INFORME DE CONSULTORÍA SST

Informe de Consultoría Científico-Técnica en Seguridad y Salud en el trabajo

Sociedad Urológica del Cauca IPS

Popayán – Cauca

Duración - 4 meses

Presentado por

Astudillo Parra Johana Alexandra - 100226311

Vergel Cardozo Luz Eliana - 100267790

Docente

Adrián Acosta Guerrero

Politécnico Grancolombiano institución universitaria

Facultad sociedad, cultura y creatividad

Escuela de estudios en psicología, talento humano y sociedad

Programa profesional en gestión de la seguridad y la salud laboral

Noviembre 17 2023

INFORME DE CONSULTORÍA SST

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 CONTEXTUALIZACION DE LA EMPRESA …….....13

Tabla 2 EMPLEADOS POR CARGO…….15

Tabla 3 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....20

Tabla 4 INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONVENIO DE CONSULTORÍA.....21

Tabla 5 ENTREGABLE 1. PRE-DIAGNÓSTICO DEL SG-SST.....40

Tabla 6 ENREGABLE 2. DIAGNÓSTICO DEL DECRETO 1072 DE 2015.....41

Tabla 7 ENTREGABLE 3. EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS SEGÚN LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.....42

Tabla 8 ENTREGABLE 4. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LA CONSULTORÍA.....44

Tabla 9 ENTREGABLE 5. ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y AUTORREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD 45

Tabla 10 ENTREGABLE 6. ACTUALIZACIÓN DE MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS.....48

Tabla 11 ENTREGABLE 7. PROPUESTA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST (VIGENCIA 2024).....49

Tabla 12 ENTREGABLE 8. PROPUESTA DEL PROGRAMA PARA PROMOVER ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES 50

Tabla 13 ENTREGABLE 9. PROCEDIMIENTO COMO MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS 51

Tabla 14 ENTREGABLE 10. PROCEDIMIENTO SOBRE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA. 52

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1 **MAPA DE LOCALIZACIÓN**.....14

Figura 2 **LOGO**.....15

INFORME DE CONSULTORÍA SST

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 11

2. DIAGNÓSTICO 12

2.1 NORMATIVIDAD 12

2.2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA 13

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA 14

LOGO DE LA EMPRESA 14

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL 15

3. PROBLEMA 16

4. JUSTIFICACIÓN 17

5. OBJETIVOS 19

5.1 OBJETIVO GENERAL 19

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 19

6. CRONOGRAMA 20

7. DATOS BÁSICOS DE LA CONSULTORÍA 21

8. MARCO CONCEPTUAL 22

8.1 ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA IMPLEMENTAR EL SG-SST 22

8.2 ACTIVIDADES DE PRÁCTICA MÉDICA SIN INTERNACIÓN 23

8.3 ESTILOS DE VIDA Y ENTORNOS SALUDABLES 24

8.4 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA 25

8.5 RIESGO PSICOSOCIAL 26

8.6 LA AFECTACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD, DEBIDO A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 28

8.7 ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS PARA EL MANEJO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 29

8.8 CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS 30

8.9 CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SPA EN PERSONAL MÉDICO Y DE ENFERMERÍA PARA SU PREVENCIÓN 31

8.10 CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO 32

9. DISEÑO METODOLÓGICO 32

9.1 ENFOQUE 32

9.2 ALCANCE 34

9.3 TÉCNICA 36

10. RESULTADOS 39

TABLA 5 ENTREGABLE 1. PRE-DIAGNÓSTICO DEL SG-SST 40

10.10 .....¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

11. CONCLUSIONES 54

12. RECOMENDACIONES 55

13. ANEXOS 57

13.1 PREDIAGNÓSTICO INICIAL SOCIEDAD UROLÓGICA DEL CAUCA 57

13.2 DIAGNÓSTICO DEL DECRETO 1072 DE 2015 57

13.3 EVALUACIÓN SEGÚN RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 57

13.4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LA CONSULTORÍA 57

13.5 ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y AUTORREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD 57

13.6 ACTUALIZACIÓN DE MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS 57

13.7 PROPUESTA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST (VIGENCIA 2024) 57

13.8 PROPUESTA DEL PROGRAMA PARA PROMOVER ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES 57

13.9 PROCEDIMIENTO COMO MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS 57

13.10 PROCEDIMIENTO SOBRE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA. 57

14. REFERENCIAS 58

INFORME DE CONSULTORÍA SST

Resumen

Este documento respalda el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Sociedad Urológica del Cauca IPS SAS. Reconoce que, aunque la empresa cumple con estándares, se necesita un análisis más detallado para identificar y seguir peligros, especialmente ante cambios internos. Propone ajustes en la documentación, incluyendo el plan anual de trabajo para el año 2024. Esto implica detallar mejores actividades, asignar responsabilidades y mejorar el seguimiento dentro del sistema de gestión de la empresa

Esto mejorará la relación con los empleados, optimizará los tiempos de la empresa y cumplirá con la normativa legal. La consultoría propone medidas para controlar factores psicosociales, incluyendo el consumo de sustancias psicoactivas. Se revisarán datos sobre la salud de los colaboradores para orientar el programa de vigilancia epidemiológica y promover estilos de vida saludable. También se verificará la documentación para identificar posibles necesidades de bienestar y seguridad laboral, como la prevención de sustancias psicoactivas, tabaco y alcohol, brindando apoyo a la empresa en su implementación.

Dentro del proceso se contará con la colaboración de la profesional de la empresa y la autorización para el manejo de la información suministrada de manera confidencial.

Esta experiencia permitirá a los estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral desarrollar habilidades, competencias relevantes para el ámbito laboral y poder dar a conocer este tipo de asesorías como base para otros estudiantes que requieran documentarse

al respecto de este tipo de temas o para aplicar porque no, otras consultorías con otras empresas.

Palabras Clave

Riesgo Psicosocial, Vigilancia Epidemiológica, Diagnóstico, Factores de Riesgo, Acciones Preventivas y Correctivas.

Abstract

This document supports the Occupational Health and Safety Management System of the company Sociedad Urológica del Cauca IPS SAS. Recognize that, although the company complies with standards, more detailed analysis is needed to identify and monitor dangers, especially in the face of internal changes. Proposes adjustments to documentation, including the annual work plan for the year 2024. This involves detailing better activities, assigning responsibilities, and improving monitoring within the company's management system.

This will improve the relationship with employees, optimize company times and comply with legal regulations. The consultancy proposes measures to control psychosocial factors, including the consumption of psychoactive substances. Data on the health of collaborators will be reviewed to guide the epidemiological surveillance program and promote healthy lifestyles. Documentation will also be verified to identify possible well-

being and workplace safety needs, such as the prevention of psychoactive substances, tobacco, and alcohol, providing support to the company in its implementation.

Within the process there will be the collaboration of the company's professional and authorization to handle the information provided confidentially.

This experience will allow students of Occupational Health and Safety Management to develop skills and competencies relevant to the workplace and to be able to present this type of advice as a basis for other students who require documentation on this type of topics or to apply Why not, other consultancies with other companies.

Key Words

Psychosocial Risk, Epidemiological Surveillance, Diagnosis, Risk Factors, Preventive and Corrective Actions.

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento se presenta como apoyo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según pre diagnostico presentado por la empresa Sociedad Urológica del Cauca IPS SAS, teniendo en cuenta que la microempresa debe cumplir con estándares según Resolución 0312 Cap.1- art 3 (Ministerio del Trabajo, 2019)

INFORME DE CONSULTORÍA SST

La microempresa es una institución prestadora de servicios de salud especializada en patologías urológicas, donde se identifican recursos humanos y tecnológicos, que en sus procesos internos ha logrado llevar en cumplimiento el diseño de su sistema de gestión. Sin embargo, los procesos para identificar peligros relevantes y su posterior vigilancia e intervención relacionada a los cambios requieren un análisis más detallado.

La consultoría realizada busca proponer a la organización acciones preventivas y correctivas por medio de vigilancia epidemiológica y control de factores psicosociales llevadas a un contexto más común como es el consumo de sustancias psicoactivas. Según los programas establecidos, se entregará un plan de trabajo anual para el año 2024 que le permita a la empresa avanzar en el proceso que lleva hasta el momento.

Todo el desarrollo de este proceso se realizará con el apoyo de la profesional encargada de la empresa quien suministrará toda la información requerida para el buen desarrollo de la consultoría.

De esta manera como estudiantes de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, podemos señalar que esta consultoría desarrollará habilidades que mejoran las competencias estudiadas en los diferentes módulos, así como fortalecen las competencias que se presenten en el ámbito laboral.

