



Evaluación de protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica

Karen Lorena Herrera Hernández

**Corporación Universitaria Minutos de Dios
Rectoría Oriente / Centro Regional Bucaramanga
Especialización en Gerencia Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo
Agosto de 2025**

Evaluación de protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica

Karen Lorena Herrera Hernández

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

**Julio César Barón Rueda,
Médico Especialista en Salud Ocupacional**

**Corporación Universitaria Minutos de Dios
Rectoría Oriente / Centro Regional Bucaramanga
Especialización en Gerencia Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo
Agosto de 2025**

Dedicatoria

A Dios, fuente de toda experiencia y aprendizaje con personas y situaciones; sin Él, nada sería posible.

Agradecimientos

Agradezco el apoyo y la fortaleza recibidos por todos ustedes durante la consecución de este objetivo personal y profesional.

A mis padres, a quienes les debo mi existencia y razón de ser para llegar hasta donde he llegado.

A la Corporación Universitaria Minutos de Dios, especialmente al cuerpo docente de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo por su apoyo ante las dificultades, ¡Son todos ustedes lo máximo!

A cada miembro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, por permitirme desarrollar experiencia desde la investigación académica y explorar nuevos retos profesionales.

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| Resumen | 10 |
| Abstract | 11 |
| Introducción | 12 |
| 1. Justificación | 13 |
| 2. Descripción del Problema | 16 |
| Planteamiento del Problema | 16 |
| Formulación de Investigación..... | 18 |
| 3. Objetivos | 18 |
| Objetivo General..... | 18 |
| Objetivos Específicos..... | 19 |
| 4. Marco Referencial | 19 |
| Estado del Arte..... | 19 |
| Marco Teórico..... | 24 |
| Marco Conceptual..... | 32 |
| Marco Legal | 33 |
| 5. Metodología | 35 |
| Tipo de Investigación..... | 35 |
| El Enfoque de la Investigación | 36 |
| Población y Muestra Poblacional..... | 37 |
| Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información..... | 38 |
| 6. Desarrollo de los Objetivos | 43 |
| Objetivo Específico 1. Componentes clave de los protocolos institucionales implementados. ... | 43 |

| | |
|--|-----------|
| Objetivo Específico 2. Ventajas y desventajas en la metodología estándares mínimos del SG–SST usados..... | 48 |
| Objetivo Específico 3. Matrices para el diseño de estrategias hacia un programa de SG–SST como protocolos institucionales..... | 57 |
| Propuesta para el lineamiento en el Diseño de Estrategias de Mejoramiento del SG-SST | 62 |
| 7 Conclusiones..... | 71 |
| 8 Recomendaciones..... | 72 |
| 9 Referencias bibliográficas..... | 74 |

Lista de Tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. <i>Descripcion de desarrollo de Objetivos</i> | 41 |
| Tabla 2. <i>Matriz Legal del SG-SST - Clínica Alta Complejidad Aguachica</i> | 57 |
| Tabla 3. <i>Matriz FODA para el diagnóstico del SG-SST.</i> | 59 |
| Tabla 4. <i>Matriz PESTEL – Evaluación de Protocolos Institucionales en el SG-SST.</i> | 60 |

Lista de Figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. <i>Procedimientos por fases</i> | 40 |
| Figura 2. <i>Conocimiento del contexto de la organización en cuanto SG-SST y sus objetivos.</i> | 48 |
| Figura 3. <i>Consideran actualizado el SG–SST en el contexto de la organización.</i> | 49 |
| Figura 4. <i>Conocen quienes conforman el comité de calidad relacionados con el SG–SST.</i> | 49 |
| Figura 5. <i>Han participado desde su cargo en formación asociadas al SG-SST dentro de la clínica.</i> | 50 |
| Figura 6. <i>Creen que la clínica planifica correctamente el SG-SST.</i> | 51 |
| Figura 7. <i>Conocen la planificación sobre el SG-SST relacionados con su lugar de trabajo.</i> | 51 |
| Figura 8. <i>Consideran la clínica brinda apoyo para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.</i> | 52 |
| Figura 9. <i>Han tenido acompañamiento por parte de la clínica en un riesgo laboral o riesgo en salud.</i> | 52 |
| Figura 10. <i>Han participado en un simulacro de emergencia.</i> | 53 |
| Figura 11. <i>Conocen los procedimientos legales para actuar en una emergencia y evacuación en la clínica.</i> | 53 |
| Figura 12. <i>Desempeño de los equipos de protección personal (EPP) proveídos por la clínica.</i> | 54 |
| Figura 13. <i>Saben cuándo fue la última vez que se realizó una evaluación de desempeño en SG-SST a todos los empleados.</i> | 55 |
| Figura 14. <i>Recomiendan una división a mejorar en SG-SST dentro de la clínica.</i> | 55 |

Lista de Apéndices

| | Pág. |
|---|------|
| Apéndice A. Encuesta Para la Evaluación de protocolos institucionales en el SG–SST en la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S. | 83 |
| Apéndice B. Formato de entrevista. | 84 |
| Apéndice C. Consentimiento Informado. | 85 |

Resumen

La presente investigación evaluó los protocolos institucionales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementados en la Clínica Alta Complejidad Aguachica durante el primer semestre de 2025. Se identificaron los componentes clave relacionados con la mitigación de accidentes y la seguridad laboral, así como las ventajas y limitaciones de la metodología basada en estándares mínimos. Además, se determinaron elementos esenciales para el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del SG-SST. Los hallazgos permitieron evidenciar un compromiso institucional con la mejora continua, aunque se reconocieron desafíos asociados a la sostenibilidad de las evaluaciones externas y la sistematización de la información para la toma de decisiones.

