

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.**

**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud Laboral.**

**“Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Laboral para la
Empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S.”**

**Informe Final Consultoría Científico-Técnica para Optar al Título de Especialista
en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**Presenta:
María Camila Giraldo Restrepo
Mayra Alejandra Ruiz Álzate**

**Director:
MBA Julián Andrés Martínez Rincón
Lic. en S.O.:1637 del 16 de julio de 2013**

Abril 2023

Criterios de Existencia

Nombre del Informe	
Informe Técnico Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Laboral para la Empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S.	
Nombre(s) de lo(s) Investigador(es)	María Camila Giraldo Restrepo -1.040.756.236 Mayra Alejandra Ruiz Álzate - 1.094.935.165 Julián Andrés Martínez Rincón – 86.065.704
Número del contrato	20230329034944
Fecha y Lugar de Presentación	Medellín, marzo de 2023
Idioma	Español
Disponibilidad	
Nombre de la empresa	ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S
NIT	900.489.556-7
Nombre del proyecto de investigación asociado	Innovación en la gestión empresarial, el trabajo digno y decente en el marco de la Seguridad y Salud Laboral consultoría GSSL 2022-2023
Número de páginas	50



Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Objetivos	13
4.1 Objetivo General	13
4.2 Objetivos Específicos	13
5 Marco Referencial	14
5.1 Marco Conceptual	14
5.2 Marco Legal	16
5.3 Marco Teórico	18
5.4 Marco Empírico	20
5.5 Marco Contextual	23
6 Contexto de la Empresa	25
7 Marco Metodológico	27
7.1 Diseño de Investigación de la Consultoría	27
7.2 Fases de la Consultoría	29
7.3 Población Objeto e impacto de la consultoría	31
7.4 Técnica e Instrumentos	32
7.5 Técnicas de actuación y de análisis de la información	34
7.6 Presupuesto	36
7.7 Cronograma	36
8. Resultados	37

8.1 Fase Planificación del servicio.....	37
8.2 Fase 2 Exploración	38
8.3 Fase 3 Planificación del servicio.....	41
8.4 Fase 4 Ejecución del servicio	42
8.5 Fase 5 Información gerencial, entrega y conformación del expediente	
43	
9. Conclusiones	44
10. Recomendaciones	45
11. Referencias	46
Apéndices.....	50



Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución por cargo</i>	38
Tabla 2 <i>Acciones a desarrollar de acuerdo a los objetivos establecidos en la empresa Odonto Estética Especializada S.A.S</i>	40
Tabla 3 Presupuesto.....	43
Tabla 4 Cronograma de actividades.....	44
Tabla 5 <i>Fase 1 planificación del servicio de consultoría de Guerrero, et.al (2019)</i>	42
Tabla 6 <i>Fase 2 exploración del servicio de consultoría de Guerrero, et.al (2019)</i>	42
Tabla 7 <i>Resultados evaluación de estándares mínimos</i>	43



Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 Organigrama Odonto Estética Especializada S.A.S.....	29
Figura 2 Logo Odonto Estética Especializada S.A.S.....	30
Figura 3 Modelo de consultoría Organizacional.....	37
Figura 4 Avance en el ciclo PHVA	44
Figura 5 Avance por capítulos.....	44
Figura 6 Resultados evaluación de clima organizacional.....	45

Lista de Apéndices

Pág.	
	Apéndice A. Evaluación inicial estado actual del SG-SST de la empresa de acuerdo al Decreto 1072 de 2015.....50
	Apéndice B. Informe evaluación inicial estado actual del SG-SST de la empresa de acuerdo Decreto 1072 de 2015.50
	Apéndice C. Evaluación inicial estado actual del SGSST de la empresa bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019.50
	Apéndice D. Informe evaluación inicial estado actual del SGSST de la empresa bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019.....50
	Apéndice E. Acta de asignación de roles y responsabilidades en el SG-SST.....50
	Apéndice F. Formato asignación de roles y responsabilidades en el SG-SST.....50
	Apéndice G. Propuesta de Mapa de Procesos y contexto de la empresa.....50
	Apéndice H. Informe Descripción Sociodemográfica Auto reporte de condiciones de salud.....50
	Apéndice I. Formato Auto reporte de condiciones de salud.50
	Apéndice J. Evidencia Auto reporte de condiciones de salud.....50
	Apéndice K. Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (Matriz IPERC)50
	Apéndice L. Plan Anual de Trabajo del SGSST.....50
	Apéndice M. Procedimiento de Trabajo Seguro de dos actividades críticas operativas identificadas en la Matriz IPERC (no de alto riesgo)50
	Apéndice N. Plan de mejoramiento que integra las sugerencias de acciones de mejora y acciones correctivas de acuerdo con las necesidades de la empresa.....50
	Apéndice O. Informe aplicación de encuesta de clima organizacional.....50
	Apéndice P. Instrumento aplicación de encuesta de clima organizacional.....50

Apéndice Q. Plan de acción de riesgo psicosocial intralaboral de acuerdo a resultados del clima organizacional.....50

Apéndice R. Formato Evaluación Inicial - Decreto 1072 -2015 - Impacto de la consultoría.....50

Apéndices S. Actas de socialización.....50



Resumen.

El presente informe técnico corresponde a los resultados de una investigación aplicada tipo consultoría científico técnica basada en diagnósticos para el diseño, implementación y/o mejora del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Odonto Estética Especializada S.A.S.

La consultoría se realiza basada en el ciclo PHVA, bajo un enfoque propuesto por Guerrero, et.al, (2019) el cual se desarrolla bajo un esquema que incluye la fase de concertación del servicio, exploración, planificación del servicio, ejecución del servicio y presentación de resultados e informe final. Ajustándose adecuadamente a los objetivos generales y específicos propuestos. Como resultado se desarrollan dos diagnósticos del SG-SST que permiten tener un panorama más amplio sobre la organización, y posterior a esto se elaboran una serie entregables según el alcance y los parámetros definidos para una consultoría de acuerdo lo establecido por la resolución 0312 de 2019, dando respuesta a las necesidades de la organización.

Palabras Clave. Clima laboral, propuesta, consultoría, accidentes

Abstract

This technical report corresponds to the results of an applied investigation of the technical scientific consultancy type based on diagnoses for the design, implementation and/or improvement of the occupational health and safety management system for the company Odonto Estética Especializada S.A.S.

The consultancy is carried out based on the PHVA cycle, under a Guerrero, et.al (2019) approach, which is developed under a scheme that includes the service agreement phase, exploration, service planning, service execution and presentation of results and final report. Adequately adjusting to the proposed general and specific objectives. As a result, two diagnoses of the SG-SST are developed that allow a broader overview of the organization, and after this, a series of deliverables are prepared according to the scope and parameters defined for a consultancy in accordance with the provisions of resolution 0312 of 2019. responding to the needs of the organization.

Keywords. Work environment, proposal, consulting, accidents.

Introducción

La presente consultoría se encuentra enmarcada bajo el concepto de consultoría científico-técnica para la empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S de Armenia, como una estrategia de innovación en la gestión Empresarial, con el objeto de ofrecer un acompañamiento integral en el área de seguridad y salud en el trabajo, teniendo como premisa generar consciencia en el empleador y sus trabajadores sobre la importancia de prevenir accidentes o enfermedades laborales.

En la actualidad, los consultorios odontológicos asumen un reto elemental en cuanto al mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, dado que la salud dental está expuesta a distintos riesgos (biológicos, físicos, ergonómicos, etc.), según afirma Fonseca (2019), todos los trabajadores de odontología, sin importar la ubicación, son una población con muchos riesgos (p.4). Por ello es importante reforzar la toma de conciencia para promover la mejora continua y exponer a los empresarios cómo pueden beneficiarse al implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Para la presente consultoría se obtuvieron diferentes fuentes de información que permitieran obtener un más panorama amplio sobre el funcionamiento de la compañía entorno al SG-SST, para poder identificar de manera adecuada las necesidades de la organización, por ende se empleó la encuesta del perfil sociodemográfico, el auto reporte de condiciones de salud, la encuesta de clima laboral diseñada por la OMS y la OPS, la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015 y la evaluación de estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, estos datos serán analizados para poder hacer el diseño documental pertinente.

Posteriormente se define dentro de la metodología la investigación aplicada, la cual es definida por caballero (2014), como un método orientado a resolver problemas de cualquier actividad humana orientada hacia el desarrollo de un conocimiento técnico, centrándose en los efectos prácticos del estudio (p.39). Teniendo en cuenta que este tipo de investigación posee una

estructura que integra el componente comunicacional y documental resolviendo favorablemente el enfoque del estudio. Así mismo el tipo de la investigación mixta, teniendo en cuenta que dentro de esta se analizaran tanto datos cuantitativos como cualitativos mencionados en el párrafo anterior a los cuales se les realizará su respectivo análisis.