2. Diagnóstico

2.1 Normatividad

La consultoría se desarrolla dando cumplimiento a la siguiente normatividad legal vigente:

- Decreto 1072 de 2015, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 las disposiciones para la implementación del SG-SST
- Resolución 0312 de 2019, define los Estándares Mínimos del SG-SST, Artículo 5, numeral 1 y Artículo 11 numeral 2.
- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir el acoso laboral, artículos 7,8.9.10 (VLEX, 2022)
- Resolución 2646 de 2008, por el cual se establecen disposiciones y responsabilidades para la identificación de riesgos y monitoreo permanente en factores de riesgo psicosocial. (VLEX, 2017)

2.2. Contextualización de la Empresa

Tabla 1

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

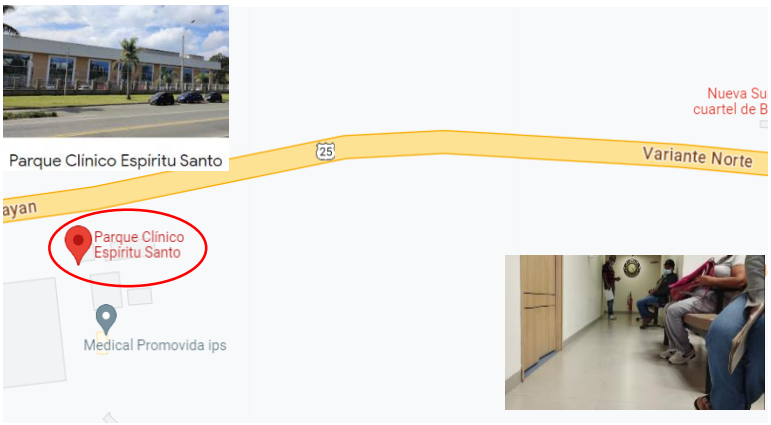
Razón social:	SOCIEDAD UROLOGICA DEL CAUCA IPS SAS
NIT:	901481199-8
Ciudad:	Popayán
Departamento:	Cauca
Dirección:	Carrera 24 30N 120 Variante Norte, Parque clínico Espíritu Santo
Teléfono:	3164453564
Código de la actividad económica para el SGRL (Decreto 768 de 2022):	Q8621
Nombre de la actividad económica:	Actividades de práctica médica sin internación
Nombre de la ARL:	Positiva

Clase o tipo de riesgo de la actividad principal de la empresa:	II
Tipo de sector económico:	Salud

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

MAPA DE LOCALIZACIÓN



Fuente: www.google.com/maps - Imagen de ubicación geográfica de la IPS

Descripción de la Empresa

La Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S, fue creada en el año 2021, para prestación de servicios de diagnóstico de tratamientos y enfermedades urológicas.

Logo de la Empresa

La Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S no cuenta con un logo para su orgaización, sin embargo, aplica el uso del logo del Parque Clinico Espiritú Santo, ya que la Sociedad pertenece a este complejo clínico.

INFORME DE CONSULTORÍA SST

Figura 2

LOGO

Fuente: Archivo, Sociedad urologica del Cauca Ips.

Estructura Organizacional

La Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S no cuenta con un organigrama establecido, el cual por sugerencia de la encargad del SG-SST y por sus directivas se les hará una recomendación del mismo respecto a su diseño estructural.

Tabla 2

EMPLEADOS POR CARGO

Cargo	Número de personas
Gerente General	1
Coordinador de Talento Humano	1
Coordinación contable y financiera	1
Gestión de Calidad	2
Auxiliar de Consultorios	1
Auxiliar Administrativo	1
Servicios Generales	1
Médicos (contratistas)	4

Fuente: Tomada de datos suministrados por Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S – Talento Humano

Según el prediagnóstico presentado por la profesional a cargo de la empresa se puede indicar que, la empresa tiene un avance significativo en el SG-SST, con aspectos para mejorar como la necesidad de programar auditoria anual como lo estipula el art. 2.2.4.6.29 Cap. 6, del Reglamento 1072 de 2015. (Ministerio de Trabajo, 2015).

Además de las acciones preventivas y correctivas según la autoevaluación al SG-SST, se deben determinar y efectuar seguimiento dentro del proceso de las actividades de servicio que presta la empresa a sus usuarios para dar complemento a dicha evaluación y generando cumplimiento, según la Resolución 0312 de 2019 indica.

3. Problema

Según los resultados obtenidos del análisis preliminar realizado en Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S., se identifica la necesidad de proporcionar orientación en aspectos relacionados con el cumplimiento normativo, así como la implementación de medidas preventivas y correctivas en el marco del SG-SST. La ausencia de estas medidas podría dar lugar a posibles sanciones por el incumplimiento de las normas de SST, lo que subraya la importancia de definir y dar seguimiento a las acciones necesarias. Además, se busca respaldar la estructuración de estas medidas para garantizar que se adecuen de manera efectiva a las actividades de servicio que la empresa ofrece a sus usuarios.

Este problema se centra en la planificación, el monitoreo y el control de las acciones correctivas y preventivas, específicamente en relación con las actividades realizadas por el

personal de Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S. Esto cobra aún más relevancia debido a la naturaleza especializada de los servicios de atención médica que proporciona la empresa, que implica la gestión de cargas laborales, responsabilidad social, manejo de información confidencial de los pacientes y consideraciones legales relacionadas con la protección de datos. Además, la labor de atención médica conlleva a niveles de estrés que pueden tener efectos físicos y psicológicos en los empleados, incluyendo ansiedad, frustración e incluso depresión, lo que a su vez puede generar inseguridad en el trabajo y conflictos en el entorno organizacional (Quirón prevención, 2018).

Para abordar esta problemática, es esencial brindar asesoramiento y desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica centrado en los riesgos psicosociales específicos, los cuales serán identificados a través de mediciones respaldadas y validadas para su aplicación. Estas mediciones proporcionarán la base para establecer medidas de control y seguimiento, así como para elaborar diagnósticos que permitan abordar posibles soluciones a estos factores. A través de este apoyo documentado con evidencia sólida, se busca resolver el problema mencionado anteriormente (Anfeca, 2013).

4. Justificación

La necesidad para cumplir las normas legales hace que SG-SST de la organización cambie y se trasforme junto con la empresa y su factor humano tenga gran importancia.

Es por ello que se debe iniciar con la elaboración de procedimientos que permitan que la empresa reduzca los factores de riesgo asociados a las diferentes actividades, en donde todos los niveles de la empresa apliquen, por su parte los directivos se sienten comprometidos con

que la visión y sus políticas empresariales ya que buscan que se vean reflejadas en lo que se adelante para lograr un cumplimiento.

En este caso según lo diagnosticado, sí es posible realizar para la empresa procedimientos para evitar que el personal sufra las consecuencias de riesgo psicosocial, ya que las políticas establecidas buscan la vigilancia y control.

La empresa da autorización y aporta documentación relacionada con su matriz de peligros y valoración de riesgos, perfil sociodemográfico, y demás información necesaria para elaborar una propuesta que se adapte a la necesidad actual de la empresa.

Otro punto de relevancia es la necesidad de revisar la autoevaluación y su porcentaje de cumplimiento al año 2022, junto con las acciones correctivas y preventivas, con esto buscamos establecer un plan de trabajo conveniente que favorezca la mejora continua de la empresa, así como su beneficio por mejorar las condiciones laborales dentro de la misma.

Es de nuestro interés entregar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Sociedad Urológica del Cauca IPS, los compromisos adquiridos con la finalidad de garantizar que la empresa reciba las recomendaciones y reajuste de sus procedimientos y avance de la documentación.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Desarrollar consultoría científico-técnica de SST para la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S asesorando en el desarrollo, propuestas de ejecución, seguimiento y control de un programa de vigilancia epidemiológica con enfoque a los riesgos de tipo psicosocial que aborda parte de la evaluación del SG-SST bajo la modalidad de cooperación mutua.

5.2 Objetivos Específicos

- Diseñar la estructura de un Programa de Vigilancia Epidemiológica con el enfoque de riesgo Psicosocial que afectan a la población trabajadora de la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S por medio de herramientas técnicas y avaladas para la obtención de resultados veraces que permitan complementar las falencias encontradas en los ítems de los estándares requeridos por la Resolución 0312 de 2019 y dar cumplimiento igualmente al SG-SST en el marco del Decreto 1072 de 2015 para la empresa.
- Desarrollar las actividades contempladas en la cláusula cuarta del convenio con la empresa Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S
- Dar a conocer a la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S los resultados y las recomendaciones de acuerdo con el ejercicio realizado según datos obtenidos con las mediciones, encuestas e instrumentos que permitan respaldar la información y aplicar las posibles soluciones planteadas dentro de la empresa y con sus funcionarios implementando una mejora en sus procesos y cumpliendo con la normatividad.

6. Cronograma

En el cronograma se describe a continuación el desarrollo del presente informe y los períodos de ejecución.

Tabla 3

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

TEMA /ACTIVIDAD	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Pre diagnostico	x			
Definición Temas Por Tratar	x			
Introducción	x			
Diagnostico/Normatividad	x			
Contextualización de la Empresa	x			
Problema	x			
Justificación y Objetivos	x			
Cronograma	x			
Marco Teórico		x		
Estado del Arte		x		
Diseño Metodológico		x		
Consentimiento Informado		x		
Resultados			x	
Conclusiones			x	
Recomendaciones			x	
Aspecto Especifico			x	
Resumen			x	
Agradecimientos/Tablas Y Anexos			x	

Correcciones	x

Fuente. Elaboración Propia. Tomada según Rúbrica de Consultoría

7. Datos Básicos de la Consultoría

Tabla 4

INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONVENIO DE CONSULTORÍA

Nombre de la consultoría			
Consultoría científico-técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Número el convenio de colaboración	20230930123715		
Nombre de la empresa	Sociedad Urológica del Cauca IPS SAS		
NIT	901481199-8		
Fecha de inicio	Año: 2023	Mes: 08	Día: 30
Fecha de finalización	Año: 2023	Mes: 12	Día: 19
Entregables	Diagnóstico Inicial - Decreto 1072 de 2015 Diagnóstico Estándares Mínimos - Resolución 0312 de 2019 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud de la empresa Actualización de la Matriz de Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos Asesoría en el diseño del Plan de trabajo anual del SGSST vigencia 2024 Asesoría sobre el programa para promover estilos de vida y trabajo saludables Asesoría en la prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo, el tabaquismo y otros		

	Asesoría sobre promoción y prevención en los lugares de trabajo y los programas de vigilancia epidemiológica.