Palabras Clave. Protocolos Institucionales, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Mejora continua, Ciclo PHVA, Clínica.

Abstract

This research evaluated the institutional protocols of the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) implemented at the Aguachica High Complexity Clinic during the first half of 2025. Key components related to accident mitigation and occupational safety were identified, as well as the advantages and limitations of the methodology based on minimum standards. In addition, essential elements for the design of strategies aimed at strengthening the SG-SST were determined. The findings revealed an institutional commitment to continuous improvement, although challenges associated with the sustainability of external evaluations and the systematisation of information for decision-making were recognised.

Keywords. Institutional Protocols, Occupational Health and Safety Management System (OHSMS), Continuous Improvement, PDCA Cycle, Clinic.

Introducción

La revisión sistemática de los protocolos institucionales dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST) se hace necesaria en las entidades de salud para ayudar a la prevención de riesgos y la protección de los trabajadores donde las revisiones de estas supervisan el actuar continuo en seguridad y salud laboral que la circunscriban.

En el contexto clínico, esta evaluación adquiere una relevancia aún mayor, dado que el personal se encuentra expuesto de manera constante a una amplia gama de riesgos, incluyendo agentes biológicos, sustancias químicas, factores físicos, condiciones ergonómicas desfavorables y elementos psicosociales que pueden comprometer su bienestar integral.

En respuesta a lo anterior, resulta imperativo desarrollar una investigación rigurosa que permite una valoración integral de los riesgos laborales presentes en la Clínica Alta Complejidad Aguachica, que no solo brinde un análisis detallado de los peligros y riesgos a los que se enfrenta el personal, sino que igualmente suministre elementos básicos para el diseño de estrategias hacia un programa que brinde una promoción de la salud en el escenario laboral de manera eficaz, manifestando beneficios a los empleados como para la empresa (Romero Trujillo & Ochoa Gómez, 2024).

Por todo ello, este estudio inicia con la pregunta de investigación: ¿De qué manera evaluar los protocolos institucionales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica en la ciudad de Aguachica? Para dar respuesta a este dilema se esbozó la presente investigación con el propósito principal de valorar SG–SST, con el fin de aportar al mejoramiento continuo de los protocolos institucionales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del establecimiento de atención médica.

De esta manera, se toma como fundamentos en la normativa colombiana vigente, particularmente la Ley 1562, que redefine el Sistema General de Riesgos Laborales e impulsa la prevención de accidentes y enfermedades laborales, el Decreto 1072 que compila y reglamenta el SG-SST; además, la Resolución 0312 que establece los estándares mínimos para su implementación según el nivel de riesgo y el tamaño de la organización. De esta manera, estas normativas pueden facilitar elementos básicos para el diseño de estrategias hacia un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo como protocolos institucionales sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral en la Clínica Alta Complejidad Aguachica de la ciudad de Aguachica.

En concordancia con los objetivos planteados, esta investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, de tipo descriptivo, que integró técnicas cualitativas y cuantitativas para la recolección y análisis de datos. El proceso se estructuró en varias fases, iniciando con una revisión bibliográfica orientada a identificar antecedentes relevantes y sustentar teóricamente el estudio. Posteriormente, se seleccionaron instrumentos como entrevistas, encuestas y matrices analíticas (Legal, FODA y PESTEL), los cuales fueron sometidos y validados por expertos. Finalmente, los datos obtenidos fueron procesados y analizados estadísticamente para garantizar la rigurosidad de los resultados.

En síntesis, este documento presenta de forma estructurada la identificación de factores de riesgo presentes en el establecimiento de atención médica y la evaluación de la eficacia de los protocolos institucionales en el marco del SG-SST.

1. Justificación

La Clínica Alta Complejidad Aguachica de la ciudad de Aguachica, departamento del Cesar, Colombia, es una organización colombiana del sector de la salud dedicada a prestar servicios integrales de salud de mediana y alta complejidad de la región caribe, donde

continuamente desarrolla mejoramiento en sus sistemas de operatividad y de gestión para garantizar un mejor servicio a la comunidad.

Lo anterior justifica esta investigación, la cual busca evaluar los protocolos institucionales sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral. El objetivo es crear una herramienta que, con validación teórica, científica y jurídica, sirva para diseñar estrategias en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Clínica Alta Complejidad Aguachica; por lo tanto, la evaluación y mejora de los protocolos de seguridad no es solo un requisito legal, sino una pieza fundamental para el mejoramiento continuo del bienestar de los trabajadores y el logro de los objetivos estratégicos de la clínica para 2026.

En relación con el radio de acción, incluye los componentes clave de los protocolos institucionales implementados sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral, las ventajas y desventajas en la metodología estándares mínimos del SG–SST usados y, los elementos básicos para el diseño de estrategias hacia un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo como protocolos institucionales, el cual accede reconocer los aspectos en los que la Clínica pueden no estar cumpliendo con la visión organizacional establecida para el año 2026.