Como Resultados genéricos lo que se busca en primera instancia es poder recolectar la información oportuna para el desarrollo de la propuesta documental presentada a la empresa y posteriormente poder proporcionar a la organización, material idóneo y oportuno que les permita dar inicio al proceso de implementación del SG-SST, así como también proponer estrategias innovadoras que permitan a la organización poder desarrollar acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, teniendo en cuenta que esto permitirá reducir los índices de ausentismo por enfermedades laborales, así como la reducción de los índices de accidentalidad y la prevención de la mortalidad por accidentes. Adicionalmente la presente propuesta se tiene proyectada desarrollarse en un rango de 4 meses, la cual inició en el mes de marzo del 2023 y se dará por finalizada en junio del 2023.



Objetivos

4.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta documental para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía Odonto Estética Especializada S.A.S, ubicada en la ciudad de Armenia.

4.2 Objetivos Específicos

Determinar el contexto y la línea base en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Odonto Estética Especializada S.A.S., para el año 2023.

Identificar los factores de riesgo para la valoración, evaluación del riesgo y determinación de controles en el periodo 2023.

Diseñar la información documentada básica concerniente al Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo.



5 Marco Referencial

5.1 Marco Conceptual.

Teniendo en cuenta los conceptos sobresalientes para el avance de esta consultoría, es significativo dar inicio recordando que, el decreto 1072 del 2015 menciona que la Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra orientada en prevenir las enfermedades que son ocasionadas por las condiciones laborales, buscando promocionar la salud y la prevención de las enfermedades que puedan surgir en el ejercicio de las labores, igualmente proporciona un concepto general del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), definido como un proceso lógico por medio de una serie de pasos, que busca promover la mejora continua integrando diferentes elementos dentro de una organización entre los cuales se encuentra una adecuada planificación mediante el ciclo PHVA que a su vez incluye la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de prever, contemplar, valorar y controlar los riesgos que puedan perjudicar el área SST (Ministerio de trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.3).

Así mismo, se da continuidad con la resolución 0312 del 2019 la cual se enfatiza en los estándares mínimos comprendidos como un conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa para el ejercicio y desarrollo de actividades del SGSST (Ministerio de trabajo, 2019, art. 1).

Posteriormente haciendo énfasis en el decreto 1072 de 2015, y al objeto de este, es importante verificar las condiciones de salud de los trabajadores, por lo tanto, es de gran relevancia documentar el perfil sociodemográfico, que según el presente decreto se define la descripción sociodemográfica, como la recopilación de información de la población trabajadora (Ministerio de trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.2). Basados en la anterior información se desprenden los programas de promoción y prevención los cuales son de vital importancia, para el desarrollo del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.

Si bien, la identificación de los riesgos es la base para el progreso Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo, se tiene como apoyo la guía técnica colombiana GTC45, la cual es definida como la encargada de proporcionar directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de SST, cabe aclarar que las empresas podrán ajustar los lineamientos de esta guía acorde a sus necesidades, donde en esta se define la evaluación de riesgos y la posibilidad de que sucedan acontecimientos determinados, mediante el uso sistemático de la información.

Ahora bien, dando un importante papel al riesgo psicosocial en las organizaciones, donde el estrés, la carga laboral y las consecuencias que traen estos son reflejados en el ámbito intralaboral y extralaboral, y definido por Moreno (2011), como un conjunto de situaciones laborales que tienen un alto índice de repercutir en la salud del empleado a nivel físico, mental o social, Es elemental hacer mención de la resolución 2646 del 2008, donde se instauran disposiciones y se definen compromisos en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a este tipo de riesgo en el trabajo. (Ministerio de protección social, 2008, art. 1) al igual que lo menciona la resolución 2764 De 2022 donde tiene por objeto adoptar referentes técnicos mínimos necesarios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, una serie de instrumentos los cuales ayudaran para la promoción y prevención del riesgo psicosocial. (Ministerio de trabajo, 2022, art. 1).

Complementando lo anterior mencionado, es necesario hacer mención en el clima organizacional, como un elemento fundamental en riesgo psicosocial desde el componente intralaboral, este es definido por Iglesias & Sánchez (2015), como un conjunto de percepciones que son compartidas por un equipo entorno al ambiente laboral que integran características como estilo de liderazgo, tipos de relacionamiento, comunicación, cultura y políticas que de una compañía. (p.456). Las organizaciones comprometidas con sus colaboradores e interesadas en tener un ambiente laboral armonioso e idóneo para la sana convivencia, buscan monitorear

continuamente este elemento, para así tener un panorama más amplio sobre este componente basado en las percepciones de cada uno de los involucrados.

5.2 Marco Legal.

La presente consultoría científico técnica en seguridad y salud en el trabajo, se fundamenta bajo el cumplimiento de la normatividad legal vigente donde se establece lo siguiente:

Inicialmente, se hace mención en el decreto 768 de 2022, el cual modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales, derogando el decreto 1607 de 2002, este precisa que el sector odontológico en Colombia se encuentra en riesgo II, cuya actividad específica reúne a las empresas dedicadas a actividades de la práctica odontológica, con clase de riesgo II y código CIIU 8622 (Ministerio de trabajo, 2022, art. 1).

Ahora bien, según los parámetros que refiere la resolución 0312 de 2019, para el desarrollo de esta consultoría, se debe dar cumplimiento a los estándares mínimos, teniendo en cuenta que para empresas, empleadores y contratantes con once (11) a cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II O III

Esta normativa estipula el cumplimiento de veintiún (21) estándares, por su tamaño y nivel de riesgo. (Ministerio de trabajo, 2019, art. 3).

Lo anterior, se debe cumplir con el fin de darle prioridad y concordancia al proceso de la implementación del SG-SST, también es de vital importancia señalar que ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador puede acarrear consecuencias, así como lo estipula la ley 1562 de 2012 trayendo multas que pueden ir hasta quinientos (500) SMMLV, (Congreso de Colombia, 2012, art. 13) y adicionalmente, según las sanciones por el incumplimiento a lo establecido en el decreto 1072 del 2015, y a las demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos. (Ministerio de trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.36).

Adicionalmente, dando continuidad a la normatividad es posible evidenciar que dentro de los ítems del decreto 1072 de 2015, se hace referencia de la evaluación inicial, la cual tiene como objeto poder identificar las prioridades de seguridad y salud en el trabajo y verificar el cumplimiento de la empresa (Ministerio de trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.16). También dentro de sus requisitos, el presente decreto define el deber de realizar un informe sobre las condiciones de salud, el cual debe desarrollarse de acuerdo a los resultados de los exámenes médicos ocupacionales y del perfil sociodemográfico de la población trabajadora, además, estipula que de acuerdo a los resultados se deben llevar a cabo la implementación de diferentes programas, los cuales deben estar alineado a su vez con los riesgos existentes y los controles identificados en la matriz IPERC (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.12).

Adicionalmente para el control de riesgos, es indispensable hacer relacionar la guía técnica colombiana GTC 45, la cual presenta las instrucciones e indicaciones para identificar correctamente los peligros y evaluar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (Icontec, Consejo de Seguridad de Colombia, 2012, p.4). Esta guía expone un panorama de seguridad industrial que permite el establecimiento de controles para el estricto cumplimiento de la normatividad, Adicionalmente, el decreto 1072 de 2015 establece que el empleador debe proporcionar lo necesario para prevenir las enfermedades y promocionar la salud y desarrollar la identificación de peligros, evaluación de riesgos y procedimientos de evaluación de riesgos, para prevenir daños a la salud de los empleados (Ministerio de trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.8).

Por otra parte, entorno a la gestión psicosocial, la Resolución 2646 de 2008 establece el deber de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear continuamente los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Seguridad Social, 2008, art. 1), siendo un riesgo transversal en todas las empresas. Esta misma resolución también indica los factores psicosociales a intervenir a su vez se mencionan los datos sociodemográficos, los cuales se deben actualizar de manera continua, siendo discriminados según los datos recolectados. (Ministerio de Asuntos Sociales,

2008, art. 8). A su vez, también se deben incluir otros elementos que la empresa considere importantes para la oportuna detección de necesidades.

Así mismo es importante mencionar la resolución 2013 de 1986 la cual establece los lineamientos para la conformación de los comités en SST, donde define que las empresas que contengan entre 10 o más trabajadores deben conformar un COPASST, el cual debe estar conformado por igual número de representantes de los empleados y trabajadores (Ministerio de trabajo, 1986, art. 1 y 2). Este comité ejercerá el rol de velar por la seguridad y la salud de todos los trabajadores vinculados a la organización.

A su vez el ministerio de trabajo mediante el Decreto 1477 de 2014, presenta la tabla de enfermedades laborales clasificada en agentes de riesgo y grupos de enfermedades (Ministerio de trabajo, 2014, art.1). Esto con la finalidad de poder establecer el diagnóstico médico de los posibles trabajadores afectados en razón al desarrollo de sus funciones

También la resolución 2400 de 1979, establece las disposiciones orientadas en promover condiciones de trabajo adecuadas en los establecimientos donde los empleados ejercen sus funciones y así como en proporcionar los EPP que se requieran para el trabajo seguro (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1979, art. 29.32.38.39.90.97.109.186). Esto con la finalidad preservar y mantener la salud física, mental y social de todo el personal vinculado.