Fuente: Convenio de colaboración Politécnico y la empresa Sociedad Urológica de Cauca IPS SAS. (2023)

8. Marco Conceptual

A continuación, se presentan diversas percepciones teóricas que tienen relación con lo planteado en la temática y productos que se suministrarán a la empresa Sociedad Urológica del Cauca IPS SAS, que son resultado por cuenta del proceso de la presente Consultoría como apoyo para que sean tenidas en cuenta dentro de su implementación y aplicabilidad dentro del marco del SG-SST.

8.1 Estándares Mínimos para implementar el SG-SST

El Ministerio de Trabajo constituye los estándares mínimos para empresas y contratantes del territorio colombiano, donde se busca garantizar una valoración primaria, realización, seguimiento, plan de mejora y control dando cumplimiento a fechas determinadas para su aplicación (Ministerio de Trabajo. 2019).

En 2019 se modifican estos estándares, donde surge la Resolución 0312 siguiendo la línea de mejora continua donde los objetivos del Ministerio de Trabajo se adaptan a la necesidad de la empresa nacional, y a las exigencias de cada empleador. Los cambios que llegaron con esta resolución son de gran importancia, ya que en ella se definen los alcances y las competencias de las personas responsables del diseño e implementación, asumiendo dicha responsabilidad según el riesgo de la empresa. (Colmena ARL, 2019)

8.2 Actividades de práctica médica sin internación

Este tipo de actividades económicas indicadas con el código Q8621 como la que ejerce la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S., se refiere las actividades médicas que se realizan fuera de una entidad de salud debidamente aprobada para su funcionamiento sea clínica u hospital, incluyendo consultas en consultorios u otros lugares donde médicos y personal médico atienden a pacientes sin necesidad de hospitalización.

Esto abarca la medicina general, especializada y odontológica ofrecida por médicos, odontólogos, paramédicos y personal auxiliar en lugares como consultorios privados, centros médicos, escuelas, hogares para ancianos, entre otros. Además, menciona las consultas y tratamientos médicos en campos generales y especializados, llevados a cabo por médicos en consultorios, centros médicos, organizaciones sindicales y en el domicilio de los pacientes. También incluye servicios como planificación familiar, que abarcan tratamientos como esterilización y la terminación de embarazos sin requerir hospitalización (Recursos.ccb.org.co., s.f.).

Específicamente la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S como lo indica en su certificado existencia y representación legal de la Cámara y Comercio del Cauca con código de verificación 1b2jfr8nhr emitido el 8 de agosto de 2023, ejerce actividades como:

a) Prestación de servicios médicos para diagnosticar y tratar enfermedades urológicas y del piso pélvico.

b) Importación, exportación, almacenamiento, dispensación y entrega de suministros hospitalarios, incluyendo productos alimenticios, farmacéuticos, dispositivos médicos y medicamentos estériles y no estériles relacionados con la urología.

c) Importación de maquinarias, equipos e insumos para la construcción, montaje y organización de infraestructura e instalaciones relacionadas con la urología.

d) Establecimiento de contratos con entidades estatales o privadas para ofrecer servicios médicos en el campo de la urología.

Además, la sociedad puede realizar operaciones comerciales con sus bienes, participar en otras sociedades, formar alianzas temporales para participar en licitaciones, establecer sucursales, obtener financiamiento, realizar transacciones financieras, celebrar contratos relacionados con su objetivo social y cumplir con las obligaciones derivadas de su existencia.

8.3 Estilos de vida y entornos saludables

Los estilos de vida son cómo vivimos, basados en lo que hacemos todos los días y cómo nos comportamos. Los estilos de vida saludable son esos hábitos y rutinas que adoptamos para sentirnos bien y mantenernos sanos. Esto implica aprender a tomar decisiones que sean buenas para nuestra salud y que nos ayuden a crecer y alcanzar nuestros objetivos personales, laborales beneficiando tanto a uno mismo como a la comunidad y en su ámbito del trabajo (Unillanos, 2021)

Entornos saludables son lugares, ya sean ciudades o zonas rurales, donde las personas viven su día a día. Aquí, la interacción entre las personas y su entorno promueve un desarrollo

sostenible. Se fomenta la participación social, se crean políticas públicas, se mejora el ambiente y se enseña sobre la salud. Todo esto ayuda a que las personas y la comunidad en general estén más saludables y tengan una mejor calidad de vida (Ministerio del interior, 2022).

De otra manera se puede entender en el artículo de Garrosa E,. & Carmona I,. (2011), en el que se centra en cómo la personalidad positiva de los trabajadores influye en su salud, felicidad y desempeño en el trabajo. También se analiza cómo esto puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo en una empresa. En lugar de centrarse solo en evitar problemas en el trabajo, se busca entender qué cosas hacen que los trabajadores y la empresa funcionen adecuadamente. El artículo ejemplifica cómo esto se puede lograr y cómo puede llevar a prácticas laborales exitosas. Resumiendo, se trata de cómo ser una persona positiva en el trabajo y lo que puede tener un gran impacto en el éxito de una empresa.

8.4 Programas de Vigilancia Epidemiológica

Mediante Decreto 1295 de 22 de junio 1994, en la cual determina en su art 61, que toda empresa debe llevar estadísticas de accidentes, enfermedades laborales en gravedad y frecuencia, y siguiendo la línea del decreto 614 de 1984, literal b numeral 2 y 3 art. 30 en el que indica acerca de subprograma de Medicina del Trabajo, para desarrollar actividades de Vigilancia Epidemiológica, previniendo y educando en salud laboral. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984)

Se puede identificar en este aparte respecto de varios análisis de autores que dan cuenta del riesgo psicosocial en ámbitos del sector salud y las influencias reiterativas que se presentan respecto a las cargas laborales, niveles de responsabilidad frente a la atención de los pacientes,

turnos extensos, lo que corroboran el argumento y la problemática de la intervención por medio de la evaluación e implementación con profundidad de PVE enfatizados a este tipo de riesgos.

Se puede verificar en estudio de (Hernández, J. R. en 2003), sobre el estrés y el agotamiento (Burnout) en profesionales de la salud en los niveles primario y secundario de atención en Cuba en el año 2003

Este estudio sobre profesionales de la salud incluyó 287 participantes, mayormente médicos en comparación con enfermeros en ambos niveles de atención. Se notó una mayor presencia de mujeres, especialmente en enfermería y en el primer nivel de atención. Los médicos eran más experimentados, especialmente en el segundo nivel.

Aunque no se proporcionaron cifras precisas de Burnout, se encontró una alta prevalencia (superior al 20%) en todos los grupos estudiados, llegando al 30% en el total de profesionales. Los médicos tenían una prevalencia más alta (35%), especialmente en el primer nivel y entre las mujeres. Los enfermeros tenían una prevalencia menor (23.7%), pero más alta en el primer nivel, afectando a más del 25% de ellos.

8.5 Riesgo Psicosocial

El mundo laboral cada vez es más complicado y está en permanente cambio. Según un informe de la Conferencia Internacional del Trabajo (2006), hay cuatro principales generadores de estos cambios: El desarrollo económico por lo que los países están tratando de crecer y mejorar económicamente. La tecnología en constante evolución que aduce cambios respecto de la forma en cómo se trabaja. La competencia global intensa, donde las empresas de todo el

mundo compiten entre sí, lo que afecta los trabajos y los mercados y menos intervención del gobierno, ya que están teniendo un papel menos activo en el mercado laboral y en el apoyo a las empresas.

Estos cambios también hacen que las personas que trabajan vean su situación laboral desde una perspectiva general y a nivel de otros países. Esto afecta no solo a la economía de estos, sino también a las opciones de empleo, las relaciones familiares, la necesidad de aprender y querer estar actualizados, la cantidad de trabajo, los recursos con los que se cuenta y la salud de la población que puede trabajar. (Gil-Monte, P. 2012).

Por otro lado, se valida un artículo en el que presenta los resultados de una investigación en una organización de salud en Cali, Colombia, (Arenas F., & Andrade V., 2013). donde se evaluó la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el compromiso laboral (Engagement). Se incluyeron 111 trabajadores y se utilizaron cuestionarios. La organización mostró un riesgo medio en factores psicosociales, con altos riesgos en demandas emocionales en el trabajo y retroalimentación del desempeño. Se encontraron vínculos significativos entre el compromiso y los factores como el control sobre el trabajo, Incentivos y el liderazgo con relaciones interpersonales en el trabajo.".