Particularmente, porque pueden o no poseer el recurso humano o financieros necesarios para efectuar apropiadamente los estándares de SG–SST, lo que puede generar riesgos redundantes laborales. Al identificar estas carencias, pueden tomar decisiones para optimizar su cumplimiento y mitigar los riesgos para todos los que laboran allí.

En este contexto, la investigación contribuye con datos útiles en el consenso de ordenamientos novedosos por parte de la Clínica, al dejar insumos para construir un programa sobre seguridad y salud en el trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés especial, como es el sector de la salud del departamento del Cesar.

Del mismo modo, el estudio posee una sólida fundamentación teórica, ya que se sustenta en un marco normativo integral. Este marco incluye la legislación nacional, como la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que establecen los requisitos mínimos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia.

Además, la investigación se enriquece con el análisis de estándares internacionales que actúan como complemento y referente de buenas prácticas. Se consideran el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 de la OIT, que ofrece un marco de principios generales, y la Norma ISO 45001 del 2018, que proporciona un modelo estructurado y reconocido globalmente para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esta combinación permite no solo cumplir con la ley colombiana, sino también aspirar a niveles de excelencia y mejora continua, alineando los protocolos institucionales con las mejores prácticas a nivel mundial.

Asimismo, con autores como Camacho-Bacca Á. G., (2025), Fontecha, Sanchez, & Benítez, (2020) entre otros, quienes suministran elementos conceptuales descriptivos, de tal forma que, al desarrollar la evaluación en los protocolos institucionales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la institución prestadora de servicios de salud bajo la metodología PHVA se construye una información fiable y valerosa en cuanto a la administración de riesgos laborales seguridad y salud en el trabajo para la gerencia a nivel local, regional o nacional.

Asimismo, esta investigación se delimitada en la línea de investigación de Seguridad y salud en el trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés especial. La seguridad y el bienestar de los trabajadores son fundamentales en un entorno laboral, pero estos adquieren

mayor relevancia cuando se trata de un grupo amplio como lo son aquellos que trabajan en instituciones de salud ya que están constantemente expuestos a incidentes laborales o riesgos que pueden afectar su salud física y mental. Por esa razón, al evaluar su cumplimiento, su capacidad para efectuar y conservar un sistema de gestión seguro, la organización de salud puede focalizar las dependencias en las que logran perfeccionar y garantizar un sistema de gestión en continuo mejoramiento como identificar sus respectivas falencias.

De igual manera, este estudio profundiza en medidas clave para la seguridad laboral, como el uso correcto de elementos de protección personal, la capacitación continua en bioseguridad y el establecimiento de programas y procedimientos claros para emergencias. A través de la evaluación de estos elementos, se busca fomentar una cultura organizacional que priorice la seguridad, la prevención y el autocuidado de todos los colaboradores, aspectos fundamentales para un entorno de trabajo saludable.

De esta manera, este proyecto se lleva a cabo en el marco de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Sede Bucaramanga. Específicamente, se realiza como parte de los requisitos académicos del programa de Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Facultad de Ciencias Empresariales. Esta articulación institucional no solo proporciona un rigor metodológico y el respaldo académico para la validación de los instrumentos, sino que también garantiza que los hallazgos y las herramientas desarrolladas cumplan con los estándares de investigación y las mejores prácticas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

2. Descripción del Problema

Planteamiento del Problema

Las clínicas privadas en Colombia, especialmente aquellas en el sector de alta complejidad, enfrentan el reto constante de garantizar la seguridad y salud en el trabajo para su personal. Los trabajadores de la salud están continuamente expuestos a riesgos ocupacionales que van desde accidentes por manipulación de equipos hasta la exposición a agentes biológicos; y esto se debe, de acuerdo a (Hernández, 2025) “a la exposición continua de riesgos ocupacionales, al punto que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que ciento cincuenta y tres trabajadores presentan algún accidente laboral cada catorce segundos” (p.1016).

Esta realidad ha llevado a que el Gobierno colombiano, a través de normativas como el Decreto 1072 y la Resolución 0312 del Ministerio del Trabajo de Colombia, (2019), exija a estas instituciones implementar y evaluar un robusto Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La Clínica Alta Complejidad Aguachica, a pesar de su liderazgo visionario en el sector salud, presenta una brecha crítica en la gestión de su SG-SST. Hasta la fecha, no existe evidencia documentada de una revisión exhaustiva y sistemática de sus protocolos institucionales de seguridad y salud en el trabajo. Esta falta de evaluación impide conocer el estado actual de cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019. La situación no solo representa un riesgo de incumplimiento normativo que podría derivar en sanciones legales, sino que también compromete los indicadores de gestión y la visión organizacional establecida por la misma para 2026, que busca consolidarse como referente de excelencia en la región, abarcando desde el fortalecimiento de la atención en salud hasta la consolidación de entornos seguros y saludables para los colaboradores.