Por último, la resolución 2764 de 2022, complementa la resolución 2646 de 2008, la cual adopta la batería de riesgo psicosocial como la única herramienta autorizada para la identificación del riesgo psicosocial, a su vez proporciona la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales. (Ministerio de trabajo, 2022, art. 1). Proporcionando herramientas para proteger la salud mental de todos los colaboradores.

5.3 Marco Teórico

Inicialmente, es importante resaltar tal como lo menciona Fonseca (2019), que en el sector salud, específicamente la rama de la odontología, existe un alto nivel de exposición al riesgo biológico, riesgo biomecánico, por movimientos repetitivos y posturas prolongadas, al

igual que el riesgo químico, por líquidos, polvos inorgánicos, y riesgo físico por exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes. (p.8). Es por esto la importancia de hacer énfasis en el sector salud, específicamente en la práctica dental, de tal forma que a través de estos estudios se inicie por generar cultura mediante la toma de consciencia en este tipo de personal.

Adicionalmente según Jiménez (2005) los profesionales del área de la odontología consideran que el riesgo de ser infectado por el virus de la hepatitis B (VHB) es probablemente más alto que el riesgo a ser infectado por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), a pesar de las inmunizaciones al personal y que el uso de barreras de protección a aumentado, no se han encontrado investigaciones sobre los protocolos por el personal odontológico ante el virus de hepatitis C por exposición laboral y otras enfermedades infecciosas. (p.155). De acuerdo a lo anteriormente planteado por Jiménez, diseñar una matriz IPERC para el centro odontológico Odonto Estética Especializada, se hace elemental teniendo en cuenta el nivel de exposición al que se encuentra el personal más específicamente al riesgo biológico, de esta manera se podrá hacer un adecuado control para la disminución en la exposición a este riesgo.

Por otro lado, durante el ejercicio de la profesión, los odontólogos están constantemente expuestos al riesgo de sufrir trastornos musculo esqueléticos debido a la necesidad de mantener posturas que permitan realizar diferentes movimientos que tienden a ser muy precisos en espacios físicos que suelen ser tan reducidos como lo es la parte oral (Moreno, 2016, p. 106), es por esto la importancia de que los centros odontológicos dentro de sus acciones en SST, incluyan programas para el riesgo ergonómico y osteomuscular, teniendo en cuenta que también al riesgo ergonómico se tiene una alta incidencia para el personal de odontología.

Teniendo en cuenta que los peligros y riesgos se deben analizar, identificar y posteriormente valorar, la matriz IPERC es definida por Martínez & Mendoza (2021) como un mecanismo a través del cual se identifican los diferentes peligros a los cuales están expuestos los trabajadores y se evalúan los riesgos, a su vez mediante esta establece la forma de hacer el control de las falencias detectadas en la organización.(p.6), Así mismo el peligro es definido por

el decreto 1072 de 2015, como una fuente o situación potencial de causar daño en la salud tanto de los trabajadores como en los equipos o en las instalaciones de una organización, Así como también define el riesgo como la probabilidad de ocurrencia de eventos peligrosos y el daño que puede ser ocasionado por estos (Ministerio de trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.2).

Adicionalmente, también es importante contemplar las variables que evalúa la herramienta de clima laboral, siendo un elemento indispensable para hacer un adecuado análisis del contexto de la organización; el clima organizacional se define como el entorno social y psicológico en el que los empleados operan dentro de una organización. Este refleja los valores, actitudes y creencias de los empleados hacia la empresa para la cual trabajan.

5.4 Marco Empírico

Luego de realizar una revisión detallada en cuanto a investigaciones relacionadas sobre la funcionalidad e importancia del SG-SST en el sector en salud, específicamente en el área dental. A continuación, se realiza una descripción a nivel nacional, internacional y local:

A nivel internacional se encuentra la investigación de Espín (2017), quien dentro de su trabajo de grado, expone los diferentes riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos el personal de una clínica odontológica, dentro de su investigación emplean como instrumento de recolección de información la encuesta nacional de condiciones de trabajo, como objetivo general se encuentra desarrollar un plan estratégico que busque generar un impacto en la prevención de los diferentes riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Para su investigación se emplea herramientas como la Matriz FODA y realizan un análisis de la siniestralidad y de los reportes de morbilidad y ausentismo. De acuerdo a la información recolectada se pudo inferir que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, lo que conlleva a un sin número de ausentismos por enfermedades desarrolladas en la ejecución de las actividades. Como sugerencias y recomendaciones se propone dar cumplimiento al plan estratégico propuesto en la presente investigación, también la generación de cultura en el personal para el adecuado uso de los equipos de protección (p.5).

También Holgado (2020) presenta su tesis de grado, la cual tiene como objetivo identificar el cumplimiento de las políticas públicas del SG-SST, para ello emplea un encuesta, la cual se enfoca en identificar la responsabilidad del personal entorno al sistema de gestión en la implementación de la política, lo que permitió concluir que existe un nulo cumplimiento de la normatividad existente en Perú, desconociendo por parte del personal la aplicación e implementación de dicha política, es porque esto que se presentan como recomendaciones implementar las políticas reglamentarias, así como reforzar la capacitación del personal de forma donde se busque generar una cultura de autocuidado. (pp. 50-51).

A nivel nacional, Moreno (2020) expone su trabajo de grado, en el cual propone un modelo integral acogiendo el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, calidad y medio ambiente. Como elementos esenciales integra la identificación de los requisitos legales y normas técnicas del área SST, Posteriormente realizan un diagnóstico a la empresa en el área SST, para finalmente desarrollar la matriz de peligros y riesgos, la política y objetivos del SG-SST, y el diseño del plan anual de trabajo, dentro de las conclusiones y/o recomendaciones sugieren emplear una herramienta llamada Benchmarking, que permite fortalecer las acciones a desarrollar a nivel interno en la gestión organizacional y ejecutar con éxito los planes de acción orientados a la prevención del riesgo. (p.9).

También autores como Bueno & Castro (2020), en su trabajo de grado, afirman que un sistema de gestión posibilita crear grandes ventajas en las empresas, como actor principal en la disminución de los accidentes y enfermedades laborales. Dentro de sus objetivos definen realizar un diagnóstico a la organización, luego proceden a realizar una identificación de riesgos de acuerdo a las actividades que ejecutan los colaboradores, posteriormente plantean políticas y objetivos del SG-SST y por último ofrecen como propuesta documental la creación de programas orientados a la prevención y promoción de la salud. Dentro de las recomendaciones afirman que como acciones se deben desarrollar actividades orientadas a la concientización del personal sobre la importancia del sistema de gestión en seguridad y salud laboral.

Autores como Ochoa y Gómez (2022), Presentan dentro de su trabajo de grado una valoración sobre la carga postural para odontólogos de una clínica odontológica estética donde investigan sobre prevalencia de sintomatologías asociadas a la carga postural ergonómica, como instrumentos emplean el método RULA y dentro de sus objetivos se encuentran identificar la carga postural de los profesionales y a su vez analizar las variables que influyen en la carga postural y como conclusión se pudo identificar que el personal, desconoce las posturas adecuadas para el desarrollo de sus funciones, dentro de sus recomendaciones se encuentra realizar otras investigaciones en este mismo centro que permitan analizar y comparar la prevalencia de este tipo de riesgos asociados a la parte ergonómica (p.17).

Así mismo Alegria (2014), en su trabajo de grado orientado al desarrollo de un SG-SST en una empresa del sector privado, presenta un modelo que propone la realización de diferentes actividades orientadas a la higiene y seguridad industrial y salud en el trabajo que permitan aportar a la disminución de incidentes y accidentes de trabajo. Como objetivos se encuentra la identificación de peligros y valoración de riesgos en el lugar de trabajo, con la finalidad de definir actividades que integren subprogramas sobre medicina preventiva y finalmente crear una cultura de salud ocupacional en todo el personal. De acuerdo a lo evidenciado en la compañía relacionada, se establecen recomendaciones como realizar las inspecciones periódicas y el mantenimiento preventivo de los equipos que intervienen en el desarrollo de las actividades.

A nivel Local se han encontrado diversos estudios entre los cuales se encuentra el de Tabares (2020), quien presenta su trabajo de grado sobre la documentación del sistema de SG-SST para un consultorio de un odontológico; como estrategia inicia por identificar las amenazas y la valoración de las contingencias, determinando los requisitos legales que fueran aplicables. Se definieron como objetivos realizar una evaluación inicial, posteriormente diseñar las políticas pertinentes al SG-SST y por último presentar una propuesta documental coherente y ajustada a las necesidades de la organización; su propuesta se enfoca en plantear un conjunto de acciones que promuevan la gestión del cambio al interior del centro odontológico. Dentro del presente

trabajo se establecen como recomendaciones iniciar con la implementación del SG-SST posterior a la presentación de la presente propuesta, así como solicitar el apoyo con la ARL como un mecanismo para dar cumplimiento de lo que exige la normatividad (pp. 14-15).

Adicionalmente, Barrientos (2018), con el ánimo de reestructurar las medidas de bioseguridad que se tienen para el personal de la salud dental, propone para su trabajo de grado el diseño de un programa orientado al desarrollo de un plan de trabajo de acuerdo al diagnóstico de peligros y riesgos en una clínica odontológica, dentro de sus objetivos plantean la identificación de los peligros, mediante la respectiva matriz, posteriormente presentan una propuesta de programa de capacitación de acuerdo a los principales factores de riesgo y por último presentan un plan anual de trabajo de acuerdo a las necesidades identificadas en la matriz. Dentro de los instrumentos adoptados se encuentran el formato de recolección de datos según la GTC 45 de 2012, donde se identificaron como riesgos prevalentes el riesgo biológico y biomecánico; es por esto que se desarrolla un plan de acción enfocado principalmente en ambos riesgos para disminuir las enfermedades o accidentes que puedan presentarse.

5.5 Marco Contextual

Esta consultoría busca relacionar una propuesta documental para la mejora continua del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo, de la empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S, adicionalmente se busca dar asesoría e implementación de un plan de acción del riesgo psicosocial intralaboral, aplicando una encuesta de clima laboral, que busque desarrollar planes preventivos y/o correctivos.

5.5.1 Criterios de Existencia.

El nombre del informe se definió como Consultoría Científico-Técnica para la empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S de Armenia con Nit: 900.489.556-7 como Estrategia de Innovación en la Gestión Empresarial, los investigadores que encabezan la presente consultoría son María Camila Giraldo Restrepo con C.C No. 1.040.756.236, Mayra Alejandra Ruiz Álzate con C.C No. 1.094.935.165 y Julián Andrés Martínez Rincón con C.C No.

86.065.704, bajo el contrato No. 20230329034944 en el lugar de Medellín, Antioquia del presente año y en idioma español. El proyecto de la investigación se encuentra asociado a la Innovación en la gestión empresarial, el trabajo digno y decente en el marco de la Seguridad y Salud Laboral consultoría GSSL 2022-2023.

5.5.2 Datos de la empresa asesorada.

La empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S, es una empresa familiar como Sociedad por Acciones Simplificada, con fecha de matrícula: 05 de enero de 2012, en la ciudad de Armenia Quindío, con la marca de MARLON BECERRA, Nit: 900.489.556-7, ubicada en la CRA 14 NO. 7N-56 – en un lugar exclusivo de la ciudad, Es una pequeña empresa, tiene 8 personas vinculadas y 3 personas por prestación de servicios.

Su actividad económica principal es:

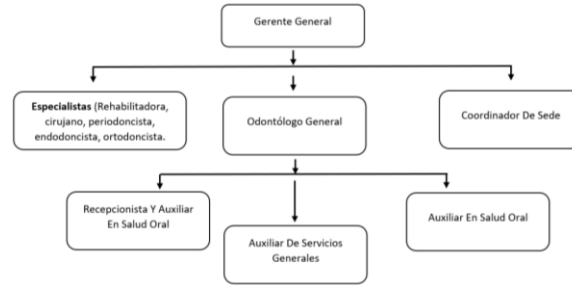
- Actividad principal de la empresa 8 6 2 2: Actividades de la práctica odontológica (esta incluye) *La práctica odontológica realizada a pacientes externos o ambulatorios en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los pacientes.*

- Actividad secundaria de la empresa 4773: Comercio al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador en establecimientos especializados.

La figura 2, muestra el organigrama de la empresa; así mismo, la figura 3, ilustra el logo de la empresa el cual ha permanecido intacto desde el momento de su creación

Figura 1 Organigrama Odonto Estética Especializada S.A.S





Nota. La figura muestra el Organigrama actualizado

Figura 2 Logo Odonto Estética Especializada S.A.S

Logo



6 Contexto de la Empresa.

La clínica odontológica MARLON BECERRA Armenia, es una clínica que cuenta con un grupo de especialistas en todas las ramas de la odontología, dispuestos siempre a atender las necesidades de los pacientes del eje cafetero, con grandes cualidades, talento humano capacitado, que va a la vanguardia con utilización de materiales de primera calidad y equipos de alta tecnología. Uno de sus objetivos es siempre centrarse en prestar un servicio orientado a preservar y rehabilitar la salud oral, manteniendo una estética natural, así como la generación de una cultura responsable con el cuidado del medio ambiente, promoviendo la seguridad y la satisfacción de todos los pacientes, sus familiares y colaboradores.

Siendo reconocida a nivel nacional e internacional como un centro de honorable en la prestación de servicios odontológicos especializados. Sin embargo, pese a ser un centro reconocido por brindar a sus clientes externos servicios de alta calidad, a nivel interno la compañía cuenta con un Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo que no cumple



con la normatividad vigente, a continuación, se detalla el análisis del contexto de la organización de manera integral:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación de la clínica en un sector concurrido y visible. • Variedad de especialistas en todas las ramas de la odontología. • Instalaciones amplias y con todos los protocolos de asepsia”. • Pacientes comprometidos con el tratamiento y fidelizados a los servicios • Personal comprometido y con experiencia en el cargo. • Clínicamente altamente competitiva en el mercado por su marca. • Alto compromiso gerencial. • Ambiente laboral optimo que permite el aumento del desempeño y productividad del trabajador. • Credibilidad y confiabilidad en los clientes. • 23 años de reconocimiento como marca a nivel nacional y 11 años en el mercado de la ciudad de armenia. • Visión de Mercado. • Compromiso de la alta dirección para la implementación del sistema. • Alta responsabilidad Empresarial interna, social y en el servicio al Cliente. • Buena herramienta para la ejecución de los trabajos. • Alta calidad humana y profesional de los colaboradores de la empresa. • Bajo índice de accidentes e incidentes laborales. • Trabajos con altos estándares de calidad • La contratación del personal se realiza de acuerdo a lo establecido por la ley. • Ambiente laboral adecuado que favorece el desempeño y la productividad del trabajado • Recursos técnicos y financieros para el cumplimiento de las diferentes actividades que se desempeñan. • Se cuenta con un cuarto destinado para yesos y archivo de laboratorios. • Implementación de estrategias psicológicas para manejo de pacientes demandantes. • Se cuenta con recursos humanos el manejo del SG-SST. • Se evidencia que los profesionales laboran en condiciones seguras y adecuadas para el desarrollo de sus actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de planeación estratégica. • Falta de recursos humanos: un solo especialista en Rehabilitación para la gran demanda de pacientes y tratamientos. • Carencia de parqueo privado. • Falta de una gestión documental acorde a las necesidades de la empresa. • Ausencia de programas orientados a promover bienestar laboral • Falta de compromiso y conciencia para el cumplimiento de las políticas de seguridad establecidas para el control de riesgos. • Falta de planificación para la ejecución de las actividades tendientes a la prevención de riesgos. • Falta auxiliares de reemplazo en caso de ausencia o incapacidad. • Inexistencia de manual de funciones por cargo. • Carencia de una matriz IPERC. • No se cuenta con los respectivos procedimientos para el trabajo seguro de las actividades críticas que se desarrollan. • No se cuenta con una herramienta que permita evidenciar el clima laboral en la compañía. • No se evalúan los factores de riesgo psicosocial ni se contemplan planes de acción para el mismo. • No se llevan a cabo las reuniones periódicas del COPASST. • No se tienen publicadas ni divulgadas las políticas del SG-SST. • No se lleva a cabo un plan anual de trabajo para el SG-SST. • No se tiene documentado un plan de mejoramiento, así como tampoco un procedimiento para gestión del cambio. • No se cuenta con una matriz de requisitos legales.



- Los empleados llevan a cabo los procedimientos de esterilización de las herramientas de trabajo.
- Se cuenta con un mapa de procesos.

Oportunidades

- Adquisición de nuevas herramientas que facilitan el desarrollo de la actividad.
- Diversificación de los servicios de salud dental.
- Especialidades y variedad de servicios estéticos.
- Vinculación de especialistas en rehabilitación.
- Incremento en las prácticas de cuidado de la salud e higiene oral y mayor solicitud de productos estéticos.
- Aumento en procedimientos y rehabilitación de pacientes de la práctica dental.
- Reconocimiento de la marca a nivel nacional y nivel internacional.
- Capacitación a personal propio.
- Apoyo de la alta dirección para la mejora de la implementación del SG-SST.
- Acompañamiento de la ARL en la implementación del SGSST
- Actualización de procesos tecnológicos
- Crecimiento en cuanto al tratamiento y rehabilitación de pacientes en la práctica dental.

Amenazas

- Incremento de la capacidad: clínicas privadas
- Disminución de precios por exageración de la competencia.
- Contexto económico del país
- Competencia de laboratorios dentales.
- Competencia empresarial
- Clínicas odontológicas ofrecen los mismos servicios a precios más bajos.
- Ausencia de un programa organizado de capacitaciones continuo de gestión integral.
- Reformas tributarias que incrementan costos.
- Falta de estabilidad en los precios de los insumos de trabajo, alza de precios de proveedores dado a mayor demanda
- Tecnologías en constante cambio.
- Falta de cultura en cuanto a la higiene dental.

7 Marco Metodológico

7.1 Diseño de Investigación de la Consultoría

El proceso de una investigación tiene como objetivo, atender problemas específicos mediante soluciones innovadoras que trasciendan la visión de lo que a simple vista no puede apreciarse, adicionalmente busca la explicación de los fenómenos que se investigan aplicando diferentes elementos y herramientas para comprender con mayor detalle los fenómenos estudiados. De acuerdo a esto, la investigación posee diversos enfoques ajustados a las necesidades del contexto y del investigador, dentro de la cual se encuentra la investigación aplicada, definida por caballero (2014), como un método orientado a resolver problemas de cualquier actividad humana orientada hacia el desarrollo de un conocimiento técnico, centrándose en los efectos prácticos del estudio (p.39). Esta a su vez exige una estructura que



comprende el componente comunicacional y documental resolviendo favorablemente el enfoque del estudio.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, para esta consultoría científico- técnica, el tipo de investigación a desarrollar será la aplicada a través de diagnósticos y propuestas, teniendo en cuenta que dentro del proceso investigativo se ha evidenciado como una herramienta confiable fundamentándose bajo líneas de investigación ampliamente estudiadas. Para esta consultoría se iniciará con una análisis general del contexto de la organización donde se puede apreciar con mayor detalle la dinámica de la compañía, posteriormente se aplicará la normatividad vigente en el área SST, esto con la finalidad de realizar un análisis de diagnóstico entorno al estado actual de la compañía, para finalmente ofrecer una propuesta documental que apunte a solucionar problemas reales y específicos de esta área buscando promover la mejora continua y el crecimiento de la compañía dentro del componente de SST.

Así mismo se puede identificar que la investigación será de tipo mixta, ya que de acuerdo a lo que plantean Hernández y Mendoza (2008), la investigación mixta se caracteriza por ser sistemática, empírica y con un enfoque crítico la cual integra dentro de sus acciones un análisis de la información de los datos tanto cuantitativos como cualitativos, buscando inferir de acuerdo a los datos recolectados, de esta manera se genera una mayor comprensión del fenómeno que se pretende estudiar (p.612). Así mismo según lo que define Chen (2006) citado por Hernández (2018), los métodos mixtos o también denominados métodos híbridos son determinados como un solo estudio que pretende obtener una “fotografía”, en la cual se puede tener una mayor apreciación de dicho estudio, adicionalmente refiere que se pueden tomar ambos elementos sin modificar la estructura de cada uno, conservando los procesos para llevar a cabo el proceso investigativo. (p.534).

Partiendo de lo que mencionan los autores se puede evidenciar que dicho enfoque se ajusta a la consultoría técnico científica, teniendo en cuenta que dentro de esta se analizaran datos cuantitativos entorno a la evaluación inicial del decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312

de 2019, los cuales contienen los ítems que son tabulados y evaluados para verificar el cumplimiento para el SG-SST, y de acuerdo a esto surge un plan de mejoramiento que posibilitará orientar a la organización hacia la mejora continua, también se encuentra el instrumento aplicado para la evaluación del clima laboral que evalúa las variables de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, mediante un cuestionario de 80 preguntas, apuntando a la evaluación del riesgo psicosocial desde el componente intralaboral, del cual también se realizará un análisis que posteriormente se complementará con un análisis cualitativo en el que se emplearán diferentes herramientas que permitan una mejor comprensión de la información suministrada por la compañía Odonto Estética Especializada S.A.S.

Elementos como encuesta y entrevistas, propiciarán una mayor profundización identificando y reconociendo las características del contexto, dando solidez a las interpretaciones (Obez, Et. al, 2018, p. 590), esto quiere decir que los instrumentos para la recolección de la información son una estrategia asertiva para la adquisición de nuevos conocimientos profesionales.

Entorno al diseño, la investigación se realizará de tipo descriptiva teniendo en cuenta las evaluaciones a realizar según lo que establece el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 empleando herramientas oportunas para obtener información la información que se requiere de la compañía sobre el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, esto con el finalidad de presentar una propuesta a la empresa Odonto Estética Especializada S.A.S que dé respuesta a lo que se plantea en el objeto de estudio, bajo una descripción detallada en la entrega documental.

A continuación, se realiza una descripción sobre el desarrollo de la consultoría científico técnica, esto con la finalidad de tener una mayor apreciación del proceso de consultoría a implementar con la compañía Odonto Estética Especializada S.A.S.

7.2 Fases de la Consultoría

El proceso de la consultoría se desarrollará bajo el modelo propuesto por Guerrero, et. al, (2019). Este modelo será adaptado de acuerdo a lo evidenciado en el seguimiento realizado a la compañía, este autor contempla las siguientes fases:

Fase 1: Esta fase integra la concertación del servicio con la compañía en la cual se conocen las necesidades de la compañía y se establece el alcance, los recursos y documentación que se requiere para la ejecución de la misma. En esta fase se contacta a la persona encargada del centro odontológico con la cual se indaga sobre la viabilidad de realizar el servicio de consultoría, posteriormente se realiza el diligenciamiento del contrato y la firma del representante legal, luego se realiza una reunión inicial con la persona encargada para verificar el proceso que actualmente se llevaba a cabo en la compañía sobre el SG-SST y se definen los entregables a desarrollar de acuerdo a lo establecido en el contrato de consultoría, adicionalmente se les solicitó información respecto a su documentación, esto con la finalidad de mejorar el proceso que actualmente se lleva a cabo.

Fase 2: Esta fase está orientada hacia la a exploración en la cual se realiza la fase diagnóstica de acuerdo a la información suministrada por la persona encargada siendo esta fase una pieza clave para la identificación de necesidades. En esta fase se procede a realizar la aplicación de la encuesta de clima laboral al 100% de la población trabajadora y se realiza el diagnóstico inicial de acuerdo al decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

Fase 3: En esta fase se realiza la planificación del servicio donde se realiza la programación de las acciones a desarrollar que incluyen las herramientas y técnicas, así como los recursos que se requieren para la ejecución de estas acciones. Posterior al diagnóstico inicial realizado en la fase anterior se procede a realizar el cronograma para la elaboración de informes y entregables concertados en el contrato.

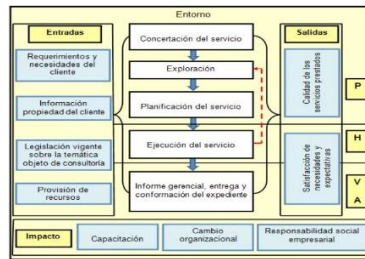
Fase 4: En esta fase se procede a la elaboración del modelo documental propuesto, empleando las herramientas destinadas para la elaboración de la entrega y ajustándose a la normatividad legal vigente y aplicable para la compañía.

Fase 5: En esta fase se realiza la entrega formal de los productos desarrollados en el proceso de la consultoría y se realiza una retroalimentación a la persona encargada.

Para tener una mayor comprensión del modelo propuesto, a continuación, se presenta un esquema que permita una mayor comprensión del mismo.

Figura 3.

Modelo de consultoría Organizacional



Nota: El esquema proyecta las fases a desarrolla en el modelo de una consultoría a nivel organizacional. Tomado de: Guerrero, et. al. (2019). Revista Venezolana de Gerencia. 24(88).

7.3 Población Objeto e impacto de la consultoría

La población objeto de la consultoría fue el número de personas que se encuentran vinculadas a la empresa Odonto Estética Especializada S.A.S, en la cual se encuentran 5 trabajadores vinculados y 6 por prestación de servicios, los cuales comprenden diferentes áreas. Teniendo en cuenta el número de personas que tiene la compañía no se aplicará muestra. A continuación, se realiza una descripción de los trabajadores por cargo.

Tabla 1.

Distribución por cargo.

Cargo	Número de Trabajadores
Gerencia General y Especialista	1
Rehabilitador	
Coordinador de Sede	1
Odontólogo General	1
Especialista Cirujano	1

Especialista Periodoncista	1
Especialista Endodoncista	1
Especialista Ortodoncista	1
Auxiliar En Salud Oral	2
Recepcionista	1
Auxiliar de Servicio Generales	1
Total:	11 (8 vinculadas y 3 por prestación de servicios)

Nota: Distribución por cargos Odonto Estética Especializadas S.A.S

Para medir el impacto de la consultoría, se realizó nuevamente el diagnóstico al decreto 1072 de 2015, dando como avance al sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo y de acuerdo a los entregables pactados en el contrato de consultoría, un avance al 79%

7.4 Técnica e Instrumentos

El presente trabajo presenta diferentes fuentes de información basadas en la normatividad aplicable a la compañía, adicionalmente se realizó un rastreo de la información suministrada, sin embargo, la información proporcionada se encontraba desactualizada, es por esto que el trabajo se fundamenta bajo otras fuentes bibliográficas que posibilitarán obtener información actual y pertinente para su desarrollo.

Como fuentes primarias se recolectó la información suministrada por la persona encargada esto con la finalidad de tener un panorama más amplio sobre el estado del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo con referencia a procedimientos, programas y formatos existentes, posteriormente se realizarán encuestas para realizar un diagnóstico inicial del SG-SST, a su vez, se aplicará una encuesta para evaluar el clima organizacional, el cual evalúa las variables de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Según lo que define Creswell (2009). Las encuestas permiten desarrollar un plan para efectuar descripciones numéricas que integran tanto las actitudes como las opiniones de una población específica (p.20).



Como fuentes secundarias se recolectó la información pertinente a la normatividad vigente que integra la Resolución 0312 del 2019, el Decreto 1072 de 2015 y la Norma técnica colombiana GTC 45, normatividad expedida por el ministerio de trabajo. Adicionalmente se realizó una revisión bibliográfica en diferentes fuentes como revistas científicas que integran trabajos de investigación acordes a lo propuesto.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente a continuación se realiza una descripción de las actividades a desarrollar para la recolección de la información y la presentación de la propuesta documental de acuerdo a los objetivos generales y específicos presentados.

Tabla 2

Acciones a desarrollar de acuerdo a los objetivos establecidos en la empresa Odonto

Estética Especializada S.A.S

Objetivos	Actividades	Técnica de Seguridad	Resultado
Objetivo General	Objetivos Específicos		
Diseñar una propuesta documental para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía Odonto Estética Especializada S.A.S, ubicada en la ciudad de Armenia.	Objetivo N° 1 Determinar el contexto y la línea base en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Odonto Estética Especializada S.A.S., para el año 2023.	Solicitud y revisión de la documentación existente (procedimientos, formatos, programas documentados).	Diseño propuesto de consultoría científico técnica.
		Evaluación de diagnóstico inicial según el decreto 1072 de 2015.	Informe de Diagnóstico inicial Decreto 1072
		Evaluación de estándares mínimos según lo establece la resolución 0312 - Aplicación de matriz	Informe Estándares mínimo Resolución 0312.
		Aplicación perfil Sociodemográfico mediante encuesta.	Informe caracterización socio demográfica de la población trabajadora
	Aplicación encuesta de clima organizacional.	Informe General de clima organizacional.	

El análisis de la información recolectada se realizará mediante el apoyo de la herramienta ofimática Excel, adicional al aplicativo que permite hacer la ponderación de las respuestas para la aplicación de la encuesta de clima organizacional, esto posibilitará tener una mayor comprensión de los datos recolectados haciendo un análisis investigativo híbrido de valoración cuantitativa y cualitativa yendo en concordancia con la metodología propuesta y aplicada en la consultoría.

Para las técnicas de actuación de acuerdo a las actividades desarrolladas en el proceso de la consultoría se determinó lo siguiente:

Técnicas analíticas: Se emplearon estas técnicas para el desarrollo del objetivo N° 1 que integra las actividades de solicitud y revisión de la documentación existente (procedimientos, formatos, programas documentados), evaluación de diagnóstico inicial según el decreto 1072 de 2015, evaluación de estándares mínimos según lo que establece la resolución 0312 de 2019, Aplicación de matriz IPERC, Aplicación del perfil Sociodemográfico mediante encuesta, teniendo en cuenta que estas técnicas tienen la funcionalidad de analizar y valorar los riesgos pero no los corrigen.

Técnicas Analíticas y operativas: Se emplearon estas técnicas para el desarrollo del objetivo N°2 que integran las actividades de análisis, identificación de Peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, aplicación matriz IPERC, análisis de trabajo seguro de dos actividades críticas operativas identificadas en la Matriz IPERC. Teniendo en cuenta que las técnicas analíticas buscan analizar y valorar los riesgos y las técnicas operativas tienen el objetivo de evitar los accidentes derivado de las funciones que desempeña el trabajador mediante la aplicación de medidas preventivas, complementándose ambas técnicas para el desarrollo de las actividades mencionadas anteriormente.

Técnicas Generales: Se emplearon estas técnicas para el desarrollo del objetivo N° 3 que integran las actividades de Retroalimentación y/o Feed-back general de acciones llevadas a



cabo durante el proceso de la consultoría, teniendo en cuenta que estas técnicas promueven la prevención de accidentes laborales, ajustándose correctamente a las actividades desarrolladas.

7.6 Presupuesto

Tabla 3.

Presupuesto

Criterio	Valor Unitario	Valor Total
Papelería		\$ 200.000
Impresiones		
Internet y telefonía		
50 horas de Trabajo del Consultor	\$ 50.000	\$ 2.800.000
20 horas de Trabajo del director de la Consultoría	\$ 110.000	\$ 2.000.000
TOTAL		\$ 5.000.000

Nota: Recursos destinados para la consultoría según la cláusula tercera del contrato.

7.7 Cronograma

Tabla 4.

Cronograma de actividades

Fases de la consultoría	Ciclo PHVA	Actividad	Meses			
			Febrero	Marzo	Abril	Mayo Junio
Concertación del Servicio	Planear	Nº 1 Presentación propuesta de consultoría.	X			
		Nº 2 Elaboración y firma contrato de consultoría.	X			
Exploración		Nº 3 Evaluación de estándares mínimos y diagnóstico inicial de acuerdo a lo establecido en la resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015.		X		
		Nº 4 Aplicación de encuesta de perfil sociodemográfico. Mediante cuestionario en Google.		X		



		N° 5 Aplicación encuesta de clima organizacional.	
Planificación del Servicio		N° 6 Planeación Cronograma de actividades.	X
Ejecución del Servicio	Hacer	N° 7 Elaboración Matriz IPERC de acuerdo al análisis en la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles.	X
		N° 8 Elaboración del procedimiento de trabajo seguro de dos actividades críticas identificadas.	X
		N° 9 Creación de Documentación de roles y responsabilidades en el SG-SST	X
		N° 10 Propuesta Mapa de procesos y contexto de la empresa.	X
		N° 11 Diseño cuestionario de auto reporte de condiciones de Salud.	X
		N° 12 Propuesta Plan anual de trabajo del SG-SST.	X
		N° 13 Plan de Mejoramiento de acuerdo a sugerencias y recomendaciones.	
		N°14 Propuesta plan de acción de riesgo psicosocial intralaboral de acuerdo a los resultados de la encuesta de clima laboral.	
Informe final.	Verificar Actuar	N°15 Presentación de informe final a la persona encargada del SG-SST	X

8. Resultados

8.1 Fase Planificación del servicio

Tabla 5



Fase 1 planificación del servicio de consultoría de Guerrero, et.al.(2019).

Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados
Acercamiento y contacto con la empresa	Contacto con la persona encargada del SG-SST.	
Concertación del servicio (establecimiento de alcance, recursos y documentación requerida)	Presentación propuesta de servicio.	Propuesta de consultoría aceptada y firmada por el representante legal.
Formalización del contrato (diligenciamiento y firma del representante legal) Reunión inicial con la persona encargada del SG-SST.	Establecimiento de entregables a desarrollar.	Contrato de consultoría aceptado y firmado por el representante legal.

Nota. Actividades ejecutadas en la 1º fase.

De acuerdo a lo presentado anteriormente durante la fase 1 se desarrollaron a cabalidad las actividades planteadas en la fase 1 de acuerdo al modelo propuesto por Guerrero, et. al.

8.2 Fase 2 Exploración

Tabla 6

Fase 2 exploración del servicio de consultoría de Guerrero, et.al.(2019).

Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados
Revisión de la información documentada del SG-SST	Análisis de la información proporcionada por la empresa en cuanto al SG-SST.	
Análisis de la normatividad aplicable a la compañía.	Revisión de estándares aplicables según el riesgo y tamaño de la empresa, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015.	
Elaboración de diagnósticos iniciales Decreto 1072 de 2015, resolución 0312 de 2019.	Verificación de cumplimiento de los 21 estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, y evaluación de diagnóstico del decreto 1072 de 2015.	Anexo técnico informe de estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019 (Ver Apéndice D) Anexo técnico informe del diagnóstico inicial del SG-SST. Según el Decreto 1072 de 2015 (Ver apéndice B)

Elaboración de diagnóstico de clima laboral.	Medición propuesta por la OMS y OPS.	Anexo técnico informe evaluación de clima laboral (Ver apéndice O).
Elaboración de perfil sociodemográfico y auto reporte de condiciones de salud.	Aplicación encuesta sociodemográfica, análisis cuantitativo y cualitativo.	Anexo técnico informe perfil sociodemográfico y autoreporte condiciones de salud (Ver apéndice H).

Para llevar a cabo la fase 2 de la consultoría se empleó el anexo técnico 1 correspondiente a la evaluación de los estándares mínimos de acuerdo a lo establecido en la resolución 0312 de 2019, a su vez, se empleó el anexo técnico 2 correspondiente al diagnóstico inicial definido por el decreto 1072 de 2015, también se emplea el anexo técnico 3 correspondiente a la evaluación del clima laboral, de acuerdo al modelo propuesto por la Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la salud. Para llevar a cabo el diagnóstico inicial del Decreto 1072 de 2015, se realizó una reunión con la persona encargada del SG-SST.

A continuación, se proyectan los resultados obtenidos para de los 21 estándares mínimos aplicables a la compañía los cuales se desarrollaron bajo el ciclo PHVA:

Tabla 7

Resultados evaluación de estándares mínimos

PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN POR CICLO		
CICLO	RESULTADO	% DE CALIFICACIÓN
PLANEAR	25%	25
HACER	60%	60
VERIFICAR	5%	3,75
ACTUAR	10%	10
TOTAL	100	98,75

De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, se obtuvo un total del 98.75% de los estándares mínimos con el puntaje (cumple totalmente) se considera en ACEPTABLE.

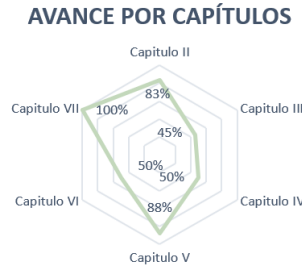


Para la evaluación del Diagnóstico inicial del Decreto 1072 se obtienen los siguientes resultados:

Figura 4 Avance en el ciclo PHVA



Figura 5 Avance por capítulos



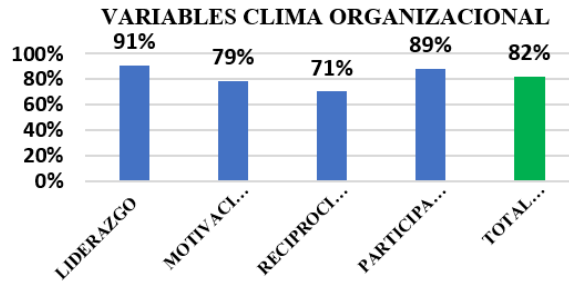
En la empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S se tiene implementando el SG-SST y de acuerdo al diagnóstico inicial del decreto 1072 del 2015, acorde con el ciclo de mejora continua (PHVA), se obtuvo para el Planear 94%, Hacer: 60%, verificar 56% y Actuar 100%, para un total del 77% con una valoración que se considera, moderadamente aceptable.

Para la evaluación de clima laboral, se aplicó la encuesta definida por la OPS y OMS, la cual fue enviada a cada colaborador y diligenciada de manera virtual por medio de Google forms, con el siguiente link: <https://docs.google.com/forms/d/10PgoocFG4YcGAWSkYooxb-43tnMzC2OqlERIg8-BOzc/edit> , compuesta por 80 preguntas en total, este informe se encuentra en el apéndice O.

Los resultados de la cuenta se describen a continuación:

Figura 6 Resultados evaluación de clima organizacional





Al analizar los resultados del estudio sobre el clima organizacional, se observó que las puntuaciones obtenidas superaron el 71%, alcanzando un total de 82%, lo cual indica un clima laboral positivo. Donde liderazgo fue la variable más alta y reciprocidad las más baja.

Para la evaluación del perfil sociodemográfico, también se aplicó una encuesta de elaboración propia, la cual fue enviada a cada colaborador y diligenciada de manera virtual por medio de Google forms, con el siguiente link:

<https://docs.google.com/forms/d/17jmI8rM9Hon6hsPzTApzoAqdPp1JjJYJ8Qp3041l9Q/edit> ,

compuesta por 47 preguntas en total, este informe se encuentra en el apéndice H.

Los resultados de este estudio permiten evidenciar que en la población trabajadora predomina el género femenino, dentro de las edades oscilan entre los 23 y 45 años, también se pudo observar que más del 50% del personal lleva de 3 años en adelante en la compañía. a su vez se evidencian que el personal posee hábitos y estilos de vida saludables, ya que solo un 18% consume licor ocasional y el 100% de la población no fuma tabaco ni sustancias psicoactivas, adicionalmente ninguno de los empleados ha tenido accidentes de trabajo, siendo posible afirmar la inexistencia de alguna incapacidad derivada del mismo. De acuerdo a la matriz IPERC, se recomienda a la organización que se desarrollen actividades orientadas en capacitar al personal frente formación en Higiene Postural la cual tiene como objetivo concienciar a los trabajadores sobre la importancia de adoptar posturas adecuadas durante su tiempo de trabajo.

8.3 Fase 3 Planificación del servicio

Tabla 7

Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados

Desarrollo de Cronograma para elaboración de entregables.	Análisis de informes y entregables a desarrollar.	Descripción de cronograma proyectado en numeral del presente trabajo.
---	---	---

Para llevar a cabo el desarrollo de la fase 3, se elaboró el cronograma para la elaboración de los entregables propuestos en el contrato, en el cual se define desarrollar todo el proceso de la consultoría en cuatro meses.

8.4 Fase 4 Ejecución del servicio

Actividades	Método(s) de trabajo	Resultados
Elaboración Matriz IPERC.	Análisis en la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles, de acuerdo a la GTC- 45 (Descripción de actividades)	Matriz IPERC (Ver apéndice K)
Elaboración del procedimiento de trabajo seguro.	Descripción de dos actividades críticas identificadas. (metodología GTC 4116 de 1997)	Instructivo para la valoración y diligenciamiento del análisis de trabajo seguro. (Ver apéndice M)
Creación de documentación de roles y responsabilidades en el SG-SST	Describir los roles y responsabilidades frente al SG-SST.	Acta asignación de roles y responsabilidades (Ver apéndice E)
Propuesta mapa de procesos y contexto de la empresa.	Mejora del mapa de procesos.	Mapa de procesos (Ver apéndice G)
Diseño cuestionario de auto reporte de condiciones de Salud.	Aplicación de autoreporte de condiciones de salud.	Anexo técnico informe de condiciones de salud (Ver apéndice H)
Propuesta Plan anual de trabajo del SG-SST.	Descripción del plan anual de trabajo del SG-SST	Plan de trabajo Anual del SGSST. (Ver apéndice L)
Plan de Mejoramiento de acuerdo a sugerencias y recomendaciones.	Análisis plan de mejoramiento de acuerdo a diagnósticos iniciales.	Plan de mejoramiento (Ver apéndice N)
Propuesta plan de acción de riesgo psicosocial intralaboral de acuerdo a los resultados de la encuesta de clima laboral.	Desarrollo plan de acción de RPS intralaboral de acuerdo a resultados de clima laboral.	Plan de acción RPS intralaboral (Ver apéndice Q)

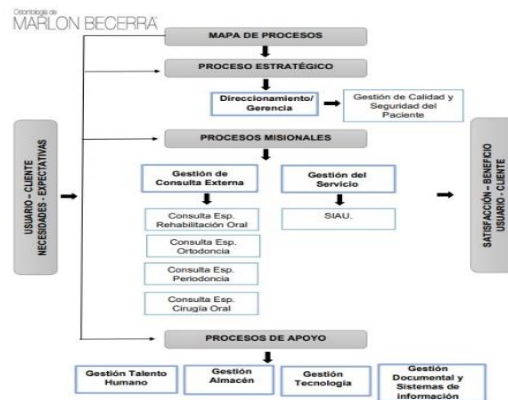


De acuerdo a lo planteado en el plan anual de trabajo y el plan de mejoramiento, los cuales se desarrollaron a partir de los resultados evidenciados en los diagnósticos iniciales, así como lo indica el Decreto 1072 de 2015, el cual debe contener las actividades, indicadores, recursos, responsables y el respectivo cronograma para su ejecución (ministerio de trabajo, 2015, art. 2.2.4.6.8), se construye una propuesta que apunta a que la organización de cumplimiento de los mismos, en donde se establece un cumplimiento de los indicadores con un porcentaje del 90%. A su vez el plan de acción de riesgo psicosocial orientado a intervenciones desde el enfoque intralaboral, plantea el desarrolló de unas actividades que están enfocadas promoción y prevención, apuntándole a lo que reglamentariamente se requiere.

El mapa de procesos fue reestructurado acorde a los procesos que intervienen en la compañía, los cuales se observan a continuación:

Figura 4.

Modelo de Mapa de procesos



Nota. Propuesta mapa de procesos Odonto estética especializada.

8.5 Fase 5 Información gerencial, entrega y conformación del expediente

En esta fase, se realiza la socialización de los resultados de la consultoría desarrollada en la cual se realiza la entrega de los entregables elaborados y definidos en el contrato, en el cual se puede apreciar la propuesta documental que contiene los apéndices:



Evaluación inicial estado actual del SG-SST de la empresa Decreto 1072 de 2015 (Apéndices A y B), evaluación inicial estado actual del SGSST de la empresa bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 (Apéndices C y D), acta de asignación de roles y responsabilidades en el SG-SST (Apéndices E y F), propuesta de Mapa de Procesos y contexto de la empresa (Apéndice G), Informe Descripción Sociodemográfica y de auto reporte de condiciones de salud (Apéndices H, I, J), Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (Matriz IPERC). (Apéndice K), Plan Anual de Trabajo del SGSST (Apéndice L), Procedimiento de Trabajo Seguro de dos actividades críticas operativas identificadas en la Matriz IPERC (no de alto riesgo). (Apéndice M), Plan de mejoramiento que integra las sugerencias de acciones de mejora y acciones correctivas de acuerdo con las necesidades de la empresa. (Apéndice N), Informe aplicación de encuesta de clima organizacional. (Apéndice O), Instrumento aplicación de encuesta de clima organizacional (Apéndice P) Plan de acción de riesgo psicosocial intralaboral de acuerdo a resultados del clima organizacional. (Apéndice Q).

9. Conclusiones

Inicialmente, la evaluación inicial bajo los requisitos de los estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019, permitió definir el cumplimiento de la empresa en cuanto a la normatividad del SGSST, cuyo desempeño en este aspecto es aceptable, este resultado indica que la empresa realiza una buena y la gerencia es comprometida con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Por otro lado, la evaluación del perfil sociodemográfico y del auto reporte de condiciones de salud, se logró identificar las características específicas de la población trabajadora y de esta forma organizar los planes de acción, que se enfocan a la realidad, ya que con esta información se permite obtener resultados más efectivos con respecto a la promoción y prevención de la salud de los trabajadores de la clínica, ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S

Conforme a la realización de la Matriz de Identificación de Peligros Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles. (Matriz IPERC), se lograron identificar los riesgos valorados, que demuestran la necesidad de implementar planes de acción para mitigar los riesgos y prevenir los accidentes laborales e incidentes laborales, y/o enfermedades laborales, donde se establecen controles para los peligros identificados.

Por último, teniendo en cuenta como base la información arrojada en la revisión documental, se procedió al diseño de los documentos pactados en el contrato de consultoría en la línea básica del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S, dando cumplimiento al objetivo principal de la consultoría, cuya propuesta era, diseñar una propuesta documental para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía Odonto Estética Especializada S.A.S, de esta manera la organización puede dar un avance al cumplimiento de la normatividad vigente y por supuesto, generar entornos seguros y controlados para sus trabajadores.

10. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados de la consultoría, se deben adelantar los ítems los cuales se cumplen parcialmente o en su defecto los que no se cumplen, ya que cuentan con un SG-SST, con un avance destacado, es de gran importancia seguir bajo la misma línea y cumplir a una meta más alta, es prioritario gestionar apoyo y acompañamiento con la ARL SURA, para adelantar procesos y dar cumplimiento a los planes propuestos.

De acuerdo a la línea base de la propuesta documental básica para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud, se recomienda que sean actualizados a los archivos de la clínica ODONTO ESTETICA ESPECIALIZADA S.A.S, para que se realicen los cambios pertinentes de acuerdo a los procesos y con ello, se observe el crecimiento en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con ello cumplir con la normatividad vigente

Es importante que la población trabajadora y con apoyo de la gerencia, conserve la cultura de autocuidado, realizando los procedimientos de forma adecuada y usando los

elementos de protección personal, los cuales, en este caso a la exposición al riesgo biológico el cual es el más latente de la actividad económica, minimizará un accidente laboral y/o enfermedad laboral.

11. Referencias

- Alegría Peñafiel, P. A. (2015). *Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa IMAX servicios odontológicos LTDA* (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).
- Aguiar, M. G., León, A. M., Rivera, D. N., & González, R. H. S. (2019). Proceso de consultoría organizacional: modelo conceptual. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1272-1289.
- Barrientos Gil, Y. A. (2018). Diseño de un programa de capacitación y plan de trabajo con base en el diagnóstico de peligros y riesgos laborales en la clínica odontológica Corpodent sede norte, Armenia 2018.
- BUENO ORDOÑEZ, C. A., & CASTRO PALACIOS, V. P. (2020). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL CENTRO DE ATENCIÓN ODONTOLÓGICA "CAO" UBICADO EN LA CIUDAD DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LA RESOLUCIÓN N° 0312 DE* (Doctoral dissertation).
- Caballero Romero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. *La metodología del cómo formularlos*.
- Creswell, J. W. (2009). Research designs: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. *Callifornia: Sage*.
- Espín Ortiz, F. F. (2017). *PLAN ESTRATÉGICO EN TALENTO HUMANO ENFOCADO EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN EMPRESA ODONTOLÓGICA ECUATORIANA* (Master's thesis).
- Fonseca Cano, M. (2019). Identificación de los riesgos laborales en la práctica odontológica. Revisión de literatura.
-
-

- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Holgado Flores, F. (2020). Implementación de política pública de seguridad y salud en el trabajo en odontólogos de la red de salud Abancay, 2019.
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- De Seguridad, C. C. (2012). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. *Guia tecnica colombiana GTC*, 45.
- Jiménez, O. M., Ronda, E., Andrés, J. M. A., & Puche, J. R. (2005). Conocimientos y actitudes del personal de odontología sobre los riesgos biológicos por exposición laboral. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 8(4), 155-162.
- Martínez Cáceda, C. F., & Mendoza Chávez, C. A. (2021). Influencia de la aplicación de una matriz IPERC en el índice de accidentabilidad en una obra de construcción, 2021.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2002). Decreto 1607 de 2002. *Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones*. Colombia. Diario Oficial No. 44.892. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5536>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Ministerio de trabajo (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,*
-
-

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Diario Oficial No. 47.059.

<https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social#:~:text=Por%20la%20ocual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional>.

Ministerio de trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022. *Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.106. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>*

Ministerio de trabajo. (2022). Decreto 768 de 2022. *Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.036. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186926>*

Ministerio de salud y protección social, ministerio de trabajo. (1986). Resolución 2013 de 1986. *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo¹ en los lugares de trabajo. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2013-de-1986/>*

Ministerio de trabajo y protección social. (1979). Resolución 2400 de 1979. *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>*

Moreno, M. V. (2016). Ergonomía en la práctica odontológica. Revisión de literatura. *RevVenezInvestOdont IADR*, 4(1), 106-17.

Moreno Cárdenas, M. D. P. (2020). Gerenciamiento del plan de trabajo en seguridad y salud en una empresa prestadora de servicio odontológico.

Tabares Arenas, M. C. (2020). Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 de 2015, para el Consultorio Odontológico Dr. Javier Darío Molina Restrepo.

Obez, R. M., Avalos Olivera, L. I., Steier, M. S., & Balbi, M. M. (2018). Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa: proceso de construcción de las prácticas evaluativas de los profesores expertos en la UNNE.

Ochoa Aragón, D. C., Duarte Carreño, I. Z., & Gómez Giraldo, P. Y. (2022). Valoración de la carga postural en odontólogos de la clínica Andrés Pineda Odontología Estética e Integral SAS: caso de estudio.



Apéndices

Apéndice A. Evaluación inicial estado actual del SG-SST, según el Decreto 1072 de 2015.

Apéndice B. Informe evaluación inicial estado actual del SG-SST de la empresa de acuerdo Decreto 1072 de 2015.

Apéndice C. Evaluación inicial estado actual del SGSST de la empresa bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019.

Apéndice D. Informe evaluación inicial estado actual del SGSST de la empresa bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019.

Apéndice E. Acta de asignación de roles y responsabilidades en el SG-SST.

Apéndice F. Formato asignación de roles y responsabilidades en el SG-SST.

Apéndice G. Propuesta de Mapa de Procesos y contexto de la empresa.

Apéndice H. Informe Descripción Sociodemográfica Auto reporte de condiciones de salud.

Apéndice I. Formato Auto reporte de condiciones de salud.

Apéndice J. Evidencia Auto reporte de condiciones de salud.

Apéndice K. Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (Matriz IPERC).

Apéndice L. Plan Anual de Trabajo del SGSST.

Apéndice M. Procedimiento de Trabajo Seguro de dos actividades críticas operativas identificadas en la Matriz IPERC (no de alto riesgo).

Apéndice N. Plan de mejoramiento que integra las sugerencias de acciones de mejora y acciones correctivas de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Apéndice O. Informe aplicación de encuesta de clima organizacional.

Apéndice P. Instrumento aplicación de encuesta de clima organizacional.

Apéndice Q. Plan de acción de riesgo psicosocial intralaboral de acuerdo a resultados del clima organizacional.

Apéndice R. Formato Evaluación Inicial - Decreto 1072 -2015 - Impacto de la consultoría.



Apéndices S. Actas de socialización.