El estudio encontró que hay conexiones importantes entre cómo se siente la persona en el trabajo por causa de factores sociales y psicológicos, y cómo se involucra con su labor. Esto resalta la importancia de considerar la Psicología positiva al estudiar las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores.

8.6 La afectación en los trabajadores del sector Salud, debido a los riesgos psicosociales

Según lo que indica Vallejo, F., Rubio O., Medranda R. (2019), los trabajadores del sector de la salud enfrentan numerosos desafíos en su trabajo diario, incluyendo la presión de lidiar con situaciones estresantes, demandas de pacientes y sus familias, problemas en las instalaciones hospitalarias, salarios, y los turnos extensos que deben cumplir. Esto los hace vulnerables a desarrollar lo que se conoce como el "síndrome de Burnout", un agotamiento crónico y una respuesta negativa a largo plazo al estrés. Este síndrome de Burnout se manifiesta en tres dimensiones:

- Agotamiento físico y emocional,
- Despersonalización (tratar a los pacientes de manera distante o insensible)
- Baja motivación personal. Este síndrome es considerado una "enfermedad" derivada del estrés crónico y puede tener un impacto perjudicial en la salud de los trabajadores.

El estrés crónico y los factores psicosociales en el entorno laboral pueden generar varios signos y síntomas que debilitan la salud de los trabajadores. Estos síntomas pueden afectar varios sistemas del cuerpo, como el cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, musculoesquelético, neurológico, psicológico, infeccioso, alérgico y ginecológico (Vallejo, F., Rubio O., Medranda R. 2019).

8.7 Acciones correctivas y preventivas para el manejo de los riesgos psicosociales

Si bien al enfrentarse a una evaluación de los riesgos psicosociales, esta arroja datos como síntomas fisiológicos, Síntomas del comportamiento social, Síntomas laborales e Intelectuales, Síntomas Psicoemocionales, entre otros, los cuales son analizados en sus niveles de riesgo y se aplica un plan de intervención o las acciones para corregir según sea el caso o de prevenir situaciones de potencialidad de daño en el trabajador.

Cuando se interviene, se usa la Guía Técnica General para abordar los problemas emocionales en el trabajo. Este plan se adapta según la evaluación, se aplica de manera general si hay diferentes resultados y específicamente si un trabajador enfrenta riesgos altos.

Las acciones por seguir implican ámbitos, laborales, organizacionales, de relaciones interpersonales, e incluso llegan al ámbito social y personal por medio de capacitaciones, talleres con temas como estilos de liderazgo individual y grupal, relaciones interpersonales y comunicación asertiva y efectiva. Programa Mindfulness para el Bienestar laboral, ejercicios de respiración y otros, Gestión de rendimiento profesional, Trabajo en Equipo y Retroalimentación, Empatía y fortalecimiento de vínculos, Cultura Organizacional (transparencia, integridad, respeto), plan de incentivos, Programa de Bienestar Laboral y Calidad de Vida, (Convivencia familiar, Tolerancia, Manejo de Economía Familiar) entre muchos que influirían en la mejora y mitigación de los mencionados riesgos (Mora, A., Niño, B., Mendoza, C. & Nossa, S. 2018).

8.8 Consumo de sustancias psicoactivas

El uso de drogas ha cambiado debido a la globalización y la tecnología. Antes, el consumo de drogas estaba más ligado a prácticas culturales, pero ahora hay más acceso a drogas fuertes y diferentes formas de consumirlas. También menciona que, en un estudio en Colombia, donde se verifican Factores de riesgo y de protección relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas en estudiantes de enfermería, de acuerdo con la Revista latinoamericana de Enfermería de Sao Paulo (2011) el alcohol es la droga más abusada, afectando más a hombres que a mujeres. Después del alcohol, la nicotina y otras drogas también son usadas, como la marihuana y la cocaína, aunque en menor medida.

Estas cifras dan cuenta de lo que según el estudio mencionado irradia las tendencias del consumo de estas sustancias “prohibidas”, e indica que el 10.6% de las personas han experimentado trastornos por el uso de sustancias, que el 6.7% de la población ha tenido problemas con el alcohol, así como uno de cada 15 colombianos abusa del alcohol. También dice que el alcoholismo afecta al 2.3% de la población y el 1.6% de las personas tienen dependencia de la nicotina, siendo más común en hombres que en mujeres, así mismo aduce que aproximadamente una de cada 100 personas abusa de otras drogas y finalmente que el uso más común de drogas es: marihuana (11.1%), seguida por cocaína (3.7%) y tranquilizantes (2.6%) (Scielo.br. 2011).

8.9 Consumo de Tabaco, Alcohol y SPA en personal médico y de enfermería para su prevención

En estudio efectuado por Lara C., Vargas G. (2010), se destaca que profesionales de la salud, incluyendo médicos y enfermeras de dos IPS, tienen tasas altas de abuso de drogas, como opiáceos, y consumo de sustancias recreativas, ya que tienen más posibilidad de acceso fácil a estas. Se estima que entre el 10 y 15% de estos profesionales pueden experimentar problemas con sustancias o alcohol durante su carrera. Esto plantea preocupaciones sobre la calidad del servicio de salud que brindan, ya que su consumo de drogas podría afectar su capacidad para atender a los pacientes.

El consumo de drogas en la población estudiada es más alto que lo reportado en investigaciones nacionales e internacionales para la mayoría de las sustancias. Este patrón se refleja también entre los profesionales de la salud analizados. Destaca un mayor uso de medicamentos opiáceos, barbitúricos, antidepresivos y benzodiacepinas entre el personal de enfermería en comparación con los médicos. Sin embargo, se advierte que el tamaño de la muestra es limitado, por lo que estos resultados no pueden aplicarse ampliamente.

Los resultados muestran que es importante crear reglas en los lugares de trabajo de la salud para evitar el uso de drogas. Es bueno saber que muchos trabajadores están dispuestos a ayudar en esto. Sin embargo, estos resultados solo se aplican a dos lugares y no a todos los trabajadores de la salud en general. En Colombia, hay poca información sobre el consumo de drogas en el trabajo, así que se sugiere hacer más investigaciones en todo el país y en diferentes lugares de trabajo para entender mejor el problema y encontrar maneras de ayudar a los

trabajadores. Esto nos permitiría comparar diferentes formas de ayudar y ver cuáles funcionan mejor (Lara C., Vargas G. 2010).

8.10 Cultura organizacional y Liderazgo

En otro ámbito se consulta un estudio de Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. F., & Mejía, C. (2009), que describe el clima organizacional, los factores de riesgo psicosocial y los estilos de liderazgo que perciben un grupo de 400 trabajadores del sector salud en cuatro ciudades colombianas, y observar si existen diferencias significativas entre ellas.

Para ello se aplicaron varias herramientas como el ECO, el CFP y el PAT. De acuerdo con los resultados, los participantes presentaron riesgos psicosociales de diversa índole, siendo más relevantes los referidos a las relaciones interpersonales El clima organizacional, aunque no es óptimo, tampoco es adverso. Los dos estilos de liderazgo resultantes en el estudio fueron evidenciados solamente en Bogotá. Se encontraron diferencias significativas en la mayoría de las variables estudiadas, lo cual podría deberse al efecto de aspectos culturales. Se discuten estos hallazgos. en el contexto del Liderazgo, Clima organizacional, Bienestar del trabajador, Responsabilidad social empresarial.

9. Diseño Metodológico

9.1 Enfoque

Es importante enfatizar que, para lograr los objetivos propuestos se implementa una Metodología aplicada, indicando que inicialmente y de acuerdo con el suministro de

información por parte de la empresa, esta será utilizada paralelamente como datos con enfoque cualitativo y cuantitativo, por lo que se dará cuenta de resultados de tipo mixto,

Esta consultoría se lleva a cabo basado en fases como la investigación inicial de la empresa, generación de cronograma de actividades a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos de la consultoría, recopilación de documentos y datos de población trabajadora, validación de falencias respecto al cumplimiento del SG-SST, análisis de información para ajustes y asesoría para sugerir la implementación, Solicitud de información y documentos adicionales a la empresa, Diseño y elaboración de procedimientos aplicables a programa de vigilancia epidemiológica y a procesos de seguimiento y control para la promoción y prevención del uso de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco, presentación de productos para verificación y aprobación progresiva de acuerdo con cronograma para finalmente presentar el informe de la consultoría con los productos generados en el proceso, dando cierre al desarrollo cumpliendo con la finalidad del presente ejercicio.

Así mismo, se puede establecer más detalladamente que, de acuerdo con toda la información recopilada, esta indicará el estado de la empresa respecto de sus procesos internos que aplican al SG-SST y que reflejarían el cumplimiento que debe dar a las normas y que como entidad de prestación de servicios de Salud es de rigurosa implementación.

De acuerdo con la información recibida de parte de la empresa se determina la falencia de más información por lo cual se planifica obtener por medio de encuesta en formato de Google forms, con preguntas de rigor para conocer datos básicos del personal,

siendo esta constituida como el perfil sociodemográfico y Autorreporte de condiciones de salud de los trabajadores y con este lograr constituir información detallada de estos.

Luego de recolectar este insumo y teniéndolo como recurso se analizan los datos, esto aplicado dentro de un proceso de implementación según las actividades planeadas y que figuran en el cronograma (Ver tabla 3. Cronograma de ejecución) para así determinar la focalización del personal para ser ubicado dentro de programas de vigilancia epidemiológica respectivos y para ejercer seguimiento y control de sus condicionas de salud según sea el caso, para posteriormente iniciar el diseño y elaboración de los documentos específicos y que se requieran sugiriéndolos como herramienta de aplicación para así ser entregados al finalizar este proceso.

9.2 Alcance

Para el avance de la presente consultoría, se da alcance al personal que labora en la Unidad Urológica del Cauca IPS S.A.S. y que se toma como muestra el dato de 12 colaboradores de la organización, según la encuesta realizada del perfil sociodemográfico y condiciones de Salud distribuidos entre personal interno y externo, que comprende empleados por contratación directa (4) y por prestación de servicios (8), de forma individual se tiene en cuenta cada uno de los cargos y su importancia dentro de la organización, como el personal administrativo siendo el Gerente, Coordinadora de Recursos humanos, personal del área contable entre otros. Personal asistencial como enfermeras, médicos generales y especialistas y el personal de operaciones generales.

Así mismo, se da cuenta del criterio de inclusión total de la población trabajadora de la Unidad Urológica del Cauca IPS SAS, que son las 12 personas mencionadas y que, reiteramos, intervinieron en la encuesta y hacen parte integral del proceso productivo de la empresa.

Cabe anotar que se puede dar la figura que debido a la rotación de personal que se puede dar, respecto a quienes tienen contrato por prestación de servicios, se aumente el número de personas posteriormente, a quienes se les sugiere, aplicar la mencionada encuesta e ingresarían a formar parte del todo el proceso que conlleva la implementación del SG-SST dentro de la empresa.

El personal que se excluye se determina bajo el criterio de no pertenecer a la Unidad Urológica del Cauca o de estar contratado bajo otra razón social así pertenezca al mismo complejo clínico de donde hace parte esta empresa, y así desempeñen cargos similares o iguales a los que ejerce el personal que se menciona, ya que existen otras razones sociales que ejercen procesos similares y se encuentran ubicados en lugares aledaños a la ubicación de la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S.

La difusión del presente documento, sus resultados y entregables serán de uso libre para el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S., al terminarse el ciclo de la consultoría, por tanto, la información se entregará al representante legal de la empresa, igualmente quedará en el repositorio de la Institución Universidad Politécnico Grancolombiano, siendo esta, parte y eje fundamental de la

sustentación de la Consultoría como parte de la Opción de Grado desarrollada por las estudiantes y a quien interese como herramienta de consulta académica.

9.3 Técnica

En este aparte se dan a conocer los instrumentos utilizados para generar las evaluaciones iniciales al SG-SST de la empresa para determinar luego los pasos a seguir de acuerdo a los resultados que se obtengan.

Pre-Diagnóstico del SG-SST

Se envía un prediagnóstico del SG-SST a la empresa, Sociedad Urológica del Cauca, para identificar los componentes iniciales y determinar los procesos a realizar en lo largo de la consultoría, formato entregado por la universidad, puntualizando los criterios; la empresa cuenta con un responsable en SG-SST, se encuentran definidos los roles y responsabilidades, documento escrito de la política SST, perfil sociodemográfico, identificación de peligros y valoración de los riesgos, plan anual de trabajo, plan de capacitación, inducción y reinducción, reglamento de higiene y seguridad industrial, recursos, comités, rendición de cuentas, reportes, objetivos, indicadores de estructura(proceso y resultado), programa de EPP, plan de emergencias, procedimiento gestión del cambio, programa de auditoria anual, programa de seguimiento para acciones preventivas y correctivas de incidentes y accidentes laborales. (Ver anexo 13.1. Prediagnóstico Inicial SOCIEDAD UROLÓGICA DEL CAUCA)

INFORME DE CONSULTORÍA SST

Diagnóstico del Decreto 1072 de 2015

Teniendo en cuenta el avance de la documentación enviada por la profesional de la empresa se toma como base el diagnóstico inicial del Decreto 1072 de 2015, también se toma en cuenta el porcentaje de cumplimiento de la documentación con los siguientes criterios; responsable del SG-SST, responsabilidades, asignación de recursos, afiliación al seguridad social, archivo de retención documental, matriz legal, evaluaciones medicas ocupacionales, actividades de promoción y prevención en salud, custodia de historias clínicas, estilos de vida y entornos saludables, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. (Ver anexo 13.2. Evaluación inicial Decreto 1072 de 2015)

Evaluación de Estándares mínimos según Resolución 0312 de 2019

Siendo los estándares mínimos una serie de reglas, requisitos y procedimientos de que se deben cumplir obligatoriamente que los jefes y contratistas deben seguir en las empresas, las cuales se aplican para asegurar que se tienen las habilidades técnicas necesarias y suficiente solvencia económica y de recurso humano para trabajar de manera segura y efectiva aplicando adecuada y oportunamente las técnicas y actividades dentro del Sistema de Gestión de SST (Safetya.co. 2023)

Se efectúa la evaluación a la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S. y a su SG-SST de acuerdo con el Capítulo 1, artículo 3 donde indica que para las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II o III se deben evaluar 7 estándares que figuran en la mencionada norma y articulo indicado, mostrando la tabla con los ítems a verificar, los criterios de evaluación y las evidencias a modo de

verificación y que dan cumplimento a cada ítem que se valora, los cuales son la Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST, Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, Capacitación en SST, Plan Anual de Trabajo, Evaluaciones médicas ocupacionales, Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos y las Medidas de prevención y control frente a peligros y riesgos identificados (Ver anexo 13.4. Evaluación según Resolución 0312 de 2019)

Se tiene en cuenta la tabla de valores y calificación de los estándares según el artículo 27 de la misma resolución para obtener el porcentaje de cumplimiento de estos y poder establecer el nivel de valoración para así optar por los planes de acción y mejora que se deban implementar.

Instrumento aplicado. Encuesta de Perfil Sociodemográfico y Autorreporte de Condiciones de Salud

Se hace salvedad respecto al proceso de recolección de datos para el insumo del Perfil Sociodemográfico y Condiciones de Salud de los trabajadores de la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S., el cual se efectuó por medio de encuesta diseñada para tal fin y la que fue respondida por ellos, (Ver anexo 13.5. Encuesta Perfil Sociodemográfico y Condiciones de Salud), dando autorización con el consentimiento informado que en ella igualmente figura, lo que avala el proceso del tratamiento de datos y el manejo de confidencialidad que se le dará a la información recolectada con la finalidad que implica esta como insumo para la recomendación de implementación del PVE indicado como objetivo del presente trabajo.

Dicha encuesta tiene tres secciones siendo la primera una introducción al objetivo de la misma junto con el consentimiento informado dando fe de la aprobación del diligenciamiento, con la firma y número de documento del participante, la segunda sección abarca 16 preguntas de datos generales donde se pueden conocer la variables como edad, horario de trabajo, nivel educativo, cargo y área de trabajo entre otras y en la tercera sección habla del reporte que hace el encuestado respecto de sus condiciones de salud a la fecha de haber respondido la encuesta por medio de 8 preguntas claves con las que se puede entender las generalidades de la salud actual del colaborador que participa.

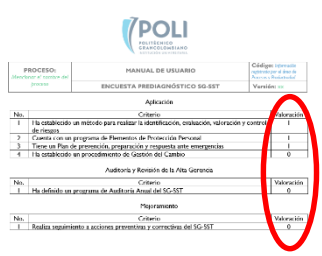
10. Resultados

Dando alcance a los resultados que se han obtenido dentro de todo el desarrollo de la presente consultoría se dan a conocer de manera individual por producto generado, las actividades, métodos de trabajo y la evidencia en si obtenidas.

INFORME DE CONSULTORÍA SST

TABLA 5

ENTREGABLE 1. PRE-DIAGNÓSTICO DEL SG-SST

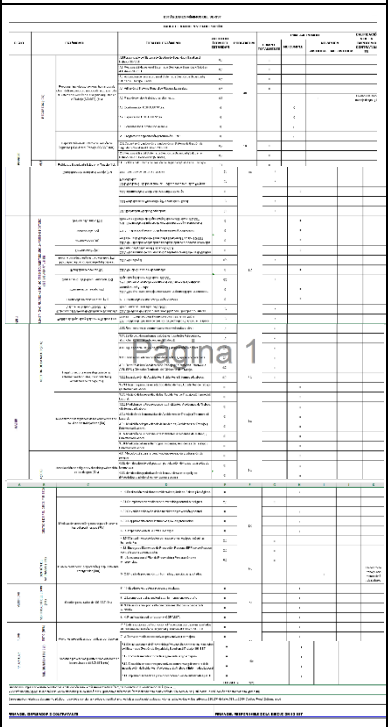
Prediagnóstico del SG-SST		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
1.1 Se realiza el prediagnóstico para iniciar la consultoría.	La profesional encargada del Sistema de la empresa realiza una evaluación inicial, según la documentación de la empresa y cumplimiento hasta la fecha.	
1.2 Evaluación	Se realiza un análisis, donde se establece la valoración 0, como posibles puntos para apoyar.	

Fuente: Propia (2023)

INFORME DE CONSULTORÍA SST

Tabla 6

ENREGABLE 2. DIAGNÓSTICO DEL DECRETO 1072 DE 2015

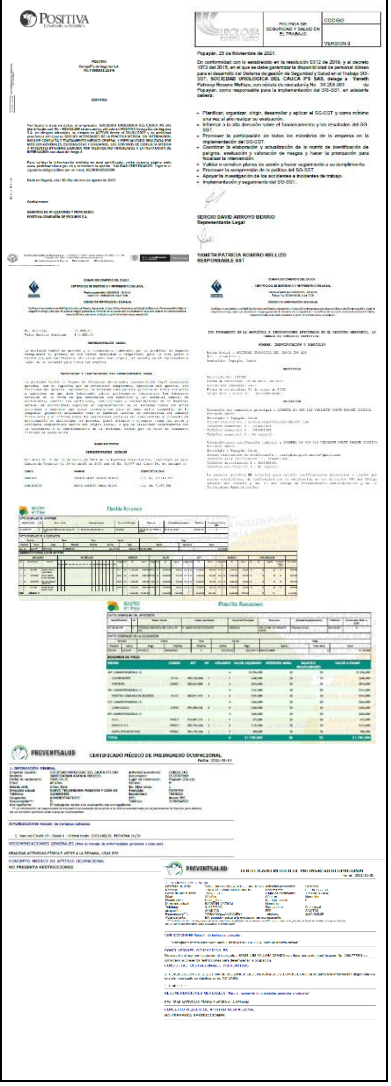
Diagnóstico del Decreto 1072 de 2015		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
2.2 Diagnostico Inicial	Tomando un formato estructurado según Decreto 1072 de 2015, art.2.2.4.6.4. Se establece el porcentaje de cumplimiento de 37%	

Fuente: Propia (2023)

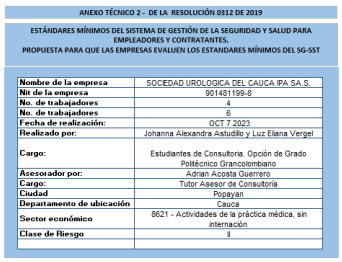
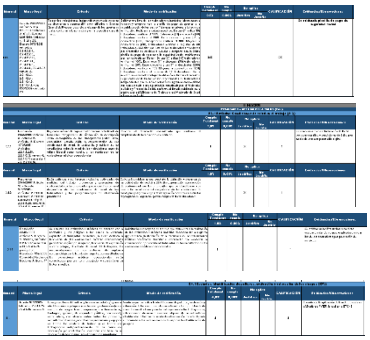
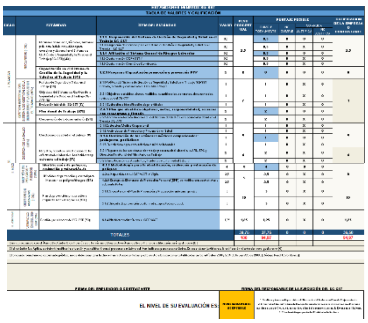
INFORME DE CONSULTORÍA SST

Tabla 7

ENTREGABLE 3. EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS SEGÚN LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Evaluación de Estándares mínimos en el marco de la Resolución 0312 de 2019		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
1.1 Verificación de documentación de la empresa	Solicitud de Documentos a la empresa Certificado de ARL, Certificado de Cámara y Comercio, Asignación de responsable del SG-SST, Planillas de pago de Seguridad Social de trabajadores, Exámenes médicos ocupacionales, capacitaciones efectuadas, entre otras.	

INFORME DE CONSULTORÍA SST

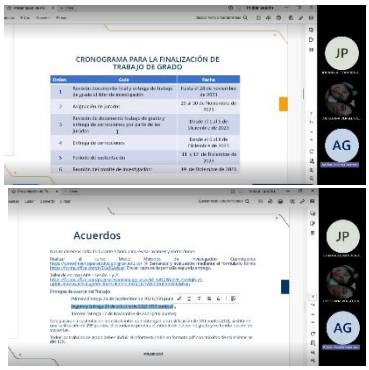
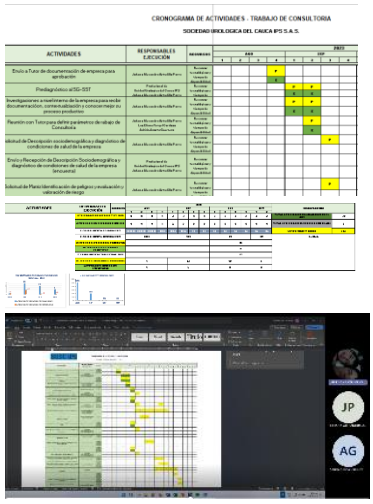
1.2 Valoración de la información como Tipo de empresa, Riesgo en SGRL para inicio de calificación	Verificación de Datos, actualidad y veracidad de estos	
1.3 Ajuste de tabla para calificación según norma	Se toma de la Resolución 0312 para ajustarla a la aplicación con la Empresa	
Evaluación de los estándares	Se califica los 7 ítems de rigor según documentación verificada	
Generación de documento final con resultados con % de cumplimiento	Se valida resultados con tabla de valores y se guarda archivo para tenerlo presente en lo que sea requerido	

Fuente: Propia (2023)

INFORME DE CONSULTORÍA SST

Tabla 8

ENTREGABLE 4. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LA CONSULTORÍA

Cronograma de ejecución de la Consultoría		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
1.1 Reunión previa con Tutor de la Consultoría	Conocer fechas de entregas preliminares Establecer productos a entregar	
1.2 Diseño del Cronograma	Ubicación de actividades a realizar dentro del Formato Excel a usar, así como las fechas de ejecución y revisión	

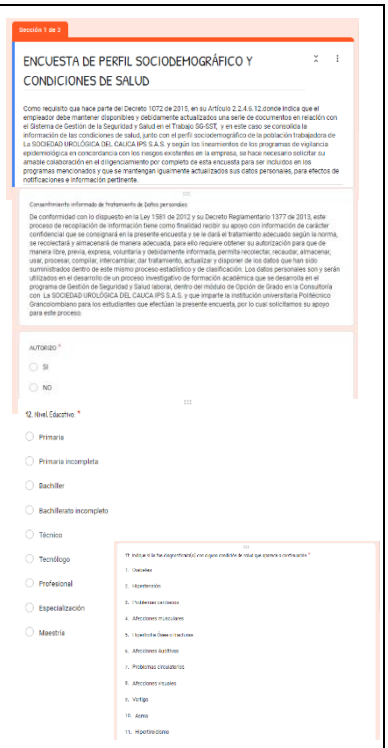
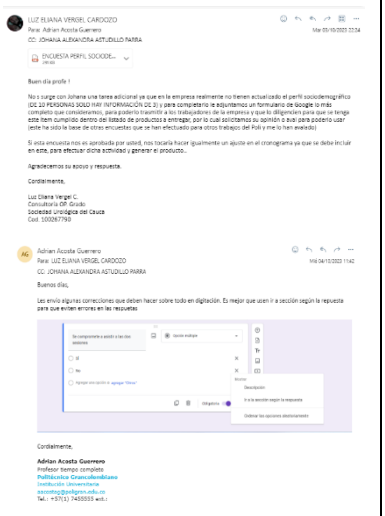
Fuente: Propia (2023)

Tabla 9

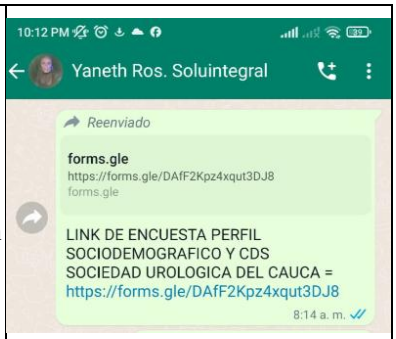
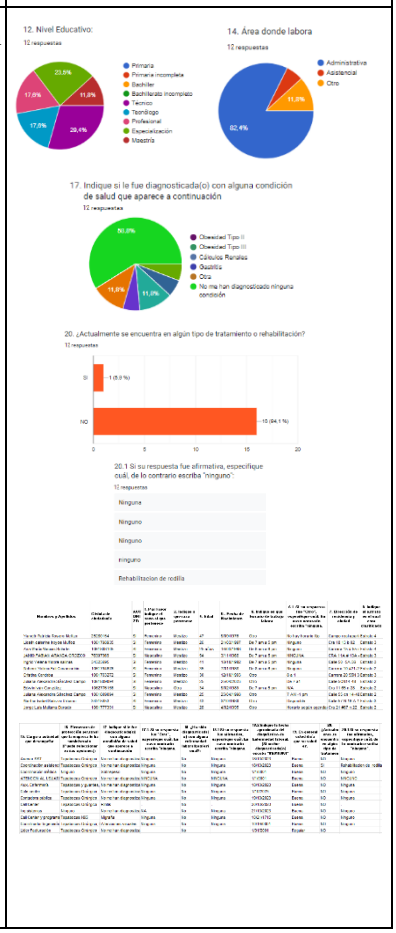
ENTREGABLE 5. ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y AUTORREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD

Encuesta de Perfil Sociodemográfico y Autorreporte de condiciones de Salud		
Actividades:	Método(s) de trabajo:	Resultados:
1.1 Consulta con Profesional encargada del SG-SST de la empresa, respecto a información completa de los colaboradores de la empresa	Por falta de información se determina Diseñar Encuesta del perfil Sociodemográfico y condiciones de Salud	

INFORME DE CONSULTORÍA SST

1.2 Diseño de Encuesta de Perfil Sociodemográfico y Autorreporte de Condiciones de Salud	Generación de Documento con Introducción, Consentimiento informado y planteamiento de preguntas	
1.3 Solicitud de aprobación de la encuesta al Tutor	Envío por Correo Canvas a Tutor y recepción posterior de aprobación	

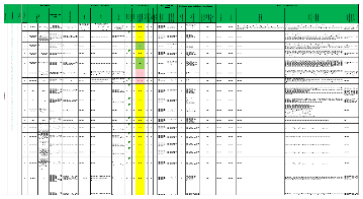
INFORME DE CONSULTORÍA SST

1.4 Envío de enlace de la encuesta a la responsable del SG-SST para diligenciamiento por parte de los colaboradores de manera virtual	Recepción en el Formulario de Google forms respuestas al diligenciamiento de las encuestas Consolidación de la información en Tabla de Excel que se anida a las respuestas obtenidas.	
Verificación de Resultados de la encuesta	Se validan las respuestas en la tabla de Excel y se determina información relevante	

Fuente: Propia (2023)

Tabla 10

ENTREGABLE 6. ACTUALIZACIÓN DE MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS

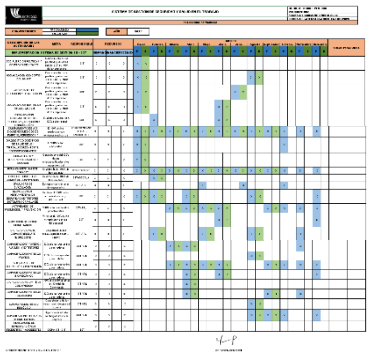
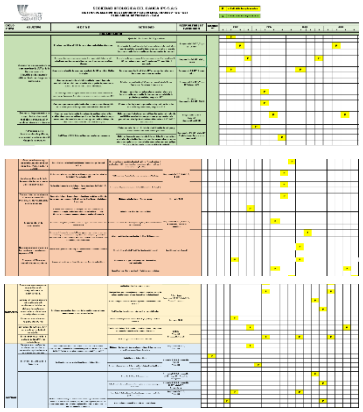
Actualización de Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
1.1 Actualización de matriz IPVR Sociedad Urológica del Cauca.	Revisión de documento y cambio en estructura, se actualizo según Guía Técnica Colombiana GTC45	

Fuente: Propia (, 2023)

INFORME DE CONSULTORÍA SST

Tabla 11

ENTREGABLE 7. PROPUESTA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST (VIGENCIA 2024)

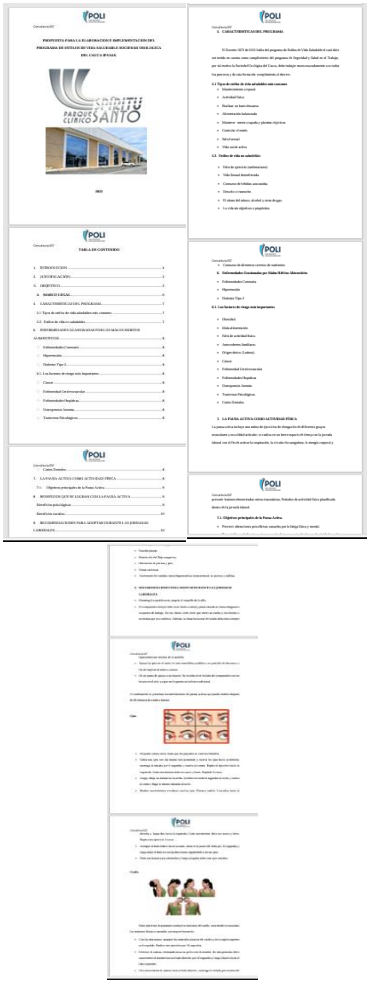
Propuesta del Plan Anual de Trabajo del SG-SST (Vigencia 2024)		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
1.1 Analizar la información recibida del plan anual de la empresa	Se verifican las actividades planteadas y se determina que se deben desglosar y especificar más, haciendo propuesta para la vigencia del año 2024 según lo visto en prediagnóstico y en los resultados de las evaluaciones del SG-SST	
1.2 Diseñar y estructurar tabla para el plan anual de trabajo del SG-SST con vigencia año 2024	Consignar las actividades que se sugieren se ejecuten, con sus objetivos, responsables y posibles recursos a necesitarse, validar que funciones y formulas estén adecuadas y la correcta generación de graficas automáticas.	

Fuente: Propia (2023)

INFORME DE CONSULTORÍA SST

Tabla 12

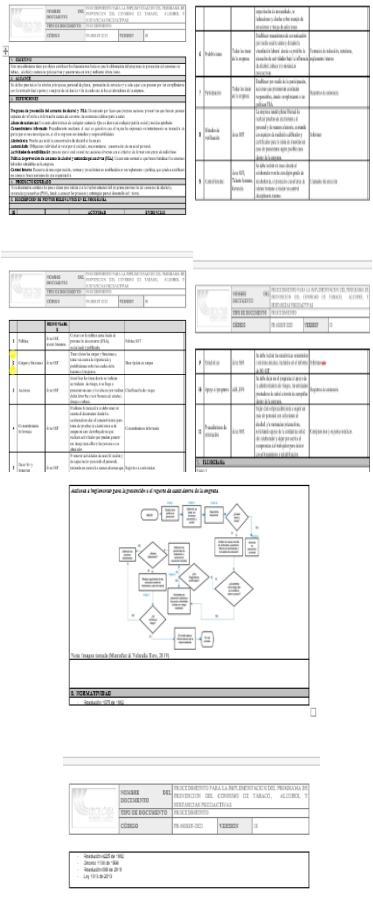
ENTREGABLE 8. PROPUESTA DEL PROGRAMA PARA PROMOVER ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES

Propuesta del Programa para promover estilos de vida y trabajo saludables		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
1.1. Diseño y Elaboración de documento para proponer el programa de estilos de vida saludable	Se toma como referencia el Decreto 1072 de 2015, donde establece la obligación de la empresa de implementar un programa que mejore la calidad de vida de los trabajadores.	

Fuente: Propia (2023)

Tabla 13

ENTREGABLE 9. PROCEDIMIENTO COMO MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Procedimiento como mecanismo de control y seguimiento para la prevención del consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**
1.1 Diseñar el paso a paso para proponer la implementación del programa de prevención de consumo de PSA.	Se establece un paso a paso, con el objetivo de que la empresa inicie con la estructura e implementación del programa, según Decreto 1072 de 2015, numeral 8, art 2.2.4.6.8	

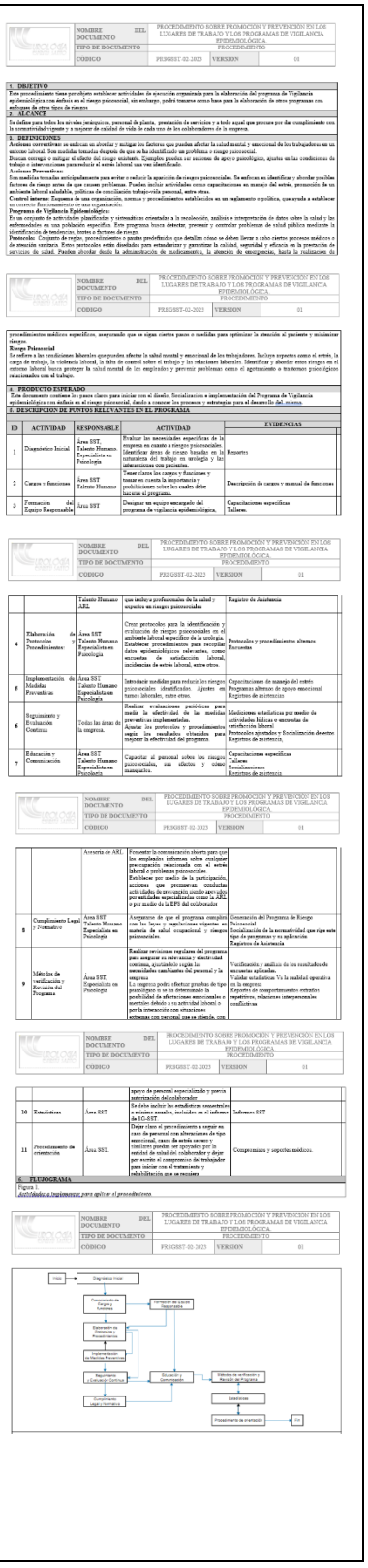
Fuente: Propia (2023)

Tabla 14

ENTREGABLE 10. PROCEDIMIENTO SOBRE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.

Procedimiento sobre promoción y prevención en los lugares de trabajo y los Programas de Vigilancia Epidemiológica		
Actividades	**Método(s) de trabajo**	**Resultados**

INFORME DE CONSULTORÍA SST

1.1 Diseñar el paso a paso para proponer la implementación del programa para la promoción y prevención en los lugares de trabajo y los Programas de Vigilancia Epidemiológica	Se analiza el contexto y la finalidad de sugerir el procedimiento, generando las actividades a seguir y estrategias que apliquen para la creación del Programa con el objetivo de que la empresa inicie con la estructura e implementación de este.	

Fuente: Propia (2023)

11. Conclusiones

Dando alcance al desarrollo de la presente consultoría se establece que se pudo brindar una asesoría representativa y específica a la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S dado que es una empresa muy joven en su tiempo de funcionamiento pero no menos importante debido a su labor social y el enfoque de bienestar que ejerce hacia sus clientes directos, lo que permite afirmar el positivo desarrollo para que se pueda lograr la implementación de algunos procesos pendientes dentro del SG-SST por medio de la documentación ajustada, diseñada y sugerida y con el enfoque principalmente del seguimiento y control de un programa de vigilancia epidemiológica con enfoque a los riesgos de tipo psicosocial.

- Se logra Diseñar a manera de sugerencia el procedimiento estructurado para implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica con el enfoque de riesgo Psicosocial que permita minimizar la generación de posibles enfermedades de tipo laboral a consecuencia de la falla en el seguimiento y control de este tipo de hallazgos que se deben controlar por medio de herramientas técnicas y viables que se puedan aplicar a todo el personal de la empresa con lo que se logra la obtención de resultados veraces siendo estas un complemento al desarrollo de otros tipos de programas de vigilancia epidemiológica de otros factores implícitos en la labor de los trabajadores.
- Se desarrollan las actividades contempladas en la cláusula cuarta del convenio con la empresa Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S y en conjunto con las estudiantes que

ejercen la consultoría bajo los parámetros allí establecidos y cumpliendo con los mismos.

- Se da cuenta de toda la información generada y se hace entrega de los productos elaborados para la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S como resultado del proceso de la presente consultoría junto a las sugerencias estimadas de acuerdo con el ejercicio realizado de indagación, ajustes, estructuración y generación de documentos que ayudarán suplir las necesidades y mejora de los procesos de bienestar, promoción y prevención de los riesgos implícitos en las diversas actividades que ejercen los colaboradores de la empresa y así mismo dando de cumplimiento a los hallazgos como faltantes de implementación dentro del SG-SST.

12. Recomendaciones

De acuerdo con la normatividad que rige actualmente a todas las empresas frente a la evaluación del riesgo Psicosocial se sugerirá a la Sociedad Urológica del Cauca IPS S.A.S., la aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial a sus empleados, la cual la debe efectuar personal competente y avalado como es un Psicólogo especializado en Seguridad en el Trabajo, y se sugiere aplicar una estructuración de dicho proceso por medio de un escrito el cual describe los pasos a seguir a grosso modo de la evaluación mencionada en sí, los niveles universales de prevención que aplicarían, la selección de los casos blanco y objeto, las acciones a seguir y que todo este compendio haría parte del Programa de Vigilancia Epidemiológica en el contexto del riesgo psicosocial que se pretende recomendar con apoyo de un procedimiento a seguir (Ver anexo 13.10. Procedimiento sobre promoción y prevención en los lugares de trabajo y los programas de vigilancia epidemiológica)

Se debe tener en cuenta que el procedimiento a seguir (ver anexo 13.9 Procedimiento como mecanismos de control y seguimiento para la prevención del consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas) para los casos positivos en pruebas de alcoholemia y/o sustancias psicoactivas debe socializarse con todo el personal, así como la política de no consumos desde la inducción a todos los cargos de la empresa.

En los casos de patologías por enfermedades generales o laborales, presentes en algunos colaboradores se deberá remitir por escrito según sea el caso a la EPS o ARL y reportar e iniciar seguimiento por parte de la empresa hasta la rehabilitación final.

Se sugiere hacer mayor énfasis en los procesos que aún no se implementan dentro del SG-SST para evitar falencias dentro del Sistema y correr el riesgo de posibles sanciones por incumplimiento de las normas en SST.

13. Anexos

Los anexos que se listan a continuación se presentan en archivo independiente para darlos a conocer de manera más legible y organizada.

13.1 Prediagnóstico Inicial Sociedad Urológica del Cauca

13.2 Diagnóstico del Decreto 1072 de 2015

13.3 Evaluación según Resolución 0312 de 2019

13.4 Cronograma de Ejecución de la Consultoría

13.5 Encuesta de Perfil Sociodemográfico y Autorreporte de Condiciones de Salud

13.6 Actualización de Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos

13.7 Propuesta del Plan Anual de Trabajo del SG-SST (Vigencia 2024)

13.8 Propuesta del Programa para promover estilos de vida y trabajo saludables

13.9 Procedimiento como mecanismos de control y seguimiento para la prevención del consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas

13.10 Procedimiento sobre promoción y prevención en los lugares de trabajo y los programas de vigilancia epidemiológica.

14. Referencias

Anfeca. (2013). Factores de riesgo psicosocial en instituciones prestadoras de servicio de salud ips privadas de la ciudad de Popayán Colombia. XVII congreso internacional de contaduría, Administración e informática. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2013/3.16.pdf

Arenas F., & Andrade V., (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (Engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Acta Colombiana de Psicología, 16(1), 43-56. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552013000100005&lng=en&tlng=es.

Colmena ARL. (2019). ABC Resolucion 0312 de 2019. https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-0312-de-2019-26-03-19.pdf

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. F., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud: Un estudio comparativo. Acta Colombiana de psicología, 12(2), 13-26. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/798/79815640002.pdf

Garrosa E,. & Carmona I,. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del

trabajo. Medicina y Seguridad del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid. 57(Supl. 1), 224-238. https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500014

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. Vol.29. No.2, p.237. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_abstract

Hernández, J. R. (2003). Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Revista cubana de salud pública, 29(2), 103-110. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Hern%C3%A1ndez%2C+J%2C.+%282003%29.+Estr%C3%A9s+y+Burnout+en+profesionales+de+la+salud+de+los+niveles+primario+y+secundario+de+atenci%C3%B3n.+Revista+cubana+de+salud+p%C3%BAblica.+&btnG=

Quirón Prevención. (2018). ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo? Los riesgos psicosociales en el trabajo están originados por una deficiente organización y por un entorno social negativo. Pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajado. https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo

Lara C., Vargas G. (2010) Consumo de sustancias psicoactivas en profesionales de la salud (médicos y enfermeros) de dos IPS de primer nivel de atención en consulta externa de Bogotá. Artículo final presentado como requisito para optar al título de especialista en salud ocupacional. Universidad del Rosario. Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/86437418.pdf

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173#:~:text=El%20objeto%20de%20este%20decreto,cumplida%20ejecuci%C3%B3n%20de%20las%20leyes.

Ministerio del interior. (2022). Manual Programa de Estilos de Vida y Entornos de Trabajo Saludables, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/05/Manual-Programa-estilos-de-vida-y-entornos-trabajo-saludables.-Vr-01.-11-05-2022.pdf

Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (14 de Marzo de 1984). Decreto 614 de 1984. *Funcion Publica.* https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357

Mora, A., Niño, B., Mendoza, C. & Nossa, S. (2018). Propuesta de Intervención para Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral Encontrados en el Diagnóstico 2017 en una Empresa del Sector Farmacéutico. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá – Colombia. p.p. 45-49. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/bitstream/10656/8194/1/PROPUESTA%20DE%20~1.pdf

OIT. (28 de abril de 2011). Sistema de gestión d ela SST: una herramienta para la mejora continua. *Día Mundial de la Seguridad y la Salud en El Trabajo* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Recursos.ccb.org.co (s.f.) Table de contenidos - Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas. Cartilla DANE CIIU. p.p. 458- 460 https://recursos.ccb.org.co/ccb/flipbook/2012/cartilla_DANE_ciiu/files/assets/basic-html/page460.html

Safetya.co. (2023) Resolución 312 de 2019. Estándares mínimos. Ministerio de Trabajo. https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/#a3

Scielo.br (2011). Factores de riesgo y de protección relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas en estudiantes de enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagem. Sao Paulo. https://www.scielo.br/j/rlae/a/LfYwnqQfnTmHSJBJ6Y34RRN/

Unillanos. (2021) Programa de Estilos de Vida Saludable. p.7. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sig.unillanos.edu.co/phocadownloadpap/PG-GTH-03%20PROGRAMA%20DE%20ESTILOS%20DE%20VIDA%20SALUDABLE.pdf

VLEX. (17 de Julio de 2017). *VLEX.* https://app-vlex-com.loginbiblio.poligran.edu.co/#search/jurisdiction:CO/Resoluci%C3%B3n+2646+2008/vid/resolucion-2646-2008-establecen-862653224

VLEX. (23 de Mayo de 2022). https://app-vlex-com.loginbiblio.poligran.edu.co/#search/jurisdiction:CO+content_type:9/Ley+1010+2006/vid/corregir-sancionar-acoso-hostigamientos-60054181

Vallejo, F., Rubio O., Medranda R. (2019). Riesgos psicosociales en personal médico que labora en el Hospital Rodríguez Zambrano en Manta, Ecuador. Revista Científica Dominio de las Ciencias. Vol. 5, núm. 4. p.8 https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7152618.pdf