El problema se agrava al considerar el contexto regional. El departamento del Cesar, donde se ubica la clínica, ha mostrado una alta tasa de enfermedad laboral, registrando 49.0

enfermedades por cada 100.000 trabajadores en 2024, lo que lo ubica entre los cinco departamentos con mayor tasa en el país (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024). Aunque no se disponen de cifras internas de la clínica, la relevancia de esta estadística regional subraya la necesidad urgente de fortalecer los protocolos para mitigar los riesgos inherentes a las actividades laborales del personal de salud y reducir la siniestralidad. La ausencia de esta revisión sistemática impide a la clínica identificar con certeza si sus protocolos son adecuados para enfrentar esta realidad regional, lo que podría estar afectando la salud de sus empleados y generando costos adicionales por accidentes o enfermedades laborales.

En este contexto, el presente estudio se justifica para evaluar los protocolos institucionales existentes en el SG-SST de la Clínica Alta Complejidad Aguachica. El objetivo es proporcionar una base sólida y documentada para el diseño de programas de seguridad y salud que no solo cumpla con la normativa nacional, sino que también contribuya directamente a la visión organizacional 2026, lo cual permitirá definir planes de capacitación y sensibilización dirigidos al personal tanto administrativos como asistenciales de la institución apoyando a la actualización y mejora de protocolos institucionales para la prevención y control de riesgos profesionales.

Formulación de Investigación

¿De qué manera evaluar los protocolos institucionales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, departamento del Cesar, Colombia para el primer semestre del 2025?

3. Objetivos

Objetivo General

Evaluar los protocolos institucionales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica de la ciudad de Aguachica, departamento del Cesar, Colombia durante el primer semestre del 2025.

Objetivos Específicos

- Identificar los componentes clave de los protocolos institucionales implementados sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral.
- Examinar las ventajas y desventajas en la metodología estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST) usados en la Clínica.
- Determinar los elementos básicos para el diseño de estrategias hacia un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo como protocolos institucionales sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral.

4. Marco Referencial

Estado del Arte

En lo concerniente al estado del arte de la presente investigación, se asumirá las referencias afines con la evaluación de protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de conseguir indagación que sume y se pueda emplear en el tema de investigación.

En el ámbito internacional, se presenta el estudio de Oumghar & Izza, (2025) el cual fue titulado “Gestión de riesgos en hospitales públicos marroquíes: una revisión de la literatura”. El objetivo del estudio fue proporcionar un análisis exhaustivo de las prácticas de gestión de riesgos

laboral en el sector de la salud, con un enfoque particular en la identificación de desafíos y estrategias en los hospitales marroquíes.

En este estudio se realizó una búsqueda bibliográfica en varios motores de búsqueda académicos utilizando términos de búsqueda que reflejaran la relación entre la gestión de riesgos laborales y los hospitales públicos en Marruecos; debido a diversas disyunciones que pueden generar múltiples riesgos laborales. Lo que a la postre, puede afectar la calidad de la atención prestada a los pacientes y, en ocasiones, puede poner en peligro su pronóstico vital. El proceso de gestión de riesgos puede ayudar a los profesionales sanitarios, investigadores y gestores de riesgos a ser ágiles e identificar y anticipar los riesgos para evitar accidentes graves que puedan afectar a toda la organización.

El resultado, demostró que el análisis de los procesos de gestión de riesgos laboral en los hospitales marroquíes, basado en la realidad existente, permite identificar deficiencias para dominar el sistema de gestión de riesgos y, así, proteger los bienes y servicios, así como la vida humana, que es el objetivo final de la organización hospitalaria. Por lo cual, este estudio demuestra la importancia de cumplir las normativas gubernamentales para mitigar cualquier riesgo y garantizar el bienestar laboral de los que trabajan en este tipo de organizaciones.

En su investigación, Salim & Soemarko (2025), evaluaron el sistema de seguridad y salud ocupacional en un hospital con el fin de prevenir lesiones en el lugar de trabajo. El estudio de caso, que analizó un incidente de hepatitis B causado por una lesión con aguja, se basó en observaciones clínicas y en la revisión retrospectiva de registros. Utilizando el marco de los Siete Pasos del Diagnóstico Ocupacional, los autores identificaron deficiencias en la implementación de sistemas de seguridad, a pesar de la disponibilidad de Equipos de Protección Personal (EPP) y la existencia de procesos para la notificación de incidentes.

La investigación de Salim y Soemarko enfatiza la importancia de fortalecer los sistemas de seguridad a través de la capacitación regular, la provisión adecuada de EPP, la mejora de los procedimientos operativos y el monitoreo continuo para prevenir incidentes. De este modo, la identificación de los componentes clave de los protocolos institucionales de seguridad se vuelve fundamental para minimizar el riesgo de enfermedades laborales y crear un entorno de trabajo seguro para los trabajadores de la salud. Este enfoque metodológico y sus hallazgos son pertinentes para el presente estudio, ya que refuerzan la necesidad de una evaluación exhaustiva de los protocolos existentes en la clínica. (Salim y Soemarko, 2025)

Del mismo modo, Semkina et. al (2025), en su investigación “Servicios de bienestar y salud ocupacional en las autoridades locales del sur de Londres: una revisión posterior a la COVID-19”, exploraron los servicios disponibles para los empleados. El objetivo del estudio fue analizar políticas, prácticas y programas para mitigar los posibles efectos perjudiciales en los puestos de salud. La metodología, de carácter exploratorio y de análisis bibliográfico, reveló que la ausencia por enfermedad prolongada reduce la probabilidad de que un empleado se reincorpore al trabajo.

El estudio concluyó con un panorama inicial de la oferta de bienestar y salud laboral en 12 autoridades locales, destacando puntos en común y áreas de mejora. Este hallazgo subraya la necesidad de incorporar estrategias sólidas, como protocolos institucionales sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral, en los sistemas de bienestar existentes.

La investigación de Semkina et al. (2025) demuestra la relevancia de desarrollar procedimientos básicos para el diseño de un programa de SG-SST, beneficiando tanto a los empleados como a los usuarios de la clínica. En síntesis, este tipo de investigaciones internacionales son cruciales para entender las mejores prácticas y los desafíos globales en la

materia, proporcionando conocimientos valiosos para establecer estándares que impulsen entornos de trabajo seguros y saludables en el sector de la salud a nivel mundial.

En el entorno hispanoamericano, se hallan dos investigaciones de gran excelencia que admiten los criterios elementales de este trabajo. La primera de estas investigaciones fue presentada por González-Viralta (2024), en su tesis titulada “Diseño de un Sistema de Gestión de la Calidad para un prestador de servicios de salud de alta complejidad en Chile”, analizó la gestión de calidad mediante el SG-SST utilizando el Modelo Malcolm Baldrige. La investigación se basó en entrevistas semiestructuradas a empleados del hospital y culminó en la creación de siete proyectos de mejora con un sistema de monitoreo de calidad. Este estudio es relevante para la presente investigación, ya que suministra herramientas para la mejora, la eficacia organizacional y el uso eficiente de recursos con el fin de mitigar riesgos y enfermedades laborales.

Por su parte, Dam (2024), evaluó el SG-SST en un hospital público en Tres Arroyos, Argentina. La investigación, titulada “Evaluación de condiciones y medio ambiente de trabajo en Hospital Público”, utilizó un enfoque sistémico con observaciones, entrevistas semiestructuradas y encuestas a 31 sujetos para valorar las condiciones de seguridad y salud en cada dependencia. Tras la evaluación, se concluye la necesidad de implementar estrategias para los factores de riesgo prevalecientes en los puestos laborales, los cuales deben regirse a la normatividad de la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo y la Resolución 3077 de 2022 de la república de La Argentina.

En el contexto colombiano, Fernández et al (2024) analizaron en su artículo “Principales metodologías para la integración de sistemas de gestión” diversas metodologías de integración desarrolladas por corporaciones de normalización.

La investigación de Fernández et al. (2024) describe las tres etapas principales de estas metodologías, destacando sus ventajas y desventajas para que las empresas puedan elegir la más adecuada. Este estudio es fundamental para la presente investigación al permitir reconocer qué tipo de metodología es más apropiada para el proyecto.

Además, Miranda et al (2024) diagnosticaron el nivel de cumplimiento del SG-SST en microempresas metalmecánicas de Barrancabermeja, conforme a la Resolución 0312 de 2019. Este se llevó a cabo en el Distrito Especial de Barrancabermeja donde se exponen las fortalezas y debilidades en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El estudio de Miranda et al. (2024) utilizó un enfoque mixto con observación, entrevistas y encuestas de escala Likert, Su resultado demostró que el ochenta por ciento de los gerentes reconocen la relevancia de usar estándares mínimos en materia de SG-SST. Igualmente, su autoevaluación demostró una desigualdad en el cumplimiento de las normativas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al ser muy bajo, por no cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Es de resaltar que las investigaciones abordadas en el territorio colombiano tienen en cuenta los protocolos, las metodologías y consideración de las normas aplicables a un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), enfatizando en la importancia de aplicar medidas de intervención como es la autoevaluación con el fin de resguardar la seguridad laboral y salud de los trabajadores.

En el ámbito regional, Vega & Salinas (2022), en su investigación titulada “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de talento humano de la Universidad de La Guajira”, analizaron el sistema de la institución para mejorar sus políticas y programas. En ella,

se usa una metodología cuantitativa al trabajar con una encuesta tipo Likert para validarlo mediante la técnica del juicio del experto.

Su resultado arrojó que la institución tiene un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, idóneo que cumple su rol. Además, que las estrategias usadas para mitigar los riesgos y garantizar la salud son idóneos, debido al contar con un programa que les garantiza el bienestar físico, mental y social de los empleados. El estudio concluyó que, la universidad cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo idóneo y estrategias efectivas para garantizar el bienestar físico, mental y social de sus empleados, a través de programas que se actualizan continuamente.

Por último, Escalante (2020) realizó una investigación cualitativa para identificar peligros y evaluar los controles existentes en el SG-SST de Empresas Municipales de Chinácota (EMCHINAC E.S.P.). ubicadas en el Municipio de Chinácota, Norte de Santander”. Su metodología tuvo un enfoque cualitativo de tipo descriptiva, midiendo las variables independientes de corte transversal usando la Guía para la identificación de los peligros y la valoración de riesgos en el SG–SST para lograr el objetivo trazado.

El estudio de Escalante (2020) utilizó la guía para la identificación de peligros y valoración de riesgos, encontró anomalías en el mantenimiento planificado de riesgos, ya que no se cumplían los campos de acción de la Resolución 0312 de 2019. Esto llevó a la conclusión de que la organización debía aplicar las normas del SG-SST para evitar sanciones, por lo que se propuso una metodología de implementación inmediata.

Marco Teórico

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una estructura organizacional que busca garantizar condiciones laborales seguras, saludables y dignas, mediante

la implementación de políticas, procedimientos y prácticas orientadas a la prevención de riesgos laborales. En Colombia, su obligatoriedad está regulada por el Decreto 1072 y la Resolución 0312 de 2019, que establecen los estándares mínimos para su aplicación. Dentro de este sistema, los protocolos institucionales constituyen el componente operativo que traduce la normativa en acciones concretas, adaptadas al contexto específico de cada organización.

En consecuencia, el basamento teórico de esta investigación enmarca el problema de estudio en la teoría de protocolos institucionales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación, se detallan los conceptos clave que se utilizarán para interpretar y argumentar los resultados.

Según Santana Londoño et al (2023) define los protocolos institucionales del SG-SST como instrumentos normativos internos que definen de manera sistemática y detallada los procedimientos, responsabilidades y recursos necesarios para la ejecución de las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón, Santana Londoño et al. (2023) explican que estos protocolos permiten estandarizar la gestión del riesgo, asegurar la trazabilidad de las acciones y facilitar el cumplimiento legal, al punto que no son solo documentos, sino mecanismos de gobernanza organizacional que actúan como la pieza clave para traducir la teoría y la normativa en acciones prácticas. En términos teóricos, se conciben como mecanismos de gobernanza organizacional que articulan la política de SST con la práctica cotidiana, promoviendo la cultura preventiva y la mejora continua.

Desde una perspectiva normativa, los protocolos institucionales se sustentan en el principio del Estado Social de Derecho, que reconoce la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental. Este principio se materializa en la legislación colombiana a través de instrumentos clave como la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de

2019. Estas normativas no solo establecen la obligación de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las organizaciones, sin importar su tamaño o naturaleza jurídica, sino que también definen el marco y los requisitos para su correcta aplicación.

Epistemológicamente para Santana Londoño et al. (2023), los protocolos institucionales se fundamentan en enfoques sistémicos y participativos, que reconocen la complejidad de los entornos laborales y la necesidad de involucrar a todos los actores en la gestión del riesgo. Su diseño debe considerar elementos como la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la planificación de medidas de control, la capacitación del personal, y la evaluación del desempeño del sistema.

De acuerdo con Arenas Castaño & Zambrano Santos, (2017) los elementos constitutivos de los protocolos institucionales son:

- **Diagnóstico Organizacional:** Evaluación inicial de las condiciones laborales, riesgos presentes y capacidades institucionales para la gestión del SG-SST.
- **Política de SST:** Declaración formal del compromiso de la alta dirección con la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Procedimientos Operativos:** Instrucciones detalladas para la ejecución de actividades específicas como inspecciones, capacitaciones, atención de emergencias, entre otras.
- **Roles y Responsabilidades:** Asignación clara de funciones a cada actor involucrado en el SG-SST.
- **Indicadores de Gestión:** Parámetros cuantitativos y cualitativos para evaluar la eficacia de los protocolos.

- **Mecanismos de Seguimiento y Mejora:** Auditorías internas, revisiones gerenciales y planes de acción para la mejora continua.

Desde el punto de vista teórico, los protocolos institucionales representan una forma de institucionalización del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al traducir principios constitucionales en prácticas organizacionales concretas; mientras que, en la práctica, permiten a las organizaciones cumplir con sus obligaciones legales, reducir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, y fomentar una cultura organizacional basada en la prevención y el bienestar.

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según la Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). se define como "un conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y unos objetivos alcanzables"

Complementando esta idea, la Federación Canadiense de Asociaciones de Seguridad, (2024) lo describe como un sistema que ayuda a los empleadores a identificar y evaluar los riesgos laborales, establecer controles para prevenirlos o minimizarlos, y evaluar la eficacia de su programa de seguridad y salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH, 2001), enfatiza la importancia de convenios voluntarios para robustecer el cumplimiento de reglamentos y normas. Estas directrices implican un proceso de mejora continua para predecir, identificar, evaluar y verificar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

En el contexto colombiano, el SG-SST está conceptualizado en el Decreto 1072 del 2019 como la disciplina que aborda la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las

condiciones de trabajo. Y a su vez se complementa con la Resolución 0312 del 2015, como un proceso que contiene criterios de evaluación y verificación para la mejora continua, que busca la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Esta proposición teórica proporciona un marco sólido para entender y tratar los peligros relacionados con las actividades laborales. En este sentido, Duque-Aldaz et al (2024) sostienen que el cumplimiento de la legislación, la implementación de sistemas de gestión y una cultura de prevención son esenciales para salvaguardar la seguridad, salud y derechos de los trabajadores. Esto se logra manteniendo protocolos institucionales precisos que promuevan la autoevaluación y la mejora continua del SG-SST.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia debe basarse en los principios de la NTC ISO 45001, (2018). Según Camacho-Bacca (2023) los elementos clave del SG-SST incluyen:

- **Contexto de la Organización.** Cuando se va a evaluar un hospital se debe tomar en consideración el entorno legal y regulatorio que les emplea, la estructura, tamaño organizacional, recursos disponibles, recursos tecnológicos, demografía y población que se atiende y que labora, historial de incidentes y lesiones tanto directos como indirectos de la organización.
- **Liderazgo y Participación de los Trabajadores.** Se debe inspeccionar la manera de liderar la gerencia el hospital y hasta dónde llega su compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, la atribución de responsabilidades y forma de participación laboral activa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Planificación.** Se debe examinar cómo se instituyen objetivos, se localizan y valoran los riesgos laborales, además de cuales programas existen para la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Apoyo.** Posterior a la identificación de las competencias del hospital y la de sus empleados, se debe hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para crear conciencia, apoyar y documentar las respectivas relevancias en cuanto al SG-SST.
- **Operación.** Se tiene en cuenta la forma de gestionar los cambios que puedan perturbar al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sus cambios en las diferentes etapas, equipos o normativa interna; conservando una cultura de alejamiento de peligros y disminución de riesgos.
- **Evaluación del Desempeño.** Siempre se debe medir y monitorear el ejercicio continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde un incidente básico hasta una auditoría interna completa en el hospital.
- **Mejora.** Se debe examinar como se deciden las acciones para perfeccionar constantemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En definitiva, para evaluar estos protocolos, es fundamental entender los principios que los rigen. A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la norma ISO 45001 ofrecen un marco conceptual. La OIT define el SG-SST como un "conjunto de elementos interrelacionados" cuyo objetivo es establecer una política y metas, mientras que la ISO 45001 proporciona una estructura metodológica para lograrlo a través de un ciclo de mejora continua. A nivel nacional, esta estructura se materializa en la legislación colombiana, destacándose la Ley

1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que hacen obligatoria la implementación del SG-SST, y la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos que deben ser evaluados.

Teniendo en cuenta los elementos y componentes identificados anteriormente, se procede con la teoría de la Metodología de los estándares mínimos Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siendo el ciclo Deming o PHVA el recomendado por el gobierno colombiano en el Decreto 1072 del 2015 (Presidencia de la República de Colombia, 2015). Esto, según Martins, (2024) es una estrategia iterativa de Resolución de problemas para mejorar la gestión procesos e implementar cambios. El ciclo PHVA es un procedimiento de ciclo de mejora continua. Esto quiere decir que no supone un proceso que se ejecuta una sola vez, sino que es un procedimiento circular y continuo que busca mejorar los procesos e iteraciones. Al seguir el ciclo PHVA, los equipos desarrollan hipótesis, ponen a prueba las ideas y las mejoran.

Para la implementación, el gobierno colombiano recomienda el ciclo Deming o PHVA, un modelo de mejora continua establecido en el Decreto 1072 de 2015. Como lo describe Martins, (2024), el ciclo es una estrategia iterativa de Resolución de problemas para mejorar la gestión de procesos e implementar cambios.

Aunado a lo anterior, la investigación se basa en la premisa de que los protocolos institucionales de la clínica deben ser evaluados bajo criterios teóricos específicos para determinar su eficacia y cumplimiento. Para ello, se utilizarán los componentes del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) como la estructura analítica principal. Según Camacho-Bacca (2023), estos componentes se derivan de la ISO 45001 y se aplican de la siguiente manera a la evaluación de los protocolos:

- **Planear:** Instaurar los objetivos y métodos precisos para conceder derivaciones de acuerdo con la política interna del SG–SST de la organización. En consecuencia, se evaluará si los protocolos de la clínica definen de manera clara los objetivos de seguridad y los riesgos laborales identificados, tal como lo exige el decreto 1072 y la Resolución 0312.
- **Hacer:** Implementar el proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST). Es así, como se analizará la implementación de las medidas de control y los programas de capacitación descritos en los protocolos, verificando si se llevan a cabo de manera efectiva.
- **Verificar:** Monitorear y calcular el proceso contra la política del SG–SST de la organización, objetivos, obligaciones legales y otros requisitos, y mostrar resultados. Por lo cual, se examinará si la clínica cuenta con mecanismos para monitorear el desempeño de los protocolos, a través de auditorías, seguimiento de incidentes o evaluaciones internas.
- **Actuar:** Decidir mediante acciones para mejorar continuamente el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST). Por ello, se valorará la existencia de planes de mejora continua que se activen a partir de los resultados de las verificaciones, asegurando que los protocolos se adapten a las necesidades cambiantes de la organización.

La aplicación de este ciclo ayuda a garantizar un entorno laboral seguro y el cumplimiento de las normativas vigentes, como la Circular 009 de 2025 que establece los plazos para las novedades de los estándares mínimos del SG-SST (Ministerio del Trabajo de Colombia,

2025). Al seguir esta gestión, las empresas pueden avalar un entorno laboral seguro y promover el bienestar de sus empleados de forma eficaz y sostenida.

Además, este enfoque metodológico, tal como lo describen autores como Martins (2024), es una estrategia iterativa para mejorar la gestión y es directamente aplicable a este estudio. Al utilizar el ciclo PHVA como lente de análisis, la investigación no solo verificará el cumplimiento normativo, sino que también ofrecerá una hoja de ruta para la mejora continua de los protocolos institucionales de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, lo que contribuirá a la visión organizacional de la institución.

Marco Conceptual

Basados en el título de la presente investigación se obtienen las palabras claves como Evaluación del riesgo, Mejora continua, Política de seguridad y salud en el trabajo, Riesgo y Valoración del riesgo, precisándolas para tener un bosquejo claro en el desarrollo de este estudio. A continuación, se detalla los términos más notables para su comprensión de acuerdo con la normativa vigente.

Se entiende por evaluación del riesgo, un proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (ARL SURA, 2017)

De acuerdo con la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (2024) describe que la mejora continua, se realiza mediante un proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

Del mismo modo, las políticas de seguridad y salud en el trabajo, se entiende como el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Ministerio de Justicia y del Trabajo, 2022)

Al igual, que se entiende por riesgo, como la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (ARL SURA, 2017)

Y finalmente, según la OISS (s.f) se tiene el concepto de valoración del riesgo, el cual consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado, Desde esta perspectiva, valorar el riesgo es reconocer que hay una vida, y que la tolerancia al riesgo no puede medirse únicamente en términos económicos, sino también en función de los derechos fundamentales a la seguridad y la salud en el trabajo.

Marco Legal

A nivel internacional, se han establecido diversas normativas para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores de alto riesgo como la lavandería hospitalaria. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido un actor clave en este proceso, destacándose el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), que establece estándares mínimos aplicables a todas las ramas de actividad económica. Este instrumento promueve la implementación de políticas preventivas, la evaluación sistemática de riesgos y el desarrollo de medidas de control para garantizar entornos laborales seguros en establecimientos de atención médica.

De igual manera, la Norma internacional ISO 45001 (2018) se ha consolidado como un referente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al establecer un marco estructurado

para identificar, controlar y reducir los riesgos laborales. Su implementación en entornos clínicos, como la Clínica Alta Complejidad Aguachica, refleja un compromiso institucional con la protección de trabajadores y visitantes. Según Dueñas Valcárcel et al (2024), esta norma contribuye al fortalecimiento de la resiliencia organizacional al integrar la mejora continua en los procesos de gestión del SG-SST.

Asimismo, se encuentra el Reglamento Sanitario Internacional (RSI), adoptado por la Organización Mundial de la Salud, (2005) para establecer directrices vinculantes para prevenir la propagación transfronteriza de enfermedades. Su aplicación en entornos clínicos implica una gestión rigurosa de los riesgos biológicos y la implementación de protocolos específicos para el manejo de enfermedades infecciosas, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas preventivas y de respuesta que garanticen la seguridad sanitaria del personal y de los pacientes.

En el contexto nacional, Colombia dispone de un marco normativo consolidado. Este tiene como eje central la Ley 1562 de 2012, que reformula el Sistema General de Riesgos Laborales (Congreso de la República de Colombia, 2012).

A esta se suman el Decreto 1072 de 2015, que reglamenta la implementación obligatoria del SG-SST (Presidencia de la República de Colombia, 2015), y la Resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos para su aplicación, ajustados al nivel de riesgo y tamaño de cada organización (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019).

Al mismo tiempo de estas disposiciones, existen otras normativas complementarias que fortalecen la gestión integral del riesgo, tales como la Resolución 350 de (2022), la cual refuerza mediante un protocolo general de bioseguridad el desarrollo de actividades económicas, sociales, culturales y del Estado colombiano en el contexto postpandemia.

También, se encuentra la Resolución 2607 de (2024), donde se exponen las disposiciones sobre la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en todos los sectores económicos existentes en Colombia.

Al mismo tiempo, se encuentra la Circular 009 del 2025 donde se garantiza que las compañías cumplan con los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2025), y que se perfeccione interminablemente la seguridad de los trabajadores; la Circular 093 del 2023 que la complementa al certificar que las empresas y entidades apliquen las obligaciones mínimas en seguridad y salud laboral (Ministerio del trabajo de Colombia, 2023).

5. Metodología

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se emplea en la evaluación de protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica describe los datos recogidos mediante los instrumentos usados con el propósito de valorar el nivel de cumplimiento según la legislación colombiana relacionada con el SG-SST y dar una serie de conceptos útiles para la organización.

Habida cuenta, la presente investigación se enmarca en los estudios descriptivos, dado la naturaleza metodológica según Ñiquen & Lozano (2024) ayuda a crear una consistente información ventajosa hacia una acertada decisión, la enunciación de políticas, una adecuada delineación de programa y la valoración de sus efectos.

Por lo tanto, este tipo de investigación tiene un enfoque científico de elegir una sucesión de variables o cuestiones medibles de forma independiente para lograr detallar como es el

fenómeno o planteamiento abordado y sus unidades (variables) en una investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El Enfoque de la Investigación

La ruta investigada exhibe evaluar los protocolos institucionales en el SG–SST dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, debido a los criterios cuantificables en la metodología estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tal como está basada en la Resolución 0312 (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019) del Ministerio del Trabajo de Colombia para conocer el cumplimiento de estándares mínimos, tipificación de peligros y riesgos y determinación de controles. Al mismo tiempo, se debe concebir una interpretación y análisis de los elementos básicos para el diseño de estrategias hacia un programa de SG–SST, lo