 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Capere libere auctori	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Código F-AC-DBL-007	Fecha 10-04-2012	Revisión A
Dependencia DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado SUBDIRECTOR ACADEMICO		Pág.	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	LINA ANDREA TORRADO PEREZ
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMIISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIRECTOR	JOHANNA MARCELA MIRANDA RODRÍGUEZ
TÍTULO DE LA TESIS	APOYO ADMINISTRATIVO EN LA IMPLEMENTACION DEL SG-SST EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO

RESUMEN (70 PALABRAS APROXIMADAMENTE)

CON LA REALIZACIÓN DE LA PASANTÍA SE IDENTIFICARON LOS PELIGROS, EL AUSENTISMO Y LAS CONDICIONES DE SALUD DEL PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ABREGO, PARA ELLO FUE NECESARIO REALIZAR UNA EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST, CON EL FIN DE DETERMINAR EN QUÉ ESTADO SE ENCUENTRA ESTE, DE IGUAL MANERA SE REVISARON CADA UNO DE LOS DOCUMENTOS DE PERMISOS E INCAPACIDADES PARA LLEVAR UN MEJOR MANEJO DE ESTA INFORMACIÓN.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 107	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM: 1
--------------	-----------	------------------	-----------



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

APOYO ADMINISTRATIVO EN LA IMPLEMENTACION DEL SG-SST EN LA ESE
HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO

AUTOR:

LINA ANDREA TORRADO PEREZ

Trabajo de Grado para Optar el título de Administrador de Empresas, bajo la modalidad de
pasantías

Director:

JOHANNA MARCELA MIRANDA RODRÍGUEZ

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Agosto de 2018

Agradecimientos

La pasante expresa sus agradecimientos a la Administradora de Empresas JOHANNA MARCELA MIRANDA RODRÍGUEZ, por su guía y orientación en este proceso, de igual forma a todos los docentes de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Índice

Capítulo 1. Apoyo administrativo en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la ese hospital regional noroccidental	15
1.1 Descripción breve de la empresa	15
1.1.1 Misión.	15
1.1.2 Visión.	16
1.1.3 Objetivos de la ESE Hospital Regional Noroccidental.	16
1.1.4 Descripción de la estructura organizacional	18
1.1.5 Descripción de la dependencia y/o proyecto al que fue asignada.	19
1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada	20
1.2.1 Planteamiento del problema.	21
1.3 Objetivos de la pasantía	22
1.3.1 General.	22
1.3.2 Específicos.	22
1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma.	23
 Capítulo 2. Enfoques referenciales	 25
2.1 Enfoque conceptual.	25
2.2 Enfoque Legal.	28
 Capítulo 3. Informe de cumplimiento de trabajo	 34
3.1 Presentación de resultados.	34
3.1.1 Establecer un registro del ausentismo por enfermedad laboral y común o por accidente de trabajo, realizando la clasificación de su origen, y de esta manera determinar en qué situación se encuentra el trabajador.	34
3.1.2 Realizar un registro de los incidentes y de los accidentes de trabajo, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia y mortalidad de estos para determinar causas y consecuencias generadas de dichos acontecimientos.	62
3.1.3 Implementar acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión e inspecciones realizadas por medio de charlas y capacitaciones en las diferentes áreas de la ESE Hospital Regional Noroccidental, con el fin de mejorar el bienestar del trabajador.	70
 Capítulo 4. Diagnóstico final.	 94
 Capítulo 5. Conclusiones.	 96
 Capítulo 6. Recomendaciones	 98
 Referencias.	 100

Apéndices

Lista de tablas

Tabla. 1 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma.	21
Tabla 2. Resultados de la evaluación al SG-SST	35
Tabla 3. Evaluación inicial del SG-SST	33
Tabla 4. Informe de consolidado año 2017	39
Tabla 5. Informe de consolidado enero a mayo de 2018	419
Tabla 6. Informe de investigación de accidente de trabajo	66
Tabla 7. Clasificación de accidentes por tipo de riesgo, severidad, tipo de lesión y origen del evento para el año 2017.	708
Tabla 8. Clasificación de accidentes por tipo de riesgo, severidad, tipo de lesión y origen del evento de enero a mayo de 2018.	708
Tabla 9. Acta de Inspecciones	70
Tabla 10 Evidencias fotográficas.	775
Tabla 11. Acta de capacitación	80
Tabla 12. Evidencias fotográficas de la capacitación	82
Tabla 13. Acta de capacitación.	864
Tabla 14. Evidencias fotográficas capacitación de motivación organizacional	875
Tabla 15. Matriz de riesgos	86

Lista de fotos

Foto 1. Revisión y organización documental	35
Foto 2. Clasificación de las incapacidades	386
Foto 3. Diagnóstico de condiciones de salud de los empleados	442
Foto 4. Revisión de las carpetas de accidentes e incidentes del año 2017	631
Foto 5. Charla de la asesora ARL Positiva	642
Foto 6. Protocolo para los accidentes de trabajo	653
Foto 7. Inspecciones	719
Foto 8. Riesgos encontrados	808
Foto 9. Ejercicios de relajación	80

Lista de figuras

Figura 1. Estructura Organizacional.	17
Figura 2. Informe de consolidado año 2017	38
Figura 3. Informe de consolidado enero a mayo de 2018	40
Figura 4. Pantallazo ALISSTA	46
Figura 5. Diagnóstico de Convención	51
Figura 6. Diagnóstico de El Carmen	56
Figura 7. Diagnóstico de ESE Hospital Regional Noroccidental	68
Figura 8. Formato de investigación de accidentes e incidentes de trabajo	67
Figura 9. Modelo de accidente	83

Lista de apéndices

Apéndice A. Evaluación inicial del SG-SST	103
Apéndice B. Plataforma ALISSTA	1064
Apéndice C. Protocolo para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.	1075

Resumen

El SG-SST consiste en realizar un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo, contemplan las variables que afectan directa e indirectamente al trabajador, causantes de problemas laborales, accidentes, enfermedades (Cordoba, 2017).

Con la realización de la pasantía se identificaron los peligros, el ausentismo y las condiciones de salud del personal de la ESE Hospital Regional Noroccidental de Abrego, para ello fue necesario realizar una evaluación inicial del SG-SST, con el fin de determinar en qué estado se encuentra este, de igual manera se revisaron cada uno de los documentos de permisos e incapacidades para llevar un mejor manejo de esta información y poder alimentar la plataforma ALISSTA que la ARL (Positiva) ofrece para dicho proceso, en cuanto a accidentes e incidentes de trabajo se revisaron los ya existentes y los que ocurrieron en el transcurso de la pasantía se les realizó el protocolo establecido para el estudio de estos con el fin de evitar que vuelvan a suceder tomando acciones correctivas y necesarias para mejorar la calidad de trabajo en la ESE.

Finalmente se realizaron diferentes inspecciones en la entidad con el fin de conocer las condiciones en que están laborando los empleados y las condiciones de su estructura física; para lograr mejorar las condiciones laborales y de salud se realizaron capacitaciones en compañía de asesores de la ARL POSITIVA sobre Pausas Activas, Motivación Organizacional y se socializa la política de humanización que la ESE pretende implementar.

Introducción

La ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL es una entidad prestadora de salud de primer nivel de atención que está comprometida con la comunidad a mejorar la calidad de vida, la cual tiene jurisdicción en los municipios de Abrego, convención, Teorama y el Carmen, mediante la continua capacitación del Recurso Humano y el mejoramiento de la tecnología para prestar cada día mejor los servicios de salud de una forma eficiente, oportuna y eficaz a toda la población; otorga beneficios a estudiantes en temas administrativos y profesiones a fines la oportunidad de presentar proyectos de grado y también la oportunidad de realizar sus pasantías apoyando, asesorando y haciendo acompañamiento; debido a esto la pasantía fue desarrollada en las oficinas e instalaciones de la IPS Abrego.

De acuerdo a la Resolución 1111 de 2017, Artículo 2 “La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

Cualquier que sea la empresa debe por ley brindar al empleado, ambientes de trabajo sanos, cumpliendo con las condiciones básicas fomentadas por normas. Las entidades públicas del país como la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO con mayor veracidad, debe implementar este tipo de sistema, pues satisfacen roles significativos en el buen ejemplo en las entidades prestadoras de salud de esta región.

Por medio de esta pasantía se conocerán las condiciones en que se encuentra el empleado y las garantías que le brinda el empleador para el buen desempeño de sus actividades y buen funcionamiento de la empresa, esto con el fin de tomar acciones correctivas en cada una de las dificultades que se encontraron en las inspecciones realizadas y con esto ayudar en la buena implementación del SG-SST de acuerdo a la norma dentro del alcance como pasante.

Capítulo 1. Apoyo administrativo en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la ese hospital regional noroccidental

1.1 Descripción breve de la empresa

La ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL, es una entidad pública descentralizada del orden departamental dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrita al Instituto Departamental de Salud del Norte de Santander, integrante al Sistema de Seguridad Social sometido al Régimen jurídico previsto en la Ley 100 y sus decretos reglamentarios, teniendo jurisdicción en los municipios de Abrego, Convención y el Carmen.

Es una entidad pública prestadora de los servicios de primer nivel de Salud, comprometida con el bienestar de la comunidad, mediante la capacitación de su personal y la mejora de tecnología, para de esta manera ofrecer un servicio eficiente, oportuno y eficaz (Quintero, 2018) .

1.1.1 Misión. Nuestra razón de ser es la de prestar los servicios de primer nivel, haciendo énfasis en promoción y prevención con criterios de calidad eficiencia y oportunidad, para garantizar a todos un mejor servicio y aumento en la cobertura (Quintero, 2018).

1.1.2 Visión. La ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL teniendo jurisdicción en los municipios de Abrego, convención, Teorama y el Carmen, es una entidad pública prestadora de los servicios de primer nivel de atención que está comprometida con la comunidad a mejorar la calidad de vida, mediante la continua capacitación del Recurso Humano y el mejoramiento de la tecnología para prestar cada día mejor los servicios de salud de una forma eficiente, oportuna y eficaz a toda la población (Quintero, 2018).

1.1.3 Objetivos de la ESE Hospital Regional Noroccidental. Producir servicios de salud eficientes y efectivos, que cumplan con las normas de calidad establecidas, de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal propósito.

Prestar los servicios de salud que la población requiera y que la Empresa, de acuerdo con su desarrollo y recursos disponibles, pueda ofrecer.

Garantizando mediante un manejo gerencial adecuado, la rentabilidad social y financiera de la Empresa.

Ofrecer a las Entidades Promotoras de Salud y demás personas naturales o jurídicas que lo demanden, servicios y paquetes de servicios a tarifas competitivas en el mercado.

Satisfacer los requerimientos del entorno, adecuando continuamente sus servicios y funcionamiento.

Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la ley y los reglamentos.

Prestar servicios de salud que satisfagan de manera óptima las necesidades y expectativas de la población en relación con la promoción, el fomento y la conservación de la salud y la prevención, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad.

Propender por la satisfacción de las necesidades esenciales y secundarias de salud de los usuarios a través de acciones organizativas, técnico-científicas y técnico-administrativas.

Desarrollar la estructura y capacidad operativa de la Empresa mediante la aplicación de principios y técnicas gerenciales que aseguren su supervivencia, crecimiento, calidad de los recursos, capacidad de competir en el mercado y rentabilidad social y financiera.

Contribuir a la formación del factor humano del sector salud.

Impulsar y desarrollar proyectos de investigación para mejorar la calidad en el servicio y la gestión.

Promover la coordinación interinstitucional e intersectorial que permita un trabajo conjunto con fines de impacto social (Quintero, 2018).

1.1.4 Descripción de la estructura organizacional

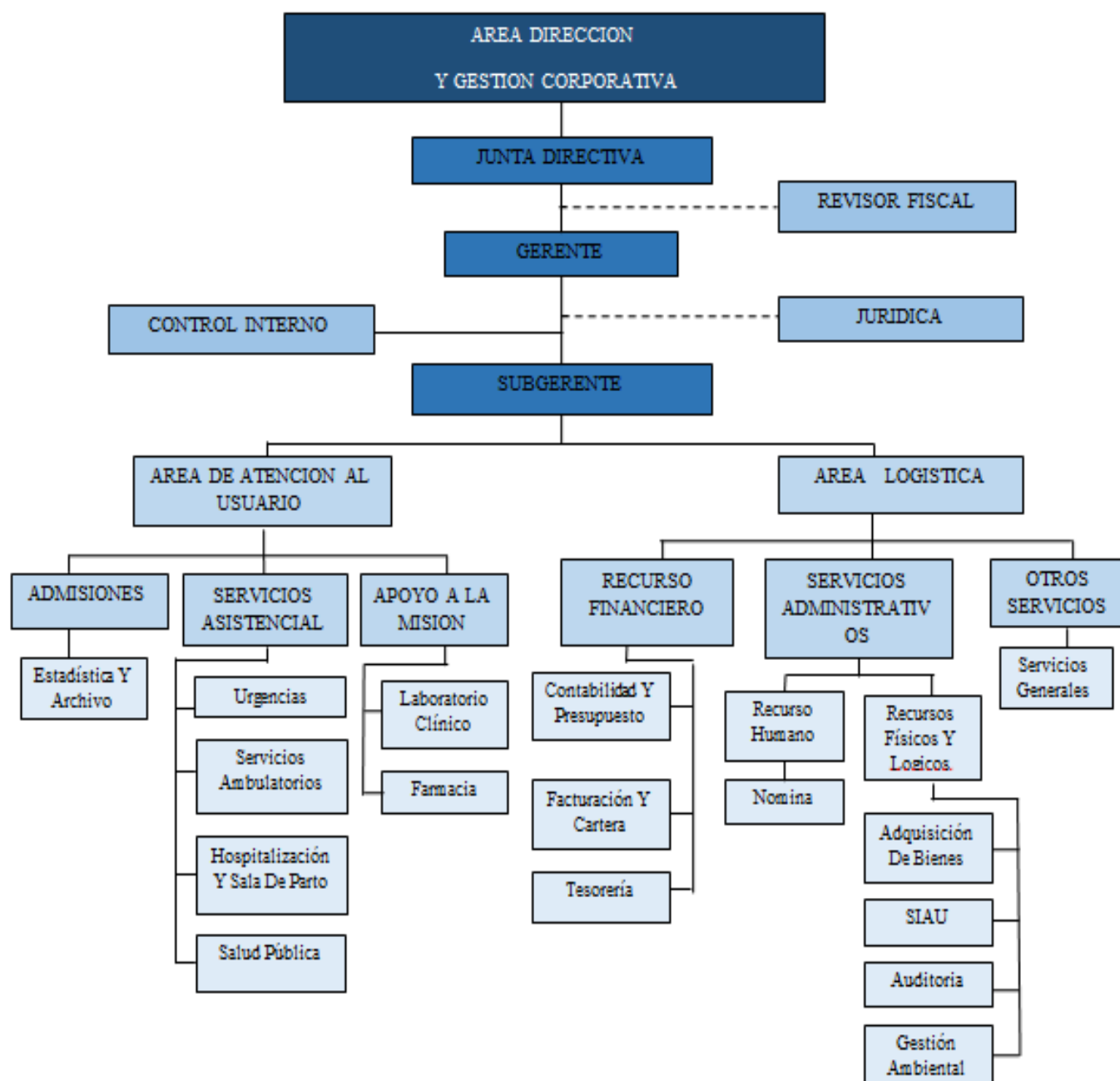


Figura 1. Estructura Organizacional.

Fuente. ESE Hospital Regional Noroccidental.

1.1.5 Descripción de la dependencia y/o proyecto al que fue asignada. La ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL , en cumplimiento a lo establecido en el decreto 1443 de 2014 ahora decreto único del sector trabajo 1072 de 2015, estableció en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 , ha estructurado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), quien tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta en la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de seguridad y Salud en Trabajo, a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, la empresa aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, hacer, verificar y actuar) que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El esquema del sistema de gestión se describe en las siguientes etapas:

Organización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Planificación del sistema del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Definición de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Prevención, preparación y respuesta ante emergencia.

Medición y evaluación de la gestión en SST.

Revisión por la dirección.

Mejora continua.

1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del trabajo es un proceso que se está implementado en la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL, con el propósito de cumplir cada uno de los requerimientos establecidos por la ley, buscando que el personal de la entidad tengan cada una de las condiciones necesarias para el mejoramiento del clima laboral y el desarrollo eficiente de los objetivos propuestos por la Institución.

1.2.1 Planteamiento del problema. La Salud Ocupacional hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización, es ampliamente utilizada en todos los sectores, generando grandes beneficios: como prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos generados por accidentes; es muy efectiva cuando está centrada en la generación de una cultura de seguridad engranada con productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas de puestos de trabajo.

Teniendo en cuenta que la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO se encuentra en el proceso de ejecución se hace necesario que se realice análisis de los riesgos presentes en la entidad, de igual manera establecer registros del ausentismo presentado y las enfermedades que estén aquejando a los trabajadores con el fin de seguir contando con procesos en pro del desarrollo y crecimiento de la región, pues no solamente se verán beneficiados los trabajadores o empleados sino también sus usuarios y visitantes al contar con un sitio donde prevalecerá su salud, seguridad y bienestar.

Siendo la ESE Hospital Regional Noroccidental Abrego, una empresa social del estado prestador de los servicios de primer nivel de atención que está comprometida con la comunidad, la cual tiene jurisdicción en los municipios de Abrego, Convención, Teorama y el Carmen; es de suma importancia que el SG-SST que está siendo implementado cumpla con los estándares mínimos establecidos en la Ley 1111 de 2017, mejorando de este modo los procesos para beneficio de la comunidad.

Con la implementación y ejecución de dicho sistema la ESE aparte de cumplir con un mandato nacional, le ofrece un parte de seguridad a los empleados, usuarios y demás personas que laboran y visitan las instalaciones del Hospital, además con la puesta en marcha de dicho proceso se mejorarán las funciones dentro de la entidad y los alcances de sus labores de una forma eficiente y eficaz.

1.3 Objetivos de la pasantía

1.3.1 General. Apoyar al proceso administrativo en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO.

1.3.2 Específicos. Proponer un registro del ausentismo por enfermedad laboral y común o por accidente de trabajo, realizando la clasificación de su origen, y de esta manera determinar en que situación se encuentra el trabajador de la ESE.

Realizar un registro de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurran, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia, y mortalidad de los accidentes y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral.

Implementar acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión e inspecciones realizadas por medio de folletos y charlas en las diferentes áreas de la ESE Hospital Regional Noroccidental, con el fin de mejorar el bienestar del trabajador.

1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma.

Tabla. 1

Descripción de las actividades a desarrollar en la misma.

Objetivo General	Objetivo Especifico	Actividades a desarrollar en la empresa para hacer posible el cumplimiento de los Obj. Específicos.
<p>Apoyo administrativo a la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO.</p>	<p>Establecer un registro del ausentismo por enfermedad laboral y común o por accidente de trabajo, realizando la clasificación de su origen, y de esta manera determinar en qué situación se encuentra el trabajador.</p>	<p>Revisar los documentos que contienen las incapacidades y permisos por IPS del año 2017 y lo que va corrido del año 2018.</p> <p>Clasificar las incapacidades y permisos por mes y días de Ausencia, enero a diciembre 2017, enero a abril 2018.</p> <p>Reportar en la plataforma ALISSTA cada una de las incapacidades y permisos presentados de enero a diciembre 2017, enero a abril 2018.</p> <p>Analizar el diagnóstico de condiciones de salud de los empleados, entregado a la ESE por el médico laboral Magda Toro.</p>
	<p>Realizar un registro de los incidentes y de los accidentes de trabajo, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia y mortalidad de estos para determinar causas y consecuencias generadas de dichos acontecimientos.</p>	<p>Revisar las carpetas de accidentes e incidentes del año 2017 y lo que va corrido del año 2018.</p> <p>Realizar un protocolo para los accidentes e incidentes presentados en el año anterior y reporte a la ARL POSITIVA de los del presente año con su respectiva documentación.</p> <p>Clasificar los accidentes por severidad, tipo de lesión y parte del cuerpo afectado.</p>
	<p>Implementar acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión e inspecciones realizadas por medio de charlas y capacitaciones en las diferentes áreas de la ESE Hospital Regional Noroccidental, con el fin de</p>	<p>Realizar inspecciones con el fin de identificar las condiciones de sus puestos de trabajo a los que está expuesto el personal de la institución.</p> <p>Medidas a intervenir de las inspecciones realizadas y de esta manera darla a conocer a los directivos de la ESE, para la posible mejora.</p>

Tabla 1. (Continuación)

mejorar el bienestar del trabajador.	Visita a puestos de trabajo con el fin de incentivar la realización de pausas activas con apoyo de la ARL POSITIVA. Capacitar al personal de la ESE Hospital Regional Noroccidental Abrego en temas como Higiene Postural, pausas activas y Motivación Organizacional.
--------------------------------------	---

Nota: Esta tabla contiene las actividades que se desarrollaron durante las pasantías para alcanzar los objetivos específicos. Fuente. Pasante.

Capítulo 2. Enfoques referenciales

2.1 Enfoque conceptual.

El presente informe define los siguientes conceptos del SG-SST, que sirven como base para la mejor comprensión del presente trabajo.

ALISSTA. Software en línea para la Administración del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros. (*Positiva, Compañía de Seguros*) (Compañía de seguros positiva, 2017)

Ausentismo laboral. Es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación. (NTC 3793:1996 numeral 2.1) (Orozco, 2017)

Accidente de trabajo. De acuerdo con lo establecido en artículo 3° de la Ley 1562 de 2012 “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión” (Ministerio de Salud, 2018).

Enfermedad laboral. De acuerdo con lo establecido en el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, “Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes” (Ministerio de Salud, 2018).

Enfermedad profesional. Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (El Universal, 2016).

Factor de riesgo. Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño (Ministerio de la protección social, 2010).

Incidente de trabajo. Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, en el que hubo trabajadores involucrados sin que sufrieran lesiones, o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Para todos los efectos, la definición vigente será la establecida por el Ministerio del Trabajo (Safesya, 2018).

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos (Republica de Colombia, 2018).

Seguridad y Salud en el Trabajo. Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Sánchez, 2018).

Trabajo. Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (República de Colombia, 2017).

2.2 Enfoque Legal.

Teniendo en cuenta que el enfoque legal se refiere a las leyes o reglamentos donde se fundamenta una investigación, a continuación se mencionaran algunos de estos como base fundamental de la pasantía realizada.

Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana. Los procedimientos y las medidas que se deben adoptar para la regulación, legalización y control de los descargos de residuos y materiales que afectan o pueden afectar las condiciones sanitarias del Ambiente (República de Colombia, Ley 9 de 1979, 2018).

Ley 1010 de 2006. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (Congreso de Colombia, Ley 1010 de 2006, 2018).

Decreto 1295 de 1994. “Afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales Implementación de Programas de Vigilancia Epidemiológicos, según los riesgos más representativos, implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” (República de Colombia, Decreto 1295 de 1994, 2017).

Decreto 1443 de 2014. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (Republica de Colombia, Decreto 1443 de 2014, 2018).

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales (República de Colombia, Decreto 1072 de 2015, 2018).

Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, Art. 2° “El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria” (República de Colombia, Resolución 2013 de 1986, 2018).

Resolución 1075 de 1992. Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Que es de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores (República de Colombia, Resolución 2013 de 1986, 2017).

Resolución 0156 de 2005. Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones, “Que en cumplimiento del Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley 76 de 1988, el Estado se obliga a reportar estadísticas sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, datos que se obtienen a través del informe de accidente de trabajo y enfermedad profesional que debe ser presentado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, conforme a lo señalado en el artículo 62 del Decreto-ley 1295 de 1994” (Congreso de Colombia, 2018).

Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Que corresponde al Ministerio de la Protección Social, definir políticas y programas de prevención en materia de riesgos profesionales, para lo cual se requiere contar con información periódica y veraz, sobre las contingencias de origen profesional ocurridas a los trabajadores dependientes e independientes (República de Colombia, Resolución 1401 de 2007, 2018).

Resolución 1111 de 2017. Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas. “Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales” (Congreso de Colombia, Resolución 1111 de 2017, 2018).

OHSAS 18001:2007. Evaluación en seguridad y salud ocupacional. Esta norma OHSAS contiene requisitos que pueden ser auditados objetivamente; sin embargo, no establece requisitos absolutos para el desempeño S&SO mas allá de los compromisos, en la política S&SO, para cumplir con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba, para prevenir lesiones y enfermedad y la mejora continua. Aun así, dos organizaciones que llevan a cabo operaciones similares pero que tienen diferente desempeño S&SO pueden cumplir los requisitos.

Esta norma S&SO no incluye requisitos específicos a otros sistemas de gestión, tales como los de calidad, ambiental, seguridad o financiero, aunque sus elementos pueden ser alineados o integrados con los de otros sistemas de gestión. Es posible para una organización adaptar su(s) sistema(s) de gestión existente de manera que se pueda establecer un sistema de gestión S&SO que cumpla los requisitos de esta norma OHSAS.

Se ha señalado que la aplicación de varios elementos del sistema de gestión pueden diferir dependiendo de lo que se propone la organización y de las partes interesadas involucrados. El nivel de detalle y complejidad del sistema de gestión S&SO, la extensión de la documentación y los recursos dispuestos para esto dependen de un número de factores, tales como el alcance del sistema, el tamaño de la organización y la naturaleza de sus actividades, productos y servicios, y la cultura organizacional. Esto puede ser el caso en particular para empresas pequeñas y medianas (Institución Británica de Normas, 2017).

ISO 45001:2018. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. CONTEC, como Organismo Nacional de Normalización de Colombia, informa que la Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés) ha dispuesto la publicación de la norma ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el día 7 de marzo del presente año.

En la elaboración de esta norma, en el comité ISO/PC 283, han trabajado 67 países, 17 observadores y más de diez organizaciones enlace. De la misma manera, ICONTEC, en el Comité Técnico de Normalización Nacional 227 ha venido trabajando esta norma de forma

paralela, con el fin de lograr su adopción y publicación como Norma Técnica Colombiana (NTC), y se espera que la NTC-ISO 45001:2018 sea ratificada después de la publicación de la ISO 45001:2018.

El principal objetivo de esta norma es proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, prevenir las lesiones y el deterioro a la salud y mejorar el desempeño en seguridad y salud en el trabajo; todo esto teniendo como eje central al trabajador. Vale la pena destacar que la nueva ISO 45001:2018 tendrá la misma estructura de alto nivel de las versiones más recientes de las normas de sistemas de gestión, publicadas por la ISO, lo cual ayudará a las organizaciones a implementar y mejorar la integración de múltiples sistemas de gestión, tales como calidad, ambiental, seguridad de la información, entre otros.

Los beneficios de la implementación y posterior certificación en ISO 45001 abarcan diferentes ámbitos dentro de la organización, entre los que se pueden mencionar la flexibilidad para la implementación de los requisitos, la promoción de la cultura organizacional en sistemas de gestión, la contribución al cumplimiento legal, y otros requisitos que van más allá de los aspectos legales, el cubrimiento de actividades y procesos contratados externamente, la inclusión de requisitos para sitios de trabajo donde existan múltiples empleadores, la identificación de partes interesadas, la identificación de riesgos y oportunidades para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros (Icontec.org, 2018).

Capítulo 3. Informe de cumplimiento de trabajo

3.1 Presentación de resultados.

Estos resultados están basados en cada una de las actividades que se realizaron durante el proceso de pasantía en la ESE Hospital Regional Noroccidental.

3.1.1 Establecer un registro del ausentismo por enfermedad laboral y común o por accidente de trabajo, realizando la clasificación de su origen, y de esta manera determinar en qué situación se encuentra el trabajador. Para la realización de la evaluación inicial del SG-SST, se tuvo en cuenta la evaluación realizada a este por el responsable de este en el año 2017, para de esta tener referencias en los temas a tratar durante la pasantía, donde según la Ley 1072 de 2015, deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

En la evaluación inicial hecha al plan de trabajo anual se revisó todo lo referente a condiciones de salud, accidentes e incidentes de trabajo, de igual forma lo al plan de capacitaciones con el fin de mejorar esos puntos en el transcurso de la pasantía y hacer de este un buen trabajo.

Tabla 2.*Resultados de la evaluación al SG-SST*

No	Programa	Resultados de la evaluación al SG-SST		Concepto final de ejecución por programa
		Evaluación SG-SST 2018	Acciones por realizar	
1.	Capacitación	2.5	Implementar	
2.	Gestión de la Salud	3.5	Mejorar	
3.	Gestión de Peligros y Riesgos	4.4	Implementar	
	Total	3.5		
	Calificación global de la gestión de seguridad y salud en el trabajo	Cumple parcialmente		

Nota. Esta tabla contiene los resultados de la evaluación inicial realizada al SG-SST de la ESE Hospital Regional

Noroccidental. Fuente. Pasante.

Tabla 3.*Evaluación inicial del SG-SST*


EVALUACION INICIAL DEL SG-SST EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL				
No DE DOCUMENTO	807008842	CLASE DE RIESGO	3	
ACTIVIDAD ECONÓMICA	EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE SALUD CON INTERNACION INCLUYE HOSPITALES GENERALES, CENTROS DE ATENCION.			
RESPONSABLE DEL SG-SST	JANER GUSTAVO ORTIZ PLATA (Subgerente)			
FECHA DE REALIZACION	FEBRERO DE 2018			
CRITERIOS DE EVALUACION DE LA GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:				
Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo al desarrollo de la empresa en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos CT- Cumple Totalmente (5 puntos); CP- Cumple Parcialmente (2.5 puntos); NC- No Cumple (0 puntos).				
No	CRITERIO	CT 5	CP 2.5	NC 0
1.	CAPACITACION			
1	Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual en Prevención y Promoción, que incluye los riesgos prioritarios y el mismo se ejecuta.	X		
2	Todos los trabajadores y contratistas reciben inducción, re inducción y capacitación acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los efectos y la forma de controlarlos.		X	
3	Los responsables del SG-SST cuentan con el certificado emitido por el ministerio de trabajo por haber tomado y pasado el curso de dicha entidad imparta como de obligatorio cumplimiento.			X
VALOR ESTRUCTURA % OBTENIDO (CT+CP/3)		2.5		
2.	GESTION DE SALUD			

Tabla 3. (Continuación)

1	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año: la descripción sociodemográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores.	X
2	Información actualizada de los trabajadores, para el último año sobre los resultados de los exámenes médicos (ingreso, periódico y de retiro)	X
3	Incapacidades, ausentismo por causa médica, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación como enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad laboral.	X
4	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales y la empresa promotora de salud el evento dentro de los 2(dos) días hábiles siguientes al accidente o incidente de trabajo.	X
5	La empresa investiga las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	X
6	Están definidos los perfiles de riesgo del puesto de trabajo y estos fueron entregados para la respectiva práctica de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.	X
7	La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.	X
	VALOR ESTRUCTURA % OBTENIDO (CT+CP/7)	3.5
3.	GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	
1	En el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	X
2	La empresa donde se procese, manipule o se trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas de conformidad con la legislación vigente.	X
3	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.	X
4	Los trabajadores que están expuestos cualquier tipo de peligro/riesgo en función de trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de ese tipo de peligro/riesgo.	X
5	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgo y que requieren, complementariamente las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP) indispensables.	X
6	Se capacita a los trabajadores sobre el uso del EPP.	X
7	Se investigan accidentes e incidentes de los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente.	X
8	La empresa realiza inspecciones sistemáticas que incluye la aplicación de listas de chequeo, la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de las mismas.	X
	VALOR ESTRUCTURA % OBTENIDO (CT+CP/8)	4.4

Nota: La tabla presenta información sobre los alcances del SG-SST. Fuente: Pasante.

Actividad 1. Revisar los documentos que contienen las incapacidades y permisos por IPS del año 2017 y lo que va corrido del año 2018. Para revisar los documentos en que estaban los permisos e incapacidades se tuvo que pedirle al subgerente de la ESE el favor de que facilitara estas carpetas ya que antes de que llegara a hacer pasantías era él quien llevaba este control y la persona responsable del SG-SST no tenía manejo de estos documentos.

Todas las carpetas estaban sin marcar puesto que no se llevaba un control de esto, el subgerente recibía los permisos los aprobaba y los colocaba dentro de estas. Se organizaron estos permisos e incapacidades por trabajador organizándolos con clip, luego de esto por IPS organizándolos con ganchos mariposa y marcándolos con banderines de colores para poderlos diferenciar, lo mismo se hizo con las incapacidades y con los permisos compensatorios, marcando con el nombre respectivo cada carpeta organizadas en cajas de cartón color marrón.



Foto 1. Revisión y organización documental

Fuente. Pasante

Actividad 2. Clasificar las incapacidades y permisos por mes y días de Ausencia, enero a diciembre 2017, enero a abril 2018. Para la clasificación de las incapacidades y permisos fue necesario coger uno a uno estos documentos y en una hoja aparte ir llevando el control de estos manualmente y hasta adivinando quien era el dueño de estos porque solo los llenan con la firma y no el encabezado, muy amablemente la Sra. Leddy Esperanza Rojas, Asistente Administrativo de Talente Humano fue quien colaboro para este proceso facilitando el listado de los empleados de a ESE con el respectivo documento de identidad, fue necesario elaborar un cuadro donde estuviera toda esta información en la cual quedo consignado el nombre del trabajador por IPS y los días en que estuvo ausente respectivamente.



Foto 2. Clasificación de las incapacidades

Fuente. Pasante

Tabla 4.*Informe de consolidado año 2017*

Meses del año	INFORME DE CONSOLIDADO AÑO 2017												CONSOLIDADO
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Total de empleados	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86,0
Sumatoria de casos de ausencia por Enfermedad General y Enfermedad Laboral debido a DME	10	8	15	12	12	15	0	0	0	0	0	0	72
Sumatoria de casos nuevos de Enfermedad Laboral debido a DME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sumatoria de casos antiguos y nuevos de Enfermedad Laboral debido a DME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sumatoria de días ausentes por Enfermedad General	23	31	32	32	40	31	0	3	6	2	0	28	228
Sumatoria de días ausentes por Enfermedad Laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sumatoria de días ausentes por Enfermedad General y Enfermedad Laboral debido a DME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota. Fuente. Pasante

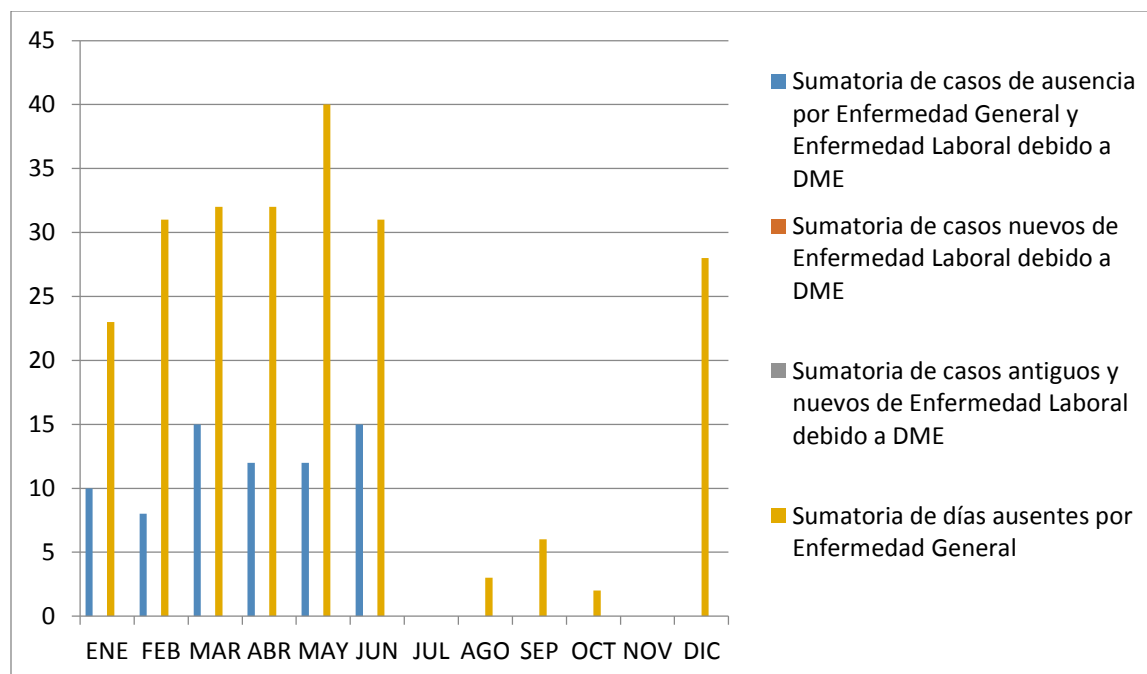


Figura 2. Informe de consolidado año 2017

Fuente. Pasante

Teniendo en cuenta el consolidado de ausentismo presentado para el año 2017 se puede establecer que los meses en que la ESE Hospital Regional Noroccidental presenta mayor cantidad de casos por Enfermedad General y Enfermedad Laboral debido a DME son marzo y mayo, mientras que los días en que es mayor el número de días ausentes por Enfermedad General es el mes de mayo, con esto podemos concluir que el primer semestre del 2018 es el periodo en que el ausentismo se presentó en la ESE por enfermedad general.

Tabla 5.*Informe de consolidado enero a mayo de 2018*

Meses del año	INFORME DE CONSOLIDADO ENERO A MAYO DE 2018												CONSO LIDAD O
	Ene	Feb	Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Total de empleados	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86,0
Sumatoria de casos de ausencia por Enfermedad General y Enfermedad Laboral debido a DME	7	9	8	7	10	0	0	0	0	0	0	0	41
Sumatoria de casos nuevos de Enfermedad Laboral debido a DME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sumatoria de casos antiguos y nuevos de Enfermedad Laboral debido a DME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sumatoria de días ausentes por Enfermedad General	20	14	32	8	16	0	0	0	0	0	0	0	80
Sumatoria de días ausentes por Enfermedad Laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sumatoria de días ausentes por Enfermedad General y Enfermedad Laboral debido a DME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota. Fuente. Pasante

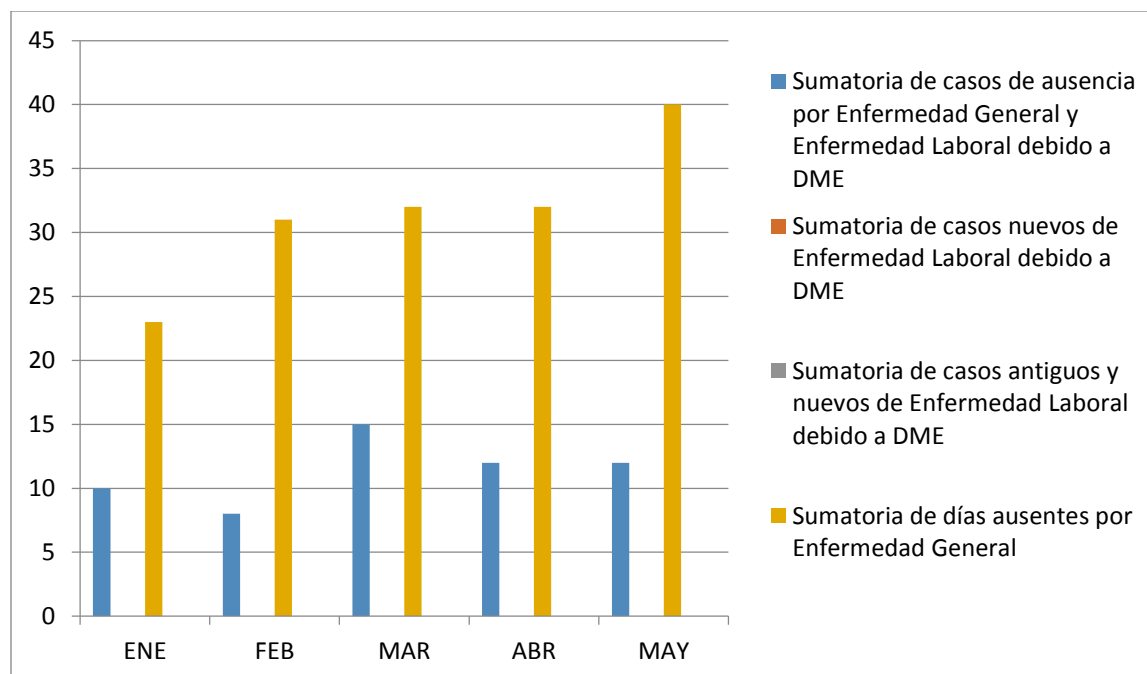


Figura 3. Informe de consolidado enero a mayo de 2018

Fuente. Pasante

Teniendo en cuenta el consolidado de ausentismo de enero a mayo de 2018 se puede establecer que el mes en que la ESE Hospital Regional Noroccidental presenta mayor cantidad de casos por Enfermedad General y Enfermedad Laboral debido a DME es febrero, mientras que los días en que es mayor el número de días ausentes por Enfermedad General es el mes de mayo, con esto podemos concluir que en el primer semestre del 2018 se presenta ausentismo representativo para el primer periodo de 2018 es el mes de mayo.

Actividad 3. Reportar en la plataforma ALISSTA cada una de las incapacidades y permisos presentados de enero a diciembre 2017, enero a abril 2018. ALISSTA es una plataforma en línea que facilita la ARL POSITIVA para la mejor ejecución del SG-SST, fue

necesario pedir ayuda a la persona responsable del SG-SST para saber el manejo de esta plataforma luego de haber organizado los permisos e incapacidades existentes en la ESE se alimentó la plataforma con toda esta información, documento de identidad del trabajador, IPS en la que labora, ciudad, departamento, salario que devenga, tipo de ausencia (medica, laboral, por luto, permiso remunerado, permiso no remunerado, licencia de maternidad o paternidad), diagnóstico que presenta el soporte del permiso o incapacidad (fue necesario acudir al buscador de google para diagnósticos médicos CIE 10), la fecha correspondiente al permiso o incapacidad automáticamente muestra lo que cuestan los días ausentes consignados y guardar en dicha plataforma dicha información.


Actividad 4. Analizar el diagnóstico de condiciones de salud de los empleados, entregado a la ESE por el médico laboral Magda Toro. Para el análisis de las condiciones de salud de los empleados de la IPS Abrego, el Carmen y Convención fue necesario conocer el diagnóstico emitido por la médico ya que muchos de los exámenes médicos de ingreso que se le realiza a los empleados no tienen especificadas las restricciones para el cargo o las dificultades con que cuentan los empleados para desempeñar sus labores, se revisó dicho diagnóstico y se pudo evidenciar que 5 de los empleados de la IPS Abrego, se les solicito reubicación, en el cual uno de ellos la Sra. Érica Margarita Arévalo quien se desempeñaba en el área de servicios generales, fue reubicada en celaduría, pero no se cuenta con un documento donde se certifique que dicho proceso fue realizado, los otros 4 trabajadores se encuentran reubicados temporalmente.

De igual manera fue necesario acudir a los puestos de trabajo de algunos empleados con el fin de saber si estaban al día con los controles que la médico laboral les exigió en cada uno de los exámenes de ingreso.



Foto 3. Diagnóstico de condiciones de salud de los empleados

Fuente. Pasante

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO-CONVENCION-EL CARMEN-TEORAMA MACROPROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROCESO: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
CODIGO MA-PR-GTH12- SGSST		VERSION: 1.0 Enero/2017
INFORME DEL DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL AÑO 2017		
I. INFORMACIÓN GENERAL		
OBJETIVO	ALCANCE	
Analizar las condiciones de salud en la población trabajadora de la empresa ESE HRNO , a través de la realización de exámenes médicos ocupacionales, con el fin de dar algunas recomendaciones y establecer la existencia de restricciones que ayudaran tanto a la empresa como al trabajador para adoptar las condiciones del trabajo y desempeñar en forma eficiente las labores que le han sido asignadas sin perjuicio de salud o la de terceros, previniendo tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades laborales y por ende mejora la productividad de la empresa.	Este Informe aplica para trabajadores de la ESE Hospital Regional Noroccidental año 2017	
RECURSO HUMANO		
<p>Dra. Magda Beatriz Toro Médico Especialista en salud ocupacional</p> <p>Dra. Natalia Ramirez Optómetra</p> <p>Dra. Ana Amina Arias Fonoaudióloga</p> <p>Laboratorio clínico del hospital de Abrego, el Carmen y Convención.</p>		
IPS CONVENCION		
TRABAJADORES EVALUADOS		
Nombre	Documento	Cargo
Jesús Emiro Jaramillo Lozano	13. 373. 824	Auxiliar de enfermería
José Nahúm Gonzales Santiago	13. 372. 154	Auxiliar servicios generales
Miguel Ángel Navarro Herrera	19. 620. 927	Médico Rural
Delcy Villalba Montejo	37. 367. 329	Auxiliar odontología
Martha Cecilia López Quintero	1.093. 737. 959	Bacterióloga Rural
Jimena Castrillón Arbeláez	1.041. 325.356	Odontóloga Rural
Sonia Amparo Galvis Rivera	37. 317. 541	Auxiliar enfermería
Luisa Iliá Duran	37.366. 060	Auxiliar laboratorio
RESULTADOS ESPERADOS		
En cuanto al diagnóstico realizado se puede deducir que el género predominante es el femenino con 62% de la muestra examinada,		

mientras que el 38% restante corresponde al género masculino.

DISTRIBUCION POR GENERO	No TRABAJADORES
Masculino	3
Femenino	5

Se observó una distribución del 12% en el rango de 18 a 29 años, 25% en rango de 30 a 39 años y el 63% en mayores de 50 años. Se puede considerar que la mayoría de la población se encuentra por encima de 50 años.

DISTRIBUCION POR GENERO	No TRABAJADORES
18 a 29 años	1
30 a 39 años	2
40 a 49 años	0
Mayor de 50 años	5

En cuanto a la distribución demográfica por área de trabajo se observó que el 100% de los trabajadores valorados ocupan cargos correspondientes al área operativa. No se valoran trabajadores del área administrativa, ya que al director se le había practicado examen de ingreso recientemente, y los otros trabajadores no se presentaron el día del examen.

AREA DE TRABAJO	No TRABAJADORES
Operativo	8
Administrativo	0

Referente a los antecedentes ocupacionales se evidencia que el 50% de la población examinada no presentan accidentes ocupacionales por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, el 50% restante presentaron accidentes de trabajo; tres sufrieron accidentes biológicos al pincharse con aguja, uno de los pacientes presentó quemadura de 3 grado con autoclave.

ANTECEDENTES OCUPACIONALES	No TRABAJADORES
Accidente de trabajo	4
Enfermedad laboral	0
Sin antecedentes ocupacionales	4

El 62% de los trabajadores valorados de la ESE HRNO CONVENCION, presentan antecedentes patológicos, el 38% restante no refiere antecedentes patológicos. Cabe anotar que hay pacientes que presentan dos o más antecedentes, tanto en el mismo o diferente sistema.

ANTECEDENTES PATOLOGICOS	No TRABAJADORES
Sistema cardiovascular	4
Sistema gastrointestinal	1
Sistema neurológico	1
Sistema genitourinario	3
No presenta antecedentes	3

El 38% de trabajadores valorados no presentó antecedentes quirúrgicos, el 62% restante presentó antecedentes distribuidos de la siguiente forma:

ANTECEDENTES QUIRURGICOS	No TRABAJADORES
Sistema gastrointestinal	2
Sistema genitourinario	3
Sin antecedentes quirúrgicos	3

El 25% de los trabajadores valorados manifestó consumir de manera esporádica licor, el 38% practica deporte, en forma irregular, ningún trabajador refiere a hábito del cigarrillo.

HABITOS	No TRABAJADORES
Practica deporte	3
Licor	2
Fumador	0

En cuanto a la sintomatología reportada el 75% de los trabajadores presentan síntomas en el sistema visual, el 50% refiere síntomas a nivel osteomuscular, el 38% a nivel cardiovascular, y finalmente 12% de los síntomas neurológico.

REVISION POR SISTEMAS	No TRABAJADORES
Sistema visual	6
Sistema osteomuscular	4
Sistema cardiovascular	3
Sistema neurológico	1

DIAGNOSTICO

Sistema afectado	Diagnostico	No trabajadores	Total afectados/sistema
Visual	Miopia	4	8
	Astigmatismo	2	
	Hipermetropia	1	
	Presbicia	4	
	Pterigio GI	1	
	Pterigio GII	1	
Osteomuscular	Lumbalgia mecánica	1	1
Cardiovascular	Hipertensión arterial	4	6
	Hiperglicemia	1	
	Hipercolesterolemia	3	
	Hipertrigliceridemia	4	
	Dislipidemia mixta	2	
	Cardiopatía	1	
	Arritmia cardíaca	1	
Vascular periférico	Varice GI	4	5
	Varice GII	0	
	Varice GIII	1	
Gastrointestinal	Gastritis crónica	1	3
	Hernia umbilical	1	
	Hernia incisional	1	

Se observó que el 100% de los trabajadores valorados, no presentan restricciones para el cargo.

CONCEPTO ACTITUD	No TRABAJADORES
Sin restricción para el cargo	8
Con recomendaciones para el cargo	0
Reubicación temporal	0

RECOMENDACIONES GENERALES

Informar al Gerente y a la persona encargada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo los resultados registrados en el presente informe, basado en el diagnóstico realizado en el año 2017, donde se determinaron las condiciones de salud de la población trabajadora en la empresa a fin de dar conocimiento de los hallazgos para crear o reforzar la cultura de promoción y prevención, control y evaluación periódico.

Promoción de la salud


- ✓ Fomentar el auto cuidado y estilos de vida saludables mediante charlas educativas acerca de los diferentes temas de importancia de cuidados oculares, hábitos alimenticios adecuados, de la erradicación del tabaquismo y manejo del estrés.
- ✓ Realizar todas las actividades y procedimientos tendientes a mejorar el ambiente laboral y ajustarse a las normas vigentes de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Incentivar el interés por el deporte y el ejercicio, con el fin de mantener un buen estado físico, enfermedades derivadas del estrés y el sedentarismo y evitar complicaciones principalmente cardiovasculares.
- ✓ Realizar charlas que motiven e incentiven el interés a llevar una vida sana mente-cuerpo-espíritu.

Prevención de la enfermedad y tratamiento

- ✓ Realizar prevenciones programadas a los trabajadores con patologías de origen general por parte de la EPS, con el fin de prevenir el deterioro o incremento de estas patologías.
- ✓ Diseñar e implementar programa de gestión para la prevención del peligro en riesgo visual con el fin de intervenir y prevenir las alteraciones visuales generadas por la exposición marcada a polvo y material particulado, además de exceso de temperatura, según los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.
- ✓ Diseñar e implementar programa de gestión para la prevención del peligro en riesgo biomecánica con el fin de intervenir y prevenir las enfermedades osteomusculares derivadas del trabajo repetitivo, posturas prolongadas y desplazamiento de carga. Se sugiere a la empresa realizar capacitaciones constantes sobre manejo adecuado de cargos e higiene postural.

Figura 4. Diagnóstico de Convención

Fuente. Pasante

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO-CONVENCION-EL CARMEN-TEORAMA MACROPROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PROCESO: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
		
CODIGO MA-PR-GTH12- SGSST		VERSION: 1.0 Enero/2017
INFORME DEL DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL AÑO 2017		
I. INFORMACIÓN GENERAL		
OBJETIVO	ALCANCE	
Analizar las condiciones de salud en la población trabajadora de la empresa ESE HRNO , a través de la realización de exámenes médicos ocupacionales, con el fin de dar algunas recomendaciones y establecer la existencia de restricciones que ayudaran tanto a la empresa como al trabajador para adoptar las condiciones del trabajo y desempeñar en forma eficiente las labores que le han sido asignadas sin perjuicio de salud o la de terceros, previniendo tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades laborales y por ende mejora la productividad de la empresa.	Este Informe aplica para trabajadores de la ESE Hospital Regional Noroccidental año 2017	
RECURSO HUMANO		
<p>Dra. Magda Beatriz Toro Médico Especialista en salud ocupacional</p> <p>Dra. Natalia Ramírez Optómetra</p> <p>Dra. Ana Amina Arias Fonoaudióloga</p> <p>Laboratorio clínico del hospital de Abrego, el Carmen y Convención.</p>		
UPS EL CARMEN		
TRABAJADORES EVALUADOS		
Nombre	Documento	Cargo
José Alberto Giraldo	5.444.251	Auxiliar de laboratorio
Ayda Judith Torres Rodriguez	37.318.383	Secretaria
Edna Ruth González Téllez	27.705.883	Auxiliar enfermería
Luz Marina Barbosa	26.797.125	Auxiliar enfermería
Nury Cecilia Julio Illera	27.705.966	Auxiliar de Odontología
Taide Cecilia Picón Bohórquez	37.315.547	Auxiliar enfermería
Marlene Pérez Pallarez	27.704.820	Auxiliar enfermería
María Santa Lobo	37.311.269	Auxiliar servicios generales
María Belén Peñaranda Sanguino	37.321.303	Auxiliar enfermería
Omar Contreras León	13.166.350	Celador

Néstor Nuñez Pama	88. 137. 943	Celador
Jesús del Carmen Liñán Picón	13. 166. 107	Auxiliar información
William Javier Duarte	13. 165. 825	Celador
Javier Antonio García Castro	13. 166. 044	Regente de Farmacia

RESULTADOS ESPERADOS

En cuanto al diagnóstico realizado se puede deducir que el género predominante es el femenino con 54% de la muestra examinada, mientras que el 46% restante corresponde al género masculino.

DISTRIBUCION POR GENERO	No TRABAJADORES
Masculino	6
Femenino	7

Se observó una distribución del 15% en el rango de 40 a 49 años y el 85% en mayores de 50 años. Se puede considerar que la mayoría de la población se encuentra por encima de 50 años.

DISTRIBUCION POR GENERO	No TRABAJADORES
18 a 29 años	0
30 a 39 años	0
40 a 49 años	2
Mayor de 50 años	11

En cuanto a la distribución demográfica por área de trabajo se observó que el 92% de los trabajadores valorados ocupan cargos correspondientes al área operativa y el 8% se encuentran en el área administrativa.

AREA DE TRABAJO	No TRABAJADORES
Operativo	12
Administrativo	1

Referente a los antecedentes ocupacionales se evidencia que el 69% de la población examinada no presentan accidentes ocupacionales por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, mientras que el 31% restante presentaron accidentes de trabajo; cabe resaltar que dos de ellos sufrieron accidentes biológicos al pincharse con agujas o bisturís contaminados, uno de los pacientes presentó fractura de tibia y peroné izquierdos y otro con quemadura de grado con autoclave.

ANTECEDENTES OCUPACIONALES	No TRABAJADORES
Accidente de trabajo	4
Enfermedad laboral	0
Sin antecedentes ocupacionales	9

El 100% de los trabajadores valorados de la ESE HRNO EL CARMEN, presentan antecedentes patológicos, cabe anotar que hay pacientes que presentan dos o más antecedentes, tanto en el mismo o diferente sistema.

ANTECEDENTES PATOLOGICOS	No TRABAJADORES
Sistema osteomuscular	7
Sistema cardiovascular	5
Sistema respiratorio	7
Sistema gastrointestinal	4
Sistema neurológico	4
Sistema genitourinario	3
Sistema endocrino	3

No presenta antecedentes	0
--------------------------	---

El 23% de trabajadores valorados no presento antecedentes quirúrgicos, el 77% restante presento antecedentes distribuidos de la siguiente forma:

ANTECEDENTES QUIRURGICOS	No TRABAJADORES
Sistema gastrointestinal	4
Sistema genitourinario	3
Sistema ocular	2
Sistema osteomuscular	1
Sistema endocrino	1
Sistema respiratorio	2
Sin antecedentes quirúrgicos	3

El 31% de los trabajadores valorados manifestó consumir de manera esporádica licor, el 15% practica deporte, solo en dos de ellos en forma regular, 8% de ellos son fumadores con tabaquismo leve.

HABITOS	No TRABAJADORES
Practica deporte	2
Licor	4
Fumador	1

En cuanto a la sintomatología reportada el 100% de los trabajadores presentan sintomas en el sistema visual, siendo este el sistema más afectado.

REVISION POR SISTEMAS	No TRABAJADORES
Sistema visual	13
Sistema osteomuscular	11
Sistema cardiovascular	2
Sistema auditivo	2
Sistema respiratorio	2
Sistema genitourinario	1
Sistema neurológico	2
Sistema gastrointestinal	3

DIAGNOSTICO

Sistema afectado	Diagnostico	No de trabajadores	Total afectados/sistema
Visual	Miopia	4	13
	Astigmatismo	1	
	Hipermetropia	9	
	Presbicia	11	
	Déficit refracción	2	
	Pterigio Gl	4	
	Pterigio GII	2	
Osteomuscular	Discopatía	1	11
	Artropatía de rodilla	4	
	Espasmo muscular	5	
	Fibromialgia	1	
Cardiovascular	Hipertensión arterial	6	12

	Hipercolesterolemia	8	
	Hipertrigliceridemia	4	
	Dislipidemia mixta	8	
Vascular periférico	Varice GI	8	13
	Varice GII	3	
	Varice GIII	2	
Gastrointestinal	Gastritis crónica	1	5
	Hernia umbilical	2	
	Hernia inguinal	2	
Respiratorio	Rinitis alérgica	1	2
	Asma bronquial	1	
Genitourinario	Varicocele	1	1
Auditivo	Hipoacusia OI	1	1
Dermatológico	Dermatitis alérgica	2	3
	Lipoma	1	
Neurológico	Secuelas de ECV	1	2
	Neuralgia crural	1	

Se observó que el 85% de los trabajadores valorados, no presentan restricciones para el cargo, el 8% puede continuar laborando, con algunas recomendaciones especificadas en los certificados de aptitud laboral, entregados a la empresa; el 8% lo que equivale a un paciente se sugiere reubicación temporal, mientras se tramita la solicitud de la pérdida de calificación de invalidez por parte del fondo de pensiones.

José Alberto Giraldo Vilardo - Auxiliar de laboratorio

CONCEPTO ACTITUD	No TRABAJADORES
Sin restricción para el cargo	11
Con recomendaciones para el cargo	1
Reubicación temporal	1

RECOMENDACIONES GENERALES

Informar al Gerente y a la persona encargada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo los resultados registrados en el presente informe, basado en el diagnóstico realizado en el año 2017, donde se determinaron las condiciones de salud de la población trabajadora en la empresa a fin de dar conocimiento de los hallazgos para crear o reforzar la cultura de promoción y prevención, control y evaluación periódico.

Promoción de la salud



- ✓ Fomentar el auto cuidado y estilos de vida saludables mediante charlas educativas acerca de los diferentes temas de importancia de cuidados oculares, hábitos alimenticios adecuados, de la erradicación del tabaquismo y manejo del estrés.
- ✓ Realizar todas las actividades y procedimientos tendientes a mejorar el ambiente laboral y ajustarse a las normas vigentes de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Incentivar el interés por el deporte y el ejercicio, con el fin de mantener un buen estado físico, enfermedades derivadas del estrés y el sedentarismo y evitar complicaciones principalmente cardiovasculares.
- ✓ Realizar charlas que motiven e incentiven el interés a llevar una vida sana mente-cuerpo-espíritu.

Prevención de la enfermedad y tratamiento

- ✓ Realizar prevenciones programadas a los trabajadores con patologías de origen general por parte de la EPS, con el fin de prevenir el deterioro o incremento de estas patologías.
- ✓ Diseñar e implementar programa de gestión para la prevención del peligro en riesgo visual con el fin de intervenir y prevenir las alteraciones visuales generadas por la exposición marcada a polvo y material particulado, además de exceso de temperatura, según los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.
- ✓ Diseñar e implementar programa de gestión para la prevención del peligro en riesgo biomecánica con el fin de intervenir y prevenir las enfermedades osteomusculares derivadas del trabajo repetitivo, posturas prolongadas y desplazamiento de carga. Se sugiere a la empresa realizar capacitaciones constantes sobre manejo adecuado de cargos e higiene postural.

Figura 5. Diagnóstico de El Carmen

Fuente. Pasante

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO-CONVENCION-EL CARMEN-TEORAMA MACROPROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROCESO: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
CODIGO MA-PR-GTH12- SGSST		VERSION: 1.0 Enero/2017
INFORME DEL DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL AÑO 2017		
I. INFORMACIÓN GENERAL		
OBJETIVO	ALCANCE	
Analizar las condiciones de salud en la población trabajadora de la empresa ESE HRNO , a través de la realización de exámenes médicos ocupacionales, con el fin de dar algunas recomendaciones y establecer la existencia de restricciones que ayudaran tanto a la empresa como al trabajador para adoptar las condiciones del trabajo y desempeñar en forma eficiente las labores que le han sido asignadas sin perjuicio de salud o la de terceros, previniendo tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades laborales y por ende mejora la productividad de la empresa.	Este Informe aplica para trabajadores de la ESE Hospital Regional Noroccidental año 2017	
RECURSO HUMANO		
<p>Dra. Magda Beatriz Toro Médico Especialista en salud ocupacional</p> <p>Dra. Natalia Ramirez Optómetra</p> <p>Dra. Ana Amina Arias Fonoaudióloga</p> <p>Laboratorio clínico del hospital de Abrego, el Carmen y Convención.</p>		
IPS ABREGO		
TRABAJADORES EVALUADOS		
Nombre	Documento	Cargo
Sandra Yajaira Gómez Contreras	60. 414. 925	Auxiliar de servicios generales
Edy Maria Pacheco Martinez	27. 614. 902	Promotora salud
Aleida Navarro Navarro	32. 624. 486	Promotora salud
Lilian Yolanda Ascanio Álvarez	27. 615. 780	Secretaria SIAU
Fabiola Vergel Ovalles	27. 614. 179	Auxiliar Admisiones
Edwar Emilio Bacca Arévalo	88. 149. 247	Auxiliar enfermería
Ruth Mireya Ortiz Páez	37. 313. 293	Auxiliar enfermería
Luz Marina Bacca Arévalo	27. 615. 277	Auxiliar enfermería
Diva Tera Sánchez Pérez	27. 613. 075	Auxiliar de servicios generales
Herica Margarita Arévalo Navarro	60. 415. 251	Celadora

Jairo Alfonso Torrado Gómez	88. 147. 902	Auxiliar de servicios generales
Melisa Andrea Llain Gómez	63. 537. 709	Gerente
Yescenia León Ortiz	37. 334. 878	Jefe de control interno
Jorge Eli Páez Bayona	5. 407. 423	Auxiliar de servicios generales
Torcoroma Navarro Navarro	27. 614. 460	Promotora de salud
Karen Lorena Bayona Vergel	1.094. 576. 271	Enfermera Jefe
Olinta Trigos Yaruro	37. 316. 562	Promotora de salud
Torcoroma Pérez Vergel	27. 914. 944	Promotora de salud
Eddy Belén Angarita Ovalle	60.415.176	Profesional universitario
Camila Vanesa Torrado Vergel	1.094.576.199	Subgerente
Ledy Esperanza Pérez Rojas	27.614058	Auxiliar administrativa
Ludy del Carmen Lobo	37.312.658	Auxiliar enfermería
Freddy Torrado Santos	88.147.640	Técnico saneamiento
German Alonso Pérez Vergel	79.279.292	Secretario
Carlos Julio Ramírez León	79.118.870	Profesional universitario

RESULTADOS ESPERADOS

En cuanto al diagnóstico realizado se puede deducir que el género predominante es el femenino con 76% de la muestra examinada, mientras que el 24% restante corresponde al género masculino.

DISTRIBUCIÓN POR GENERO	No TRABAJADORES
Masculino	8
Femenino	19

Se observó una distribución del 8% en el rango de edad de 18 a 29 años, 8% en el rango de 30 a 39 años, 20% en el rango de edad de 40 a 49 años y 64% en mayores de 50 años. Se puede considerar que la mayoría de la población se encuentra por encima de 50 años.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO	No TRABAJADORES
18 a 29 años	2
30 a 39 años	2
40 a 49 años	5
Mayor de 50 años	16

En cuanto a la distribución demográfica por área de trabajo se observó que el 72% de los trabajadores valorados ocupan cargos correspondientes al área operativa y el 28% se encuentran en el área administrativa.

AREA DE TRABAJO	No TRABAJADORES
Operativo	18
Administrativo	7

Referente a los antecedentes ocupacionales se evidencia que el 84% de la población examinada no presentan accidentes ocupacionales por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, mientras que el 16% restante presentaron accidentes de trabajo; cabe resaltar que la mayoría de estos son accidentes biológicos al pincharse con agujas o bisturis contaminados, uno de los pacientes presentó dos accidentes laborales, uno de tipo biológico y otro biomecánica por sobreesfuerzo lumbar.

ANTECEDENTES OCUPACIONALES	No TRABAJADORES
Accidente de trabajo	4
Enfermedad laboral	0
Sin antecedentes ocupacionales	21

El 88% de los trabajadores valorados de la entidad. Presentan antecedentes patológicos, mientras que el 12% restante no refiere antecedentes patológicos. Cabe anotar que hay pacientes que presentan dos o más antecedentes, tanto en el mismo o diferente sistema.

Antecedentes Patológicos	No Trabajadores
Sistema Osteomuscular	9
Sistema Cardiovascular	11
Sistema Respiratorio	4
Sistema Gastrointestinal	5
Sistema Neurológico	6
Sistema Genitourinario	7
Sistema Infeccioso	1
Sistema Endocrino	6
No Presenta Antecedentes	3

El 20% de trabajadores valorados no presento antecedentes quirúrgicos, el 80% restante presento antecedentes distribuidos de la siguiente forma:

ANTECEDENTES PATOLOGICOS	No TRABAJADORES
Sistema gastrointestinal	5
Sistema genitourinario	16
Sistema ocular	3
Sistema osteomuscular	2
Sistema dermatológico	2
Sistema respiratorio	2
Sistema vascular	1
Cirugía estética	1
No presenta antecedentes	5

El 36% de los trabajadores valorados manifestó consumir de manera esporádica licor, el 36% practica deporte, solo en dos de ellos en forma regular, 8% de ellos son fumadores con tabaquismo leve y un 16% son ex fumadores.

HABITOS	No TRABAJADORES
Practica deporte	9
Licor	9
Fumador	2
Ex fumador	4

En cuanto a la sintomatología reportada el 92% de los trabajadores presentan síntomas en el sistema visual, siendo este el sistema más afectado.

REVISION POR SISTEMAS	No TRABAJADORES
Sistema visual	23
Sistema osteomuscular	18
Sistema vascular	10
Sistema auditivo	2
Sistema dermatológico	1
Sistema genitourinario	1
Sistema gastrointestinal	1

DIAGNOSTICO GENERAL

SISTEMA AFECTADO	DIAGNOSTICO	No DE TRABAJADORES	TOTAL AFECTADOS/SISTEM A
Visual	Miopia	10	24
	Astigmatismo	3	

	Presbicia	19	
	Déficit refracción	2	
	Pterigio GII	1	
Osteomuscular	Discopatía	4	14
	Tenosinovitis	4	
	Sd. Túnel del Carpio	3	
	Osteoartritis	2	
	Artropatía de cadera	2	
	Espasmo muscular	4	
	Bursitis hombro	1	
	Epicondilitis	3	
	Rupt. Manguito rotador	1	
	Fibromialgia	1	
	Fractura de muñeca	1	
	Condritis costal	1	
	Cardiovascular	Hipertensión arterial	
Hipocolesterolemia		8	
Hipertrigliceridemia		4	
Dislipidemia mixta		8	
Vascular periférico	Varice GI	13	22
	Varice GII	5	
	Varice GIII	4	
Gastrointestinal	Gastritis crónica	1	2
	Hernia umbilical	1	
Endocrinología	Hipotiroidismo	2	5
	Tiroides	1	
	Diabetes mellitus	2	
Genitourinario	Cáncer renal	1	2
	Cáncer seno	1	
Dermatológico	Dermatitis alérgica	1	2
	Onicomycosis	1	
Neurológico	Migraña	1	1

Se observó que el 56% de los trabajadores valorados, no presentan restricciones para el cargo, el 24% puede continuar laborando, con algunas recomendaciones especificadas en los certificados de aptitud laboral, entregados a la empresa; el 20% se sugiere reubicación temporal, mientras reciben el manejo de y rehabilitación de su patología.

- Jairo Alonso Torrado Gómez - Celador
- Ruth Mireya Ortiz Páez - Auxiliar de enfermería
- Luz Marina Bacca Arévalo - Auxiliar de enfermería
- Jesús Ramiro Quintero Velásquez - Médico
- Herica Margarita Arévalo Navarro - Celador
- Diva Teresa Sánchez Pérez - Celador

CONCEPTO ACTITUD	No TRABAJADORES
Sin restricción para el cargo	14
Con recomendaciones para el cargo	6
Reubicación temporal	5
Concepto aplazado	0

RECOMENDACIONES GENERALES
<p>Informar al Gerente y a la persona encargada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo los resultados registrados en el presente informe, a fin de dar conocimiento de los hallazgos para crear o reforzar la cultura de promoción y prevención, control y evaluación periódico.</p>
<p>Promoción de la salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar el auto cuidado y estilos de vida saludables mediante charlas educativas acerca de los diferentes temas de importancia de cuidados oculares, hábitos alimenticios adecuados, de la erradicación del tabaquismo y manejo del estrés. ✓ Realizar todas las actividades y procedimientos tendientes a mejorar el ambiente laboral y ajustarse a las normas vigentes de la seguridad y salud en el trabajo. ✓ Incentivar el interés por el deporte y el ejercicio, con el fin de mantener un buen estado físico, enfermedades derivadas del estrés y el sedentarismo y evitar complicaciones principalmente cardiovasculares. ✓ Realizar charlas que motiven e incentiven el interés a llevar una vida sana mente-cuerpo-espíritu.
<p>Prevención de la enfermedad y tratamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar prevenciones programadas a los trabajadores con patologías de origen general por parte de la EPS, con el fin de prevenir el deterioro o incremento de estas patologías. ✓ Diseñar e implementar programa de gestión para la prevención del peligro en riesgo visual con el fin de intervenir y prevenir las alteraciones visuales generadas por la exposición marcada a polvo y material particulado, además de exceso de temperatura, según los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. ✓ Diseñar e implementar programa de gestión para la prevención del peligro en riesgo biomecánica con el fin de intervenir y prevenir las enfermedades osteomusculares derivadas del trabajo repetitivo, posturas prolongadas y desplazamiento de carga. Se sugiere a la empresa realizar capacitaciones constantes sobre manejo adecuado de cargos e higiene postural.

Figura 6. Diagnóstico de ESE Hospital Regional Noroccidental

Fuente. Pasante

El análisis realizado a las Condiciones de Salud de los empleados de las IPS ABREGO, IPS el Carmen, IPS Convención fue hecho con base en el diagnóstico de condiciones de Salud elaborado por la Dra. Magda Beatriz Toro, Médico Especialista en Salud ocupacional, quien es la encargada de dicho proceso en la ESE, arrojando de esta manera los resultados presentados permitiendo así conocer el estado en que se encuentran los empleados y las recomendaciones que se dan para la mejora en sus condiciones de salud y por ende las condiciones de prestación del servicio en la ESE Hospital Regional Noroccidental.

En el análisis realizado a los empleados de la IPS ABREGO se observó una distribución del 8 en el rango de 18 a 29 años, el 8 en el rango de 30 a 39 años, 20 en el rango de edad de 40 a 49 años y 64 en mayores de 50 años; el 88 de los trabajadores valorados presentan antecedentes patológicos, mientras que el 12 de los trabajadores se encontraron con antecedentes patológicos, dentro de estos los más frecuentes a nivel osteomuscular y genitourinario, a nivel cardiovascular con un 44%; el 80% presento antecedentes quirúrgicos, mientras que el 20% restante no refiere, la mayoría en el sistema genitourinario con 64% seguido del 20% en el sistema gastrointestinal.

El 36% de los trabajadores valorados manifestaron consumir licor esporádicamente, el 36% de estos son fumadores con tabaquismo leve y el 15% realizan actividad física.

Al momento del examen los síntomas referidos por los trabajadores fueron: el 92% síntomas a nivel visual, el 72% sintomatología a nivel osteomuscular, 40% con compromisos del sistema cardiovascular; en este diagnóstico se observó que el 44% de los trabajadores valorados presentan en su índice de masa corporal rangos de normalidad, el 32% en sobrepeso y el 24% presenta obesidad GI.

El 56% de los trabajadores se encuentran sin ninguna restricción para desempeñar el cargo, el 24% pueden continuar laborando con recomendaciones y cinco pacientes equivalente al 20% se sugiere reubicación temporal, mientras reciben el manejo y rehabilitación de su patología.

Cabe resaltar que las personas a las que se le sugiere reubicación temporal y que ya se les ha generado por su condición de salud son las siguientes:

Sandra Yajaira Gómez

Displacia cervical – Parestesia en miembros superiores

Jairo Alonso Torrado Gómez

Disco Patía lumbar L5, S1 – Abombamiento disco L2, L3 – Disminución de los recesos laterales desde L3 a S1

Diva Teresa Sánchez

Fractura disco distal – Estiloides cubital de la muñeca derecha – RX muñeca derecha

Herica Margarita Arévalo (Reubicación definitiva)

Hemilaminectomia bilateral L4, L5 – Fibrosis secundaria raíces

Luz Marina Bacca

Displacia cervical

En el análisis realizado a los empleados de la IPS EL CARMEN se observó que el 15% de los trabajadores se encuentran en el rango de edad de 40 a 49 años, y el 85% restante en el grupo de mayores a 50 años; el 100% de los trabajadores se encontraron con antecedentes patológicos, dentro de estos los más frecuentes a nivel osteomuscular y respiratorio y a nivel cardiovascular con un 38%; el 77% presento antecedentes quirúrgicos, mientras que el 23% restante no refiere, la mayoría en el sistema gastrointestinal con 31% seguido del 23% en el sistema genitourinario.

El 31% de los trabajadores valorados manifestaron consumir licor esporádicamente, el 8% de estos son fumadores con tabaquismo leve y el 15% realizan actividad física.

Al momento del examen los síntomas referidos por los trabajadores fueron: el 100% síntomas a nivel visual, el 85% sintomatología a nivel osteomuscular, 31% con compromisos del sistema gastrointestinal y el 15% auditivo; en este diagnóstico se observó que el 23% de los trabajadores valorados presentan en su índice de masa corporal rangos de normalidad, el 69% en sobrepeso y el 8% presenta obesidad GI.

El 84% de los trabajadores se encuentran sin ninguna restricción para desempeñar el cargo mientras que el 8% pueden continuar laborando con recomendaciones y el 8% requieren reubicación temporal.

Seguidamente en el análisis realizado a los empleados de la IPS Convención se observó que el 12% de los trabajadores se encuentran en un rango de edad de 18 a 29 años, 25% en el rango de 30 a 39 años y el 63% en rango de edad de mayores de 50 años; el 62% se encontraron con antecedentes patológicos, dentro de estos los más frecuentes son 50% a nivel cardiovascular y 38% a nivel genitourinario; el 62% de la población presentó antecedentes quirúrgicos, mientras que el 38% restante no refiere antecedentes, la mayoría en el sistema genitourinario con 38% seguido del 25% en el sistema gastrointestinal, el 25% de los trabajadores manifestaron consumir licor de manera esporádica, ninguno refiere ser fumador y el 38% realizan actividad física.

En relación de los síntomas referidos en el momento del examen, por los trabajadores de la empresa se presentaron los siguientes sistemas afectados, el 75% a nivel visual, el 50% sintomatología osteomuscular, 30% con compromisos del sistema cardiovascular y 12% del sistema neurológico; de igual forma se observó que el 24% de los trabajadores valorados

presentan en su índice de masa muscular rangos de normalidad, el 38% se encuentran en sobrepeso y 38% presenta obesidad GI.

El 100% de los trabajadores valorados se encuentran sin ninguna restricción para desempeñar el cargo.

3.1.2 Realizar un registro de los incidentes y de los accidentes de trabajo, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia y mortalidad de estos para determinar causas y consecuencias generadas de dichos acontecimientos.

Actividad 1. Revisar las carpetas de accidentes e incidentes del año 2017 y lo que va corrido del año 2018. Para la revisión de dichas carpetas fue necesario solicitar al responsable del SG-SST ya que estos documentos están bajo su custodia, organizarlos por IPS y conocer si estos contaban con un seguimiento a dichos acontecimientos con el fin de prevenir o implementar acciones futuras que puedan ocasionar inconvenientes en la salud del afectado, en dicha revisión se pudo evidenciar que la gran mayoría de estos reportes no cuentan con un protocolo específico para investigación de estos y para tomar medidas sobre estos, se les realizo el protocolo necesario y la investigación que necesitaron.



FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Subgerente
Módulo de Atención al COPASST
Profesional de Apoyo al SGA-001

Fecha: 26 de Junio 2018

RESUMEN DE LOS HECHOS OCURRIDOS

El día 26 de mayo a las 5:30 pm la Sra. Dama Vacca Cabrera, se encontraba realizando labores de limpieza en el área de consulta externa, en el consultorio de la Sra. Dama Vacca Cabrera, cuando se produjo un accidente de trabajo, donde se trataron los siguientes temas:

- Delante del accidente:** El día 26 de mayo a las 5:30 pm la Sra. Dama Vacca Cabrera, se encontraba realizando labores de limpieza en el área de consulta externa, en el consultorio de la Sra. Dama Vacca Cabrera, cuando se produjo un accidente de trabajo, donde se trataron los siguientes temas:
- Atención médica:** La trabajadora Dama Vacca Cabrera, fue atendida en urgencias en la IPM de Servicio Social Obligatorio Juan Martín Soto. Datos suministrados según la historia clínica.
- Reporte de accidente:** El reporte de accidente de trabajo fue realizado vía web por la trabajadora Dama Vacca Cabrera y Laura Roperio Bacca Profesional de Apoyo al SGA-001.
- Causas que generaron el accidente:** Debido a que minutos previos a la trabajadora había ejecutado un trabajo de mantenimiento a el área acondicionada en el consultorio, encontraban algunos elementos odontológicos en el piso.
- Acciones a tomar para prevenir la ocurrencia de nuevos eventos:**
 - Se recomienda programar actividades de mantenimiento de equipos los fines de semana, para evitar que los pacientes y se deben tomar las precauciones para evitar accidentes.
 - La trabajadora debe realizar una inspección previa en el área antes de realizar labores de limpieza.
 - Realizar capacitaciones al personal asistencial para la atención de accidentes.

ANEXOS:

(1) Folio Formato de reporte de ARL. Positiva
(1) Folios Historia Clínica

FIRMA DE ASISTENTES	
CARGO	
NOMBRE	Subgerente
Javier Gustavo Ortiz	Auditor Médico
Carolina Acuña López	

Foto 4. Revisión de las carpetas de accidentes e incidentes del año 2017

Fuente. Pasante

De igual manera mediante la revisión de estos documentos se pudo observar que uno de estos accidentes la persona afectada no tuvo atención médica inmediata en por el personal de urgencias de la IPS, porque no era urgente la atención se le dio 1 día después y esta no fue facturada a la Aseguradora de Riesgos Laborales sino a la empresa a la que la Señora de servicios generales está afiliada.

Por lo que fue necesario concretar visita de un asesor de la ARL POSITIVA, en este caso la Asesora Ligia Esperanza con el fin de que con su acompañamiento se lograra hacer una pequeña capacitación a las facturadoras de la IPS y al personal del área asistencial para el mejor manejo de los accidentes de trabajo.



Foto 5. Charla de la asesora ARL Positiva

Fuente. Pasante

Actividad 2. Realizar un protocolo para los accidentes e incidentes presentados en el año anterior y reporte a la ARL POSITIVA de los del presente año con su respectiva documentación. Para la realización del protocolo de accidentes e incidentes de trabajo fue necesario conocer cada uno de los accidentes reportados a la ARL POSITIVA, y el proceso que estos llevaban, se pudo observar que la mayoría de los accidentes solo contaban con el reporte, no se conformó el comité de investigación, ni se hizo procedimiento para conocer las causas de este y las posibles acciones que permitan que estos no se vuelvan a presentar.

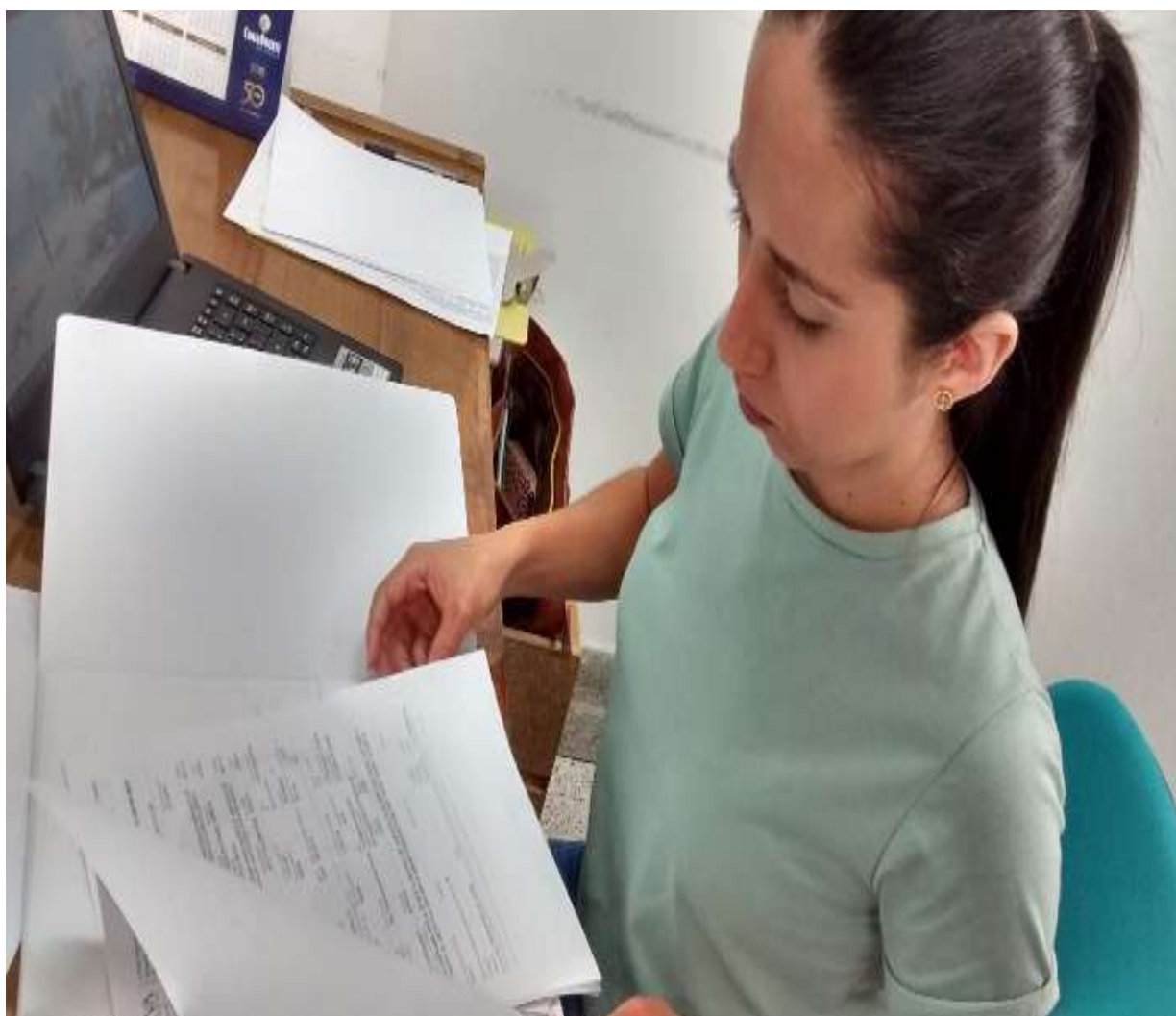


Foto 6. Protocolo para los accidentes de trabajo

Fuente. Pasante

The image displays two pages of a form titled 'FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO' from ARL POSITIVA. The left page contains sections I through V, and the right page contains sections VI through VIII. The form is designed for recording and analyzing workplace accidents and incidents, with various fields for data entry and checkboxes for specific conditions.

Figura 7. Formato de investigación de accidentes e incidentes de trabajo

Fuente. ARL POSITIVA

ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ INVESTIGADOR

En Abrego a los 20 días del mes de marzo de 2018 se reunieron los trabajadores en las instalaciones de la empresa ESE HOPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO.

Por designación que hiciera la gerencia, con el fin de elegir a los miembros del **Equipo Investigador de Incidentes y Accidentes de Trabajo**, con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en la **Resolución No 1401 del 14 de Mayo de 2007** del

Ministerio de Protección Social, en su artículo 7° por la cual se reglamenta las investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo; por tal efecto se estableció la Constitución del Comité Investigador e información de sus funciones.

Una vez realizada la motivación y sensibilización a los participantes, el gerente de la empresa, junto con los directivos y trabajadores conformaron el comité investigador de la ESE Hospital Regional Noroccidental, el cual será integrado por cada evento, teniendo en cuenta que la ESE está conformada por tres IPS en los municipios de Convención, el Carmen y San Pablo, por un integrante del COPASST, el jefe del trabajador accidentado, el responsable del SG-SST y/o su delegado (Profesional de Apoyo) en caso de un accidente grave o mortal el equipo será integrado también por un especialista en Salud Ocupacional con licencia vigente.

Representante del COPASST

_____	_____
NOMBRE	CARGO
FIRMA	

Responsable del SG-SST

_____	_____
NOMBRE	CARGO
FIRMA	

Jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o el área donde ocurrió el incidente o accidente

NOMBRE

CARGO

FIRMA

Aceptando cada una de sus responsabilidades como miembros del Comité se da por terminada la sesión quedando debidamente constituido Comité Investigador de la ESE Hospital Regional Noroccidental.

Tabla 6.

Informe de investigación de accidente de trabajo

INSTITUCION: ESE HOSPITAL REGIONAL NORACCIDENTAL

IPS: CONVENCION

RESPONSABLES: Janer Gustavo Ortiz Plata - Responsable SG-SST

FECHA: 20/03/2018

ASISTENTES:

Lilian Yolanda Ascanio – Miembro del COPASST

Alexander Carrascal – Jefe inmediato

María Eugenia Quintero Soto – Apoyo Profesional SG-SST

TEMAS A TRATAR: investigación del accidente de trabajo del Enfermero Jefe Yair Fernando Ropero Quintero

RESUMEN DE LOS TEMAS TRATADOS

1. **Relato del accidente:** el día 14 de marzo a las 4:10 pm el Sr. Yair Fernando Ropero Quintero le informaron que recibieron una llamada solicitando el servicio de misión medica debido a que habían unos heridos que hacían parte de grupos al margen de la ley donde fueron retenidos al día siguiente en horas de la mañana.
2. **Atención médica:** el Enfermero Jefe Yair Fernando Ropero Quintero fue atendido por el psicólogo de la ESE Danilo Orlando Torrado Blanco, después de ocurrir los hechos, quien dio su dictamen médico.
3. **Reporte del accidente:** el reporte del accidente de trabajo fue realizado vía web, por Lina Andrea Torrado Pérez, Apoyo SG-SST de la UFPSO
4. **Causas que generaron el accidente de trabajo:** dificultad en el orden público de la región.
5. **Acciones a tomar para prevenir la ocurrencia de nuevos eventos:**
 - Tomar acciones preventivas que permitan preservar la vida y seguridad de los trabajadores. Realizar capacitaciones sobre Riesgo Publico.

Tabla 7.

Clasificación de accidentes por tipo de riesgo, severidad, tipo de lesión y origen del evento para el año 2017.

IPS	TIPO DE RIESGO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	SEVERIDAD	ORIGEN DEL EVENTO	TIPO DE LESION
IPS Convencion	Biologico	Leve	Profesional	Pinchazo
IPS Convencion	Biologico	Leve	Profesional	Contacto
IPS Convencion	Biologico	Leve	Profesional	Contacto
IPS Abrego	Locativo	Leve	Profesional	Golpe
IPS Abrego	Biologico	Leve	Profesional	Pinchazo

Nota: La tabla presenta la Clasificación de accidentes por severidad, tipo de lesión y origen del evento.

Fuente. Pasante.

Tabla 8.

Clasificación de accidentes por tipo de riesgo, severidad, tipo de lesión y origen del evento de enero a mayo de 2018.

IPS	TIPO DE RIESGO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	SEVERIDAD	ORIGEN DEL EVENTO	TIPO DE LESION
IPS Convención	Biológico	Leve	Profesional	Pinchazo
IPS Convención	Psicosocial	Leve	Profesional	Trauma psicológico
IPS Convención	Psicosocial	Leve	Profesional	Trauma psicológico
IPS Convención	Biológico	Leve	Profesional	Golpe

Nota. La tabla presenta la Clasificación de accidentes por severidad, tipo de lesión y origen del evento de enero a mayo de 2018. Fuente. Pasante.

3.1.3 Implementar acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión e inspecciones realizadas por medio de charlas y capacitaciones en las diferentes áreas de la ESE Hospital Regional Noroccidental, con el fin de mejorar el bienestar del trabajador.

Actividad 1. Realizar inspecciones con el fin de identificar las condiciones de sus puestos de trabajo a los que está expuesto el personal de la institución. Para la realización de las inspecciones se le informo al subgerente de la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL, sobre el proceso que se realizaría, dando el permiso necesario para la visita cada uno de los puestos de trabajo.

Al momento de realizar las visitas, los empleados sintieron apoyo por parte del SG-SST, y su petición fue que se les tuviera en cuenta porque alguno de los implementos de trabajo o equipos de trabajo estaban causando problemas en su salud y que ya se habían hecho estas inspecciones y no se había mejorado nada, algunos estuvieron no muy agradados con la visita alegando que para que si no mejoraba nada, cabe resaltar que estas inspecciones estuvieron programadas para las otras IPS, correspondientes a la ESE, como lo son al IPS de Convención y la IPS del Carmen, pero que por problemas de orden público no se pudo realizar.

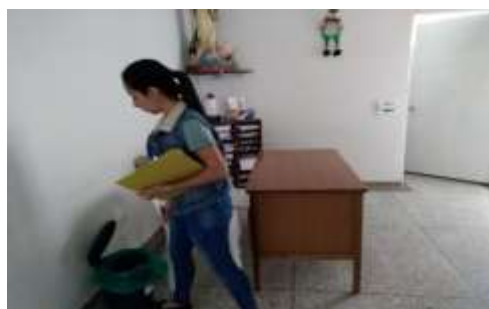


Foto 7. Inspecciones
Fuente, Pasante

Acta de Inspecciones de condiciones de Seguridad y Salud En El Trabajo de la IPS Abrego.

ACTA DE INSPECCIONES DE CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 9.

Acta de Inspecciones

Institución: E.S.E Hospital Regional Noroccidental
IPS: Abrego
Responsable de la Inspección: Laura Roperó Bacca- Profesional de apoyo al SG-SST
Fecha: 18 de abril 2018
Áreas Inspeccionadas:
<ul style="list-style-type: none"> - Admirativa - Hospitalización - Laboratorio - Consulta externa - Servicios Generales - Urgencias
Temas a Tratar:
<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de seguridad Riesgos y Peligros al que están expuestos los trabajadores.
Resumen de los Temas Tratados:
<p>Se realizó una inspección general al puesto de trabajo de cada empleado en las diferentes Áreas de la IPS de Abrego, identificando los riesgos y peligros que puedan ocasionar enfermedades o accidentes en el trabajador; les encontraron las siguientes Condiciones:</p>
<p>1. AREA ADMINISTRATIVA</p>
<p>1.1 Lugar de Trabajo: Jefatura de Talento Humano Personal Responsable: Profesionales en talento humano (6) Empleados Medidas a Intervenir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sustituir (3) silla por ergonomica - Cambiar (1) escritorios - Cambiar láminas de techo que presentan humedad - Realizar reposición de un equipo computo - No se encuentra señalizado riesgo eléctrico - Iluminación de archivo
<p>12. Lugar de Trabajo: Contabilidad Personal Responsable: Contadores y Revisora Fiscal (3) Empleados Medidas a Intervenir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cambiar (1) escritorios - Hace falta una impresora
<p>13. Lugar de Trabajo: Central de Cuentas Personal Responsable: Contadores (3) Empleados Medidas a Intervenir:</p>

Tabla 9. (Continuación)

-	Adecuar láminas de techo que presentan humedad y hay goteras
14.	Lugar de Trabajo: Secretaria General Personal Responsable: secretaria (1) Empleado Medidas a Intervenir:
-	Adecuar archivador porque presenta un riesgo a los trabajadores
15.	Lugar de Trabajo: Salud Publica Personal Responsable: Profesional en salud Publica y Técnico en el área de la salud (3) Empleados Medidas a Intervenir:
-	Cambiar (1) escritorios
-	Sustituir (1) silla por ergonomica
-	Realizar reposición de un equipo (computador)
16.	Lugar de Trabajo: Asesoría Jurídica Personal Responsable: Jefe de Control Interno, asesor jurídico, Profesional de apoyo (4) Empleados Medidas a Intervenir:
-	F (2) escritorios
-	Faltan (2) computadores
-	No hay Impresora
1.8	Lugar de Trabajo: Subgerencia Personal Responsable: subgerente, asesora (2) empleados Medidas a Intervenir:
-	Mala Señalización
1.9	Lugar de Trabajo: Gestión Documental Personal Responsable: Apoyo a la gestión Documental (1) Trabajadores Medidas a Intervenir:
-	Colocar Señalización
-	Faltan (1) escritorio
-	Cambiar (1) Silla por ergonómicas
1.10	Lugar de Trabajo: Almacén Personal Responsable: Ingeniero y el Apoyo almacén, Biomédica (4) empleados Medidas a Intervenir:
-	Faltan (1) escritorio
-	Cambiar (2) silla por ergonómicas
	Pasillos del área administrativa
	Medidas a Intervenir:
-	Colocar pasamanos en las gradas que comunican con parte interna del hospital
-	Cambiar los antideslizantes que se encuentran desgastados de las gradas de la entrada.
2.	AREA DE CONSULTA EXTERNA
	2.1 Lugar de Trabajo: Consultorio 1 Personal Responsable: Médicos (1) empleados Medidas a Intervenir:

Tabla 9. (Continuación)

-
- Colocar vidrio al baño

2.2 Lugar de Trabajo: Consultorio 2

Personal Responsable: Médicos (1) empleados

Medidas a Intervenir:

- Adecuar el baño que se encuentra en mal estado

2.3 Lugar de Trabajo: Consultorio 5

Personal Responsable: Médicos (1) empleados

Medidas a Intervenir:

- Falta ventilador
- Reparar la pared que presentan humedad y fisura

2.2 Lugar de Trabajo: Consultorio Odontológico

Personal Responsable: odontólogos y auxiliares (4) empleados

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) Escritorio
- Cambiar sillas plásticas por ergonómicas
- Faltan persianas

2.3 Lugar de Trabajo: Crecimiento y Desarrollo

Personal Responsable: Auxiliares de Desarrollo (2) empleados

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) sillas plásticas por ergonómicas
- No tiene señalización de recolección de residuos
- Cambiar Iluminarias porque genera luz deficiente.

2.4 Lugar de Trabajo: Vacunación

Personal Responsable: Auxiliar de Enfermería (2) empleados

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (2) Sillas Ergonómicas
- Cambiar Iluminarias porque genera poca luz
- Adecuar el lavamanos por lava termos

2.5 Lugar de Trabajo: Citología

Personal Responsable: Auxiliar de enfermería (1) empleados

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) Escritorio
- Cambiar silla de procedimientos
- Iluminarias que se encuentran en mal estado.
- Realizar mantenimiento a la tubería de los servicios sanitarios, por generan malos olores.

2.6 Lugar de Trabajo: Farmacia

Personal Responsable: Regente y Auxiliar de farmacia (2) empleados

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) Escritorio
- Cambiar Iluminarias que se encuentran en mal estado.
- Dotar al regente con una faja por que la manipulación de cargas

2.7 Lugar de Trabajo: SIAU

Personal Responsable: secretaria (1) empleado

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) Escritorio
-

Tabla 9. (Continuación)

2.8 Lugar de Trabajo: Estadística

Personal Responsable: Auxiliar de Estadísticas (2) empleados

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) Escritorio
- Cambiar Iluminarias porque la luz, que se genera es muy deficiente
- Cambiar silla plástica por silla ergonómica
- Falta Impresora

2.9 Lugar de Trabajo: Psicología

Personal Responsable: Auxiliar de Estadísticas (2) empleados

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) Escritorio
- Cambiar silla plástica por silla ergonómica

3. AREA DE SERVICIOS GENERALES**3.1 Lugar de Trabajo:**

Personal Responsable: Auxiliar de Servicios Generales (4) empleados

Medidas a Intervenir:

- Capacitar a los empleados de uso de elementos protección personal
- Adecuar el Vestier y el baño de esta área
- Cambiar laminas del techo de la unidad de almacenamiento de residuos peligros.
- Dotar de uniforme antifluido, zapatos y elementos de protección

4. AREA DE HOSPITALIZACIÓN**4.1 Lugar de Trabajo: Stan de Enfermería**

Personal Responsable: Aux. de Enfermería (4) Trabajado

Medidas a Intervenir:

- Silla ergonómica
- Falta dotar de utilices de aseo en el baño
- Faltan 3 archivadores (historias clínicas, medicamentos)

4.2 Lugar de Trabajo: Central de Material esterilización

Personal Responsable: Aux. de Enfermería (1) Trabajado

Medidas a Intervenir:

- Falta de señalización
- Cambiar silla plástica (1) por ergonómica
- Falta extractor de vapor
- Dotar guantes grueso especial para manipular material caliente

4.3 Lugar de Trabajo: Habitación de descanso de médicos

Personal Responsable: médicos (1) Trabajador

Medidas a Intervenir:

- Baños se encuentran en mal estado.
- No hay señalización

4.4 Lugar de Trabajo: Control de riesgo cardio vascular

Personal Responsable: Jefe de Enfermería (1) Trabajador

Medidas a Intervenir:

- Cambiar silla plástica (1) por ergonómica

Tabla 9. (Continuación)

-
- Reparar la puerta que está en mal estado

5. **AREA DE URGENCIAS:**

5.1 **Lugar de Trabajo:** consultorio de triage

Personal Responsable: Medico (1)

Medidas a Intervenir:

- Sustituir (1) silla por ergonomica
- Cambiar (1) escritorios

17. **Lugar de Trabajo:** Sala de Procedimientos

Personal Responsable: Médicos (2) Aux. de enfermería (2)

Medidas a Intervenir:

- Cambiar (1) escritorios
- Sustituir (3) silla por ergonomica
- No hay archivador
- Hace falta un aire acondicionado

OBSERVACIONES GENERALES:

- Mantenimiento en general a los servicios sanitarios, lavamanos que se encuentran en mal estado y en algunos están generando malos olores

- La falta de equipos de trabajo, que dificultan la labor de los empleados como es el de computadores obsoletos, fotocopiadoras e impresoras en mal estado y en otros casos no funcionan.

-Pisos que presentan irregularidades y techo con láminas rotas presentando humedad.

Anexos:

Fotografías

Nota. Fuente. Pasante

FECHA DE ELABORACIÓN	ELABORADOR POR
20 de abril 2018	LINA ANDREA TORRADO PEREZ Pasante UFPSO

Tabla 10.

Evidencias fotográficas.

ÁREA ADMINISTRATIVA	
	
Se muestra lamina del techo que se encuentra en mal estado ubicada en oficina de Salud Pública	Archivador de la secretaria general, presenta un riesgo
	
Adecuar ventanas de la oficina de calidad	Cableado no estructurado
	
Gradas de entrada tiene los deslizantes desgastados	Gradas que comunican al interior de oficina, no tienen pasamanos

Tabla 10. (Continuación)

ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN	
	
El piso del pasillo del área de urgencias Se encuentra en mal estado	En el central de materiales de esterilización la silla no es la adecuada
ÁREA DE CONSULTA EXTERNA	
	
Consultorio medico, se observa la fisura pared generando un riesgo	Falta perciana para la venta de odontologia
	
Se observa deficiente iluminacion en vacunacion	En le baño de facturacion, se observa que esta archivando de forma incorrecta.

Tabla 10. (Continuación)

	
<p>La ventana del baño del consultorio no tiene vidrio</p>	<p>Silla plastica ubicada en vacunacion</p>

Nota. Fuente. Pasante

Actividad 2. Medidas a intervenir de las inspecciones realizadas y de esta manera darla a conocer a los directivos de la ESE, para la posible mejora. Para las medidas a intervenir de las inspecciones, fue necesario conocer cuáles de estas necesidades son de urgencia con el fin de prevenir accidentes lamentables o situaciones que pongan en riesgo la salud de los empleados de la ESE, estas medidas se tomaron en conjunto con el Apoyo Profesional del SG-SST, la Profesional María Eugenia Quintero Soto, quien de igual manera estuvo de acuerdo con estos peligros para la salud y bienestar de estos.





Foto 8. Riesgos encontrados

Fuente. Pasante

En cuanto a los resultados arrojados de dichas inspecciones se sugiere a los directivos de la ESE las siguientes medidas:

Capacitación sobre cada uno de los riesgos que se presentan en la empresa Riesgo biológico, riesgo biomecánico, riesgo público, riesgo de condiciones de salud.

Cambio de sillas tradicionales por sillas ergonómicas, para evitar desarrollar o tener problemas de espalda es importante tener una silla ergonómica que soporte bien la parte baja de la espalda y lo haga mantener una buena postura. Hoy en día muchas personas pasan todo el día sentadas ya sea en la oficina u operando una máquina.

Poner en funcionamiento cámaras de seguridad en la ESE porque además de ser un aliado para controlar la seguridad dentro de las instalaciones y proteger a los pacientes, empleados y

personal de la productividad, ya que al ser observados su productividad mejorará, al igual que a la comunicación, ya que al existir alguna disputa, esta se puede resolver con tan solo ver lo monitores de video.

Adecuar el lineamiento eléctrico puesto que presenta un riesgo para el ser humano, se requiere una infraestructura eléctrica confiable y la máxima seguridad posible para salvaguardar su integridad así como la de los bienes materiales.

Exigir e instruir sobre la utilización de Elementos de Protección Personal EPP deben mantenerse en adecuadas condiciones de seguridad e higiene durante todo el tiempo que deban estar utilizándose. Si alguno sufre algún tipo de deterioro será necesaria su sustitución.

Hacerle mantenimiento a las escaleras de la ESE en cuanto a la cintilla corrosiva para prevenir la ocurrencia de nuevos accidentes.

Actividad 3. Visita a puestos de trabajo con el fin de incentivar la realización de pausas activas con apoyo de la ARL POSITIVA. Para la visita a puestos de trabajo para hacerles capacitación de higiene postural y la obligación de realizar pausas activas durante la jornada laboral, primero se pidió apoyo a la ARL POSITIVA, para que facilitaran un asesor en este caso la asesora Yina, quien el día de su visita a la IPS Abrego, donde se visitó a cada uno de los puestos de trabajo para incentivar la realización de estas y enseñarles algunas recomendaciones de cómo cuidar su cuerpo al momento de levantarse de la silla, de levantar carga pesada, como sentarse, como agacharse y finalmente algunos ejercicios de relajación.



Foto 9. Ejercicios de relajación

Fuente. Pasante

ACTA # 6 / 2018

ACTA DE CAPACITACIÓN DE ACCIONES DE EDUCACIÓN EN LOS DESORDENES MUSCULO ESQUELETICOS Y SU PREVENCIÓN.

Tabla 11.

Acta de capacitación

INSTITUCIÓN: ESE Hospital Regional Noroccidental Abrego

RESPONSABLE: Janer Gustavo Ortiz Plata- Responsable del SG-SST

FECHA: 3 mayo 2018

ASISTENTES: Empleados de la IPS Abrego

TEMAS QUE TRATAR:

Tabla 11. (Continuación)

 Acciones de Educación en los Desórdenes Musculo Esqueléticos y su Prevención

RESUMEN DE LOS TEMAS TRATADOS:

La capacitación inicio a la 3:20 pm, estuvo a cargo de Gina Elena Sánchez, asesora de la ARL Positiva en compañía de la pasante Lina Andrea Torrado Perez y se desarrolló haciendo un recorrido por los puestos de trabajo en las diferentes áreas de trabajo de la ESE Hospital Regional Noroccidental Abrego.

Inicio explicando el término Desordenes Musculo Esqueléticos comprende un conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y sus estructuras asociadas, esto es; en huesos, músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios y vasos sanguíneos. Consideramos DME relacionados con el trabajo a los que son inducidos o agravados por el trabajo que se realiza y las condiciones en que se desarrolla.

Por qué se ocasiona el DME

Los DME pueden ser ocasionados por esfuerzos súbitos o repetidos. Los primeros, la mayoría de las veces de carácter accidental (sobreesfuerzos), producen lesiones tales como esguinces, dislocaciones, torceduras, fracturas entre otros. Los segundos, también llamados trastornos traumáticos acumulativos (TTA), se desarrollan como un resultado a largo plazo de esfuerzos físicos repetidos que tienen un efecto de desgaste sobre las partes del cuerpo afectadas. Los grupos principales de TTA son los que afectan a la espalda baja (zona lumbar) y a las extremidades superiores. El síntoma más común de todos ellos es el dolor localizado y, como consecuencia de él, la impotencia funcional.

Recomendaciones de Prevención

- Identificar y eliminar los factores de riesgo.
- Realizar pausas activas 10 minutos cada 2 horas deben realizar dos tipos son ejercicios uno para fortalecer los músculos y otro para relajar los músculos.
- Conservar una postura correcta al realizar movimientos que requieran esfuerzos.
- Distribuir con equidad las tareas y las competencias, en especial las más incómodas
- Diseñar las zonas de paso, los puestos de trabajo, al igual que los accesos o salidas a los mismos, con el fin de que:
 - Exista el espacio adecuado a la tarea que se realiza.
 - Se eviten posturas forzadas y/o incómodas.
 - Permita tener los elementos de uso habitual en lugares de acceso fácil y cómodo

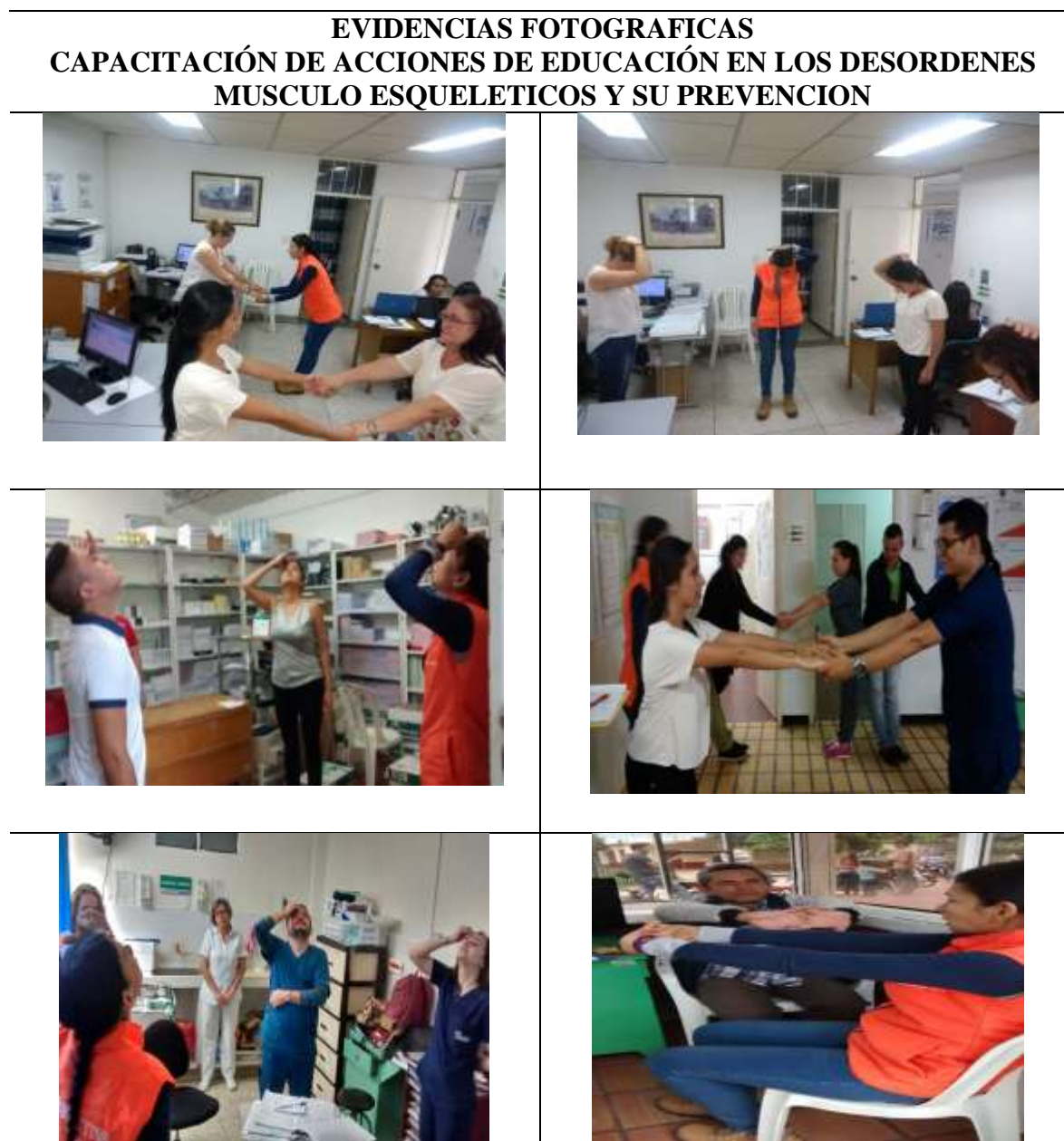
Anexos:

Evidencias fotográficas

Nota. Fuente. Pasante

FECHA DE ELABORACIÓN	ELABORADO POR
7 de mayo 2018	LINA ANDREA TORRADO PEREZ Pasante UFPSO

Tabla 12.

Evidencias fotográficas de la capacitación

Nota. Fuente. Pasante

Actividad 4. Capacitar al personal de la ESE Hospital Regional Noroccidental Abrego en temas como Higiene Postural, pausas activas y Motivación Organizacional. Para la realización de la capacitación de motivación organizacional fue necesario enviar oficio a subgerencia para la aprobación de esta, luego de ello se realizó una circular en la que fue necesaria la firma de este, pase por cada una de las oficinas y consultorios para invitarlos y de esta manera los empleados asistieran y fuera mayor la participación en estas actividades de capacitación y se escogió este tema por la situación en que venía la ESE, por todos los problemas que esto hizo, que por muchos días los empleados se sintieran desmotivados.



Figura 9. Firmas de capacitación

Fuente. Pasante

ACTA # 8 / 2018

ACTA DE CAPACITACIÓN DE MOTIVACION ORGANIZACIONAL

Tabla 13.

Acta de capacitación.

INSTITUCIÓN: ESE Hospital Regional Noroccidental Abrego
RESPONSABLE: Janer Gustavo Ortiz Plata- Responsable del SG-SST
FECHA: 25 mayo 2018
ASISTENTES: Empleados de la IPS Abrego
TEMAS A TRATAR: Tipos de Motivación Organizacional Éxito empresarial
RESUMEN DE LOS TEMAS TRATADOS: La capacitación inicio a las 3:30 pm en el Salón Anthoc, donde estuvo a cargo de Danilo Torrado- Psicólogo y Lina Andrea Torrado Pérez – Pasante UFPSO El tema inicio con la definición de temas de motivación como la energía o el empuje que siente una persona para hacer alguna actividad.
<p>1. Tipos de motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca: Nace del propio trabajador. Está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. • Motivación extrínseca: La externa. Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo. Los empleados están motivados como consecuencia del beneficio que les aportará el desempeño de una determinada tarea o bien por eludir una pérdida. • Motivación trascendente: está orientada a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial. Forma parte de los tipos de motivación, junto a la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. • Mural de sueños: El Mapa de los Sueños es algo que todos deberíamos hacer en algún momento de nuestra vida. Es una herramienta tan potente para conseguir nuestros sueños, que podría decirse que es Mágica. Consiste en colocar aquellos sueños que deseamos alcanzar en una cartelera con imágenes. <p>2. Éxito empresarial: Existen numerosas claves, estrategias y manuales para garantizar el éxito empresarial. De hecho, éstos varían en función de factores como el sector comercial, las expectativas del negocio o la naturaleza del producto. Sin embargo, la diversidad de estos aspectos puede focalizarse en siete aspectos básicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pasión por lo que se hace: Es el punto de arranque de cualquier proyecto o plan de empresa. Si no hay pasión, no habrá éxito. ¿Y cómo puede definirse la pasión? Pasión es, en este caso, una mixtura de elementos como el placer, el gusto, la satisfacción personal y el saber que lo que se hace colma todas las expectativas por el simple hecho de hacerlo. - Excelencia: La pasión y el trabajo duro serán, necesariamente, la antesala de un producto o servicio que se distinga del resto por su calidad y excelencia. No basta con imitar algo que hayan hecho otros. La idea es innovar y crear interés. <p>3. Programación Neurolingüística (PNL): ¿qué es y cómo funciona? Lo más importante para tener una visión sobre lo que es la Programación Neurolingüística es saber que se basa en cuatro aspectos fundamentales, los cuales se conocen como los “cuatro</p>

pilares”, según Steve Bavister y Amanda Vickers (2014).

- **Agudeza sensorial:** La agudeza sensorial se refiere a la capacidad de observar o detectar pequeños detalles para ser conscientes de lo que ocurre a nuestro alrededor. La gente varía mucho a la hora de darse cuenta de lo que ve, escucha o siente. Hay personas que se dedican a observar más su entorno, mientras que otras se fijan más en sus propias emociones y pensamientos.

Anexos:

Lista de asistencia

Evidencias fotográficas

Evaluación de Impacto de Capacitaciones

Nota. Fuente. Pasante

FECHA DE ELABORACIÓN	ELABORADO POR
29 de mayo 2018	LINA ANDREA TORRADO PEREZ Pasante UFPSO

Tabla 14.

Evidencias fotográficas capacitación de motivación organizacional

**EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS- MAYO 25 2018
CAPACITACIÓN DE MOTIVACION ORGANIZACIONAL**



Nota. Fuente. Pasante

Tabla 15.

Matriz de riesgos

ÁREA	Peligro		Efectos posibles	Trabajadores expuestos	Número de empleados	Tiempo de exposición (Hr/día)	Sistema de control	Evaluación del riesgo							Valoración del riesgo	Recomendaciones
	Factor de riesgo	Fuente						Nivel de Deficiencia	Nivel de exposición	Nivel de probabilidad (ND x NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia	Nivel de riesgo (NR) e intervención	interpretación del NR		
ADMINI	Físicos	Temperatura iluminación	Fatiga visual	6	6	8	Buena iluminación	2	1	2	Bajo	10	40	III	aceptable	Realizar mantenimiento al sistema de iluminación y ventilación.
	Psicosociales	Estrés carga de trabajo	Aumento de las conductas no saludables	6	6	8	Eventos recreacionales	2	3	6	Medio	25	60	III	aceptable	Realizar campañas anti estrés.

Tabla 15. (Continuación)

	s químicas (cloro, hidrosulf ito de sodio, ácido sulfúrico, entre otros)	nervioso central y neurológi co. Irritación en la piel.				protecci ón personal									protecció n personal.	
O	Bioló gicos	Contacto con fluidos humanos (orina, sangre, vomito, entre otros)	Contacto con fluidos humanos (orina, sangre, vomito, entre otros)	6	6	8	Uso de element os de protecci ón personal	10	4	40	Muy alto	60	240	I	No aceptab le	Cumplir con las normas de bioseguri dad. Uso adecuado de los elemento s de protecció n personal.
P																
E																
R																
A	Psico social	Carga de trabajo. Clima organiza cional. Estilos	Deterioro de la salud. Alteracio nes en los resultado	6	6	8	Eventos recreaci onales integrac	2	1	2	bajo	10	20	IV	Acepta ble.	Contar con el comprom iso del gerente en la

Tabla 15. (Continuación)

		sangre, vomito, entre otros)	ógicas Transmisión de enfermedades (dengue).				personal									dad. Uso adecuado de los elementos de protección personal.
P R E V E N	Químicos	Contacto con sustancias químicas (cloro, hidrosulfuro de sodio, ácido sulfúrico, entre otros)	Depresión en el sistema nervioso central y neurológico. Irritación en la piel.	6	6	8	Uso de elementos de protección personal	6	4	24	Muy alto	60	110	III	Aceptable	Uso de elementos de protección personal.
T I V O S	Locativo (Seguridad)	Falta de señalización. Diseño irregular de áreas de trabajo. Mal manejo del	Accidentes de trabajo. Desconocimiento de las rutas de evacuación.	6	6	8	Mantenimiento del lugar	1	2	2	Bajo	10	30	IV	Aceptable	Señalización y demarcación de las áreas. Programa de orden y aseo. Mantenimiento

Tabla 15. (Continuación)

equipo almacena do.	de las instalacio nes.
---------------------------	------------------------------

Nota. Fuente. Autores del proyecto

Capítulo 4. Diagnóstico final.

En cuanto al SG-SST se encontraron diferentes falencias como lo fue la falta de compromiso por parte de la Gerencia de la ESE, ya que el direccionamiento de la entidad venía presentando algunas dificultades internas y no se le prestaba atención a estos procesos, de igual manera no se llevaba un orden adecuados en cuanto incapacidades permisos y licencias, solo se reciben y aprobaban los permisos sin llevar mayor control en los procedimientos, se tenían los exámenes médicos de ingreso y el diagnostico medico realizado para la doctora Amanda Toro, pero no se le había prestado mayor atención a estos casos de enfermedad común presentados, ni se había tenido en cuenta las reubicaciones sugeridas por esta, en cuanto a los accidentes de trabajo presentados en la ESE, no contaban con un protocolo necesario para la investigación de estos y por ende encontrar las posibles causas de dichos acontecimientos.

Al terminar la pasantía se puede determinar que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es de vital importancia para las Organizaciones se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los empleados puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

De otra parte el trabajo desarrollado como pasante permitió conseguir el compromiso por los gerentes de la ESE y el apoyo necesario para desarrollar la pasantía, se ordenaron carpetas y cajas de incapacidades, permisos y licencias por IPS y empleado, esto con el fin de llevar un orden en estos procesos, de igual manera se logró conocer cada uno de los exámenes médicos de

ingreso y el diagnóstico presentado por la doctora Amanda Toro, médico laboral, con el fin de conocer los problemas de salud presentados por cada uno de los empleados y prestar atención a su condición de salud, también se visitaron a algunos empleados en sus puestos de trabajo para conocer si estaban prestando atención a las recomendaciones sugeridas y los controles necesarios, en cuanto accidentes e incidentes de trabajo, se realizó protocolo de procesos para la investigación y prevención de estos y unas charlas educativas para el mejor manejo de estos por parte del personal de la ESE.

Se realizaron inspecciones a cada uno de los puestos de trabajo y se reportó a gerencia de las necesidades y peligros con que cuentan los empleados en sus puestos de trabajo, por otra parte se logró realizar diferentes capacitaciones logrando la aprobación, apoyo y gran asistencia de los empleados de la ESE, con el fin de que se viera reflejado en estas actividades el compromiso que el SG-SST tiene en brindar mejores condiciones de trabajo para los empleados y logren sentirse motivados al realizar sus actividades y aumentar el compromiso con la EE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL.

Por último se debe decir que teniendo en cuenta la vida estudiantil y especialmente laboral, la realización de la pasantía ha sido de gran importancia, ya que se tuvo una oportunidad importante y de igual forma la ESE Hospital Regional Noroccidental brindó o hizo parte del crecimiento, aprendizaje y el trabajo en equipo, que hicieron del paso por la entidad un cúmulo de gratas experiencias, el servir de apoyo al SG-SST es gratificante, la alta dirección y especialmente la coordinadora de pasantía que permitieron lograr cada uno de los objetivos propuestos.

Capítulo 5. Conclusiones.

Al proponer un registro del ausentismo por enfermedad laboral y común o por accidente de trabajo, realizando la clasificación de su origen, y de esta manera determinar en qué situación se encuentra el trabajador de la ESE, se pudo comprobar que el ausentismo es en gran parte al estrés laboral que se ha presentado, por el cual se ha visto afectado el personal administrativo y asistencial, disminuyendo el rendimiento laboral y el logro del objetivo propuesto por la falta de motivación y participación por parte de los directivos de la entidad.

De otra parte al realizar un registro de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurran, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia, y mortalidad de los accidentes y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral, se concluyó que las condiciones de salud de las IPS El Carmen, IPS Convención, IPS Abrego en cuanto a los empleados pertenecientes a la ESE en su gran mayoría está entre los 40 a 50 años, es por esto que se ven afectados en su vida laboral y personal.

Gracias al acompañamiento de la Aseguradora de Riesgos Laborales (Positiva) que ofrece talleres de capacitación con asesores, se ha logrado organizar y llevar un control de Accidentes e Incidentes de Trabajo, se han realizado diferentes charlas educativas para que el personal identifique los diferentes peligros a los que están expuestos para de esta manera prevenir o corregir, de igual forma con las capacitaciones y charlas se pudo dar cumplimiento al Plan realizado para el SG-SST hasta el primer semestre, logrando disminuir el estrés presentado

en la ESE y motivando al personal asistencial y administrativo para que su trabajo se desempeñe en un ambiente laboral apropiado y el logro de los objetivos sea exitoso.

Capítulo 6. Recomendaciones

Es necesario crear un ambiente seguro a través de un programa donde se comprometan los directivos, empleados y representantes de los comités de COPASST y Convivencia Laboral de la empresa a generar acciones que permitan evitar Accidentes e Incidentes de trabajo a través de asesorías sobre higiene y seguridad laboral y de igual forma continuar con el registro detallado del ausentismo por enfermedad laboral y común o por accidente de trabajo, realizando la clasificación de su origen, con el fin de darle una solución pertinente a cada caso.

Se debe fomentar el autocuidado y estilos de vida saludable mediante charlas educativas acerca de diferentes temas de importancia en cuidados de la salud, incentivando el interés por el deporte y el ejercicio, con el fin de mantener un buen estado físico, prevenir enfermedades derivadas del estrés, el sedentarismo y evitar posibles complicaciones, como también se debe continuar con el registro de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurran, incluyendo indicadores de severidad, frecuencia, y mortalidad de los accidentes y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral.

Por último continuar con las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión e inspecciones realizadas por medio de folletos y charlas en las diferentes áreas de la ESE Hospital Regional Noroccidental, con el fin de mejorar el bienestar del trabajador, como también las capacitaciones para la prevención del peligro en los diferentes riesgos con el fin de intervenir y prevenir las enfermedades derivadas del trabajo repetitivo,

posturas prolongadas, se sugiere a la empresa realizar capacitaciones constantes sobre manejo adecuado de cargas e higiene postural.

Referencias.

- Compañía de seguros positiva. (2017). Sistea de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo. Bagotá.
- Congreso de Colombia. (2018). Ley 1010 de 2006. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Edición Norma. Bogotá.
- Congreso de Colombia. (2018). Resolución 0156 de 2005. Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones. Ediciones Littio. Bogotá.
- Congreso de Colombia. (2018). Resolución 1111 de 2017. Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas. Ediciones Norma. Bogotá.
- Cordoba, I. (2017). En que consiste el SG-SST?. Edicion Norma. Bogotá
- El Universal. (6 de Junio de 2016).
<http://www.eluniversal.com.co/consultorio/laboral/enfermedad-profesional>. Obtenido de Enfermedades profesionales.
- Orozco, J. (2017). Causas de ausentismo laboral en una empresa comercializadora de prendas de vestir. Medellín.
- Quintero, M. (2018). Informaciín de la empresa. Abrego: ESE Hospital Regional Noroccidental de Abrego.
- República de Colombia. (2017). Decreto 1295 de 1994. Afiliación de los trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales Implementación de Programas de Vigilancia Epidemiológicos, según los riesgos más representativos, implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá.
- República de Colombia. (2017). Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Bogotá.
- Republica de Colombia. (2018). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá.

Republica de Colombia. (2018). Decreto 1443 de 2014. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá.

República de Colombia. (2018). Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan las normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana. Bogotá.


República de Colombia. (2018). Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Bogotá.

Sánchez, P. (2018). Sistema de Gestion y seguridad en el trabajo.

Safesya. (2018). <https://safetya.co/definiciones-del-sg-sst/i/>. Obtenido de Definiciones del SG-SST.

Apéndices

Apéndice A. Evaluación inicial del SG-SST

EVALUACION INICIAL DEL SG-SST EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL				
No DE DOCUMENTO	807008842	CLASE DE RIESGO	3	
ACTIVIDAD ECONÓMICA	EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE SALUD CON INTERNACION INCLUYE HOSPITALES GENERALES, CENTROS DE ATENCION.			
RESPONSABLE DEL SG-SST	JANER GUSTAVO ORTIZ PLATA (Subgerente)			
FECHA DE REALIZACION	FEBRERO DE 2018			
CRITERIOS DE EVALUACION DE LA GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Escriba el valor correspondiente en la columna “criterios de calificación” de acuerdo al desarrollo de la empresa en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos CT- Cumple Totalmente (5 puntos); CP- Cumple Parcialmente (2.5 puntos); NC- No Cumple (0 puntos).				
No	CRITERIO	CT 5	CP 2.5	NC 0
1.	CAPACITACION			
1	Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual en Prevención y Promoción, que incluye los riesgos prioritarios y el mismo se ejecuta.	X		
2	Todos los trabajadores y contratistas reciben inducción, re inducción y capacitación acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los efectos y la forma de controlarlos.		X	
3	Los responsables del SG-SST cuentan con el certificado emitido por el ministerio de trabajo por haber tomado y pasado el curso de dicha entidad impartida como de			X

	obligatorio cumplimiento.			
VALOR ESTRUCTURA % OBTENIDO (CT+CP/3)		2.5		
2.	GESTION DE SALUD			
1	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año: la descripción sociodemográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores.		X	
2	Información actualizada de los trabajadores, para el último año sobre los resultados de los exámenes médicos (ingreso, periódico y de retiro)	X		
3	Incapacidades, ausentismo por causa médica, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación como enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad laboral.		X	
4	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales y la empresa promotora de salud el evento dentro de los 2(dos) días hábiles siguientes al accidente o incidente de trabajo.	X		
5	La empresa investiga las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.		X	
6	Están definidos los perfiles de riesgo del puesto de trabajo y estos fueron entregados para la respectiva práctica de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.	X		
7	La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.		X	
VALOR ESTRUCTURA % OBTENIDO (CT+CP/7)		3.5		
3.	GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS			

1	En el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	X		
2	La empresa donde se procese, manipule o se trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas de conformidad con la legislación vigente.	X		
3	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		X	
4	Los trabajadores que están expuestos cualquier tipo de peligro/riesgo en función de trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de ese tipo de peligro/riesgo.		X	
5	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgo y que requieren, complementariamente las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP) indispensables.	X		
6	Se capacita a los trabajadores sobre el uso del EPP.	X		
7	Se investigan accidentes e incidentes de los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente.	X		
8	La empresa realiza inspecciones sistemáticas que incluye la aplicación de listas de chequeo, la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de las mismas.	X		
VALOR ESTRUCTURA % OBTENIDO (CT+CP/8)		4.4		

Nota: La tabla presenta información sobre los alcances del SG-SST. Fuente: elaboración propia de la pasante.

Apéndice B. Plataforma ALISSTA

The screenshot displays the ALISSTA interface for managing employee information. On the left is a navigation menu with options like 'Empresa', 'Liderazgo Gerencial', 'Publica', 'Organización', 'Planificación', 'Aplicación', 'Reporte e Investigación', 'Medición y Evaluación SG-SS2', 'Participación Trabajadores', and 'Envío por la Dirección'. The main area shows a form for 'ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL' with the following details:

Empresa:	ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL		
Departamento:	N. DE SANTANDER	Documento Trabajador:	27614054
Municipio:	ABREGO	Nombre:	LEDY PEREZ
Sede:	IPISABREGO	Sexo:	Femenino
Ocupación CUD:	AUXILIARES ADMINSTR	Fecha de Nacimiento:	08/12/1980
EPS:	COOMEVA E.P.S S.A	Tipo vinculación:	Dependiente
		Salario:	\$1.253.821


At the bottom of the form are two buttons: 'NUEVA AUSENCIA' and 'PRORROGA'. A footer note reads: 'Todos los derechos reservados. Prohibida la copia o el uso no autorizado. © 2018'.

The screenshot displays the ALISSTA interface for managing an absence. The navigation menu is the same as in the previous screenshot. The main area shows a form for recording an absence with the following details:

Contingencia:	Enfermedad general	Diagnóstico:	R529-DOLOR, NO ESPEC
Fecha Inicio:	10/05/2018	Fecha Finalización:	11/05/2018
Días Ausencia:	2	Proceso:	Area/Dependencia...
Valor Ausentismo:	\$15.586	Factor Prestacional:	1
Observaciones:	EN TRATAMIENTO		

At the top of the form are two buttons: 'NUEVA AUSENCIA' and 'PRORROGA'. At the bottom are two buttons: 'GUARDAR' and 'CANCELAR'.

Apéndice C. Protocolo para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.



POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS S.A
NIT 860.011.153-6

Línea segura ARL
Bogotá 3307000
Resto del país 01 8000 111170
Desde su Celular #533

Diligenciado el : 15/03/2018 Estado : Procesado
Fecha de impresión : 15/03/2018
Número de radicación : 3749242
Id Accidente de Trabajo : -
Id del Siniestro : -

FORMATO DE INFORME PARA ACCIDENTE DE TRABAJO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

Diligenciado Por **Formulario Web - EMPRESA** EPS **E.P.S SANITAS**

AFP **COLPENSIONES ADMINISTRADORA COLOM** ARL **POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A./ARL**

I IDENTIFICACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR CONTRATANTE O COOPERATIVA

No documento	Tipo de Doc	Nombre o razón social	Tipo de vinculación
807008842	N	ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL	Empleador
Dirección sede principal		Dirección reportada	
CL 20 KR 3A B STA BARBARA			
Actividad económica (Sede principal)			
EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD, CON INTERNACION INCLUYE HOSPITALES GENERALES, CENTROS DE ATENCION MEDICA CON AVIDAS DIAGNOS			Código
			3851101
5642484	Fax	E-mail	Departamento
		ese_noroccidental@hotmail.com	NORTE DE SANTANDE
			Municipio
			ABREGO
			Zona
			Urbana
Son los datos del C.T. los mismos de la sede principal? Dirección del centro de trabajo			
SI CL 20 KR 3A B STA BARBARA			
Actividad económica del centro de trabajo			
EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD, CON INTERNACION INCLUYE HOSPITALES GENERALES, CENTROS DE ATENCION MEDICA CON AVIDAS DIAGNOS			Código
			3851101
5642484	Fax	E-mail	Departamento
			NORTE DE SANTANDE
			Municipio
			ABREGO
			Zona
			Urbana

II INFORMACIÓN DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTO

No documento	Tipo de Doc	Fecha de nacimiento	Sexo	Tipo de vinculación
1091609704	C	15/04/1988	M	(1) Pluriata
Primer apellido		Primer nombre		Segundo nombre
CONTRERAS		ROPERO		FERNANDO
Dirección				Teléfono
BARRIO OBRERO				3102895308
Departamento				Fax
PUTUMAYO				
Municipio		Zona	Fecha de ingreso a la empresa	Salario mensual
MOCOCA		Urban	06/10/2017	2.489.171
Ocupación				Jornada habitual
ENFERMERA JEFE				(1) Diurna
				Código
				1593

III INFORMACIÓN SOBRE EL ACCIDENTE DE TRABAJO (AT)

Fecha del accidente	Hora del accidente	Día de la semana	Jornada en que sucede	Realiza su labor
14/03/2018	04:10	Miércoles	(1) Normal	(1) Si
Ocupación no habitual			Tiempo laborado	Lugar donde ocurre el AT
			00:00	(2) Fuera de la empresa
Mecanismo o forma del AT			Sitio	Tipo de accidente
(9) Otro(s): PSICOSOCIAL			(80) Efecto del tiempo, del clima	(9) Otro(s): BRIGADA
Parte del cuerpo afectada			Agente del accidente	(5) Propios del trabajo
(7) Lesiones generales u otras			(6) Otros agentes no clasificados	
Departamento		Municipio	Zona AT	Mortal
NORTE DE SANTANDER		CONVENCION	Urbana	(2) No

IV DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE

EL DIA 14 DE MARZO A LAS 4:10 PM EL SENOR YAIR FERNANDO CONTRERAS ROPERO, SE ENCONTRABA LABORANDO EN LA IPS CONVENCION, Y RECIBIERON LLAMADA SOLICITANDO MISIÓN MEDICA DEBIDO A QUE HABIAN UNOS HERIDOS, AL LLEGAR AL LUGAR DE LA OCURRENCIA SE ENCUENTRAN QUE NO HABIAN HERIDOS SIHO GRUPOS AL MARGEN DE LA LEY, LO QUE EN SU EFECTO ES UN ACCIDENTE LABORAL POR ORDEN PUBLICO QUE DEBE TENER SU DEBIDA ORIENTACIÓN LO CUAL NO AFECTE EN NADA SU SISTEMA PSICOSOCIAL Y LABORAL

Datos del jefe inmediato			
Nombres	Apellidos	Correo electrónico	Teléfono
Hubo personas que presenciaron el accidente? No			
Testigos 1	Tipo Doc	N° Doc	
Testigos 2	Tipo Doc	N° Doc	
Responsable	LINA ANDREA TORRADO PEREZ	Firma	Lina Andrea Torrado
		Tipo Doc C	N° Doc 1094577500

Si usted requiere cualquier información relacionada con los procesos y/o de formularios, por favor dirigirse al Centro de Atención al Cliente y/o al correo electrónico de atención al cliente de la entidad aseguradora a la correspondiente de riesgos laborales, marcando el número de radicación y diligenciando los datos requeridos. La firma del jefe de oficina es un complemento del art. 143 y 142 de 2015, en materia de diligenciación de los datos de asistencia médica y hospital y de intervención médica de emergencia a la dirección, personal y sistema de gestión de riesgos laborales dentro de los 48 (cuarenta y ocho) días hábiles siguientes al evento o resultado del diagnóstico de la enfermedad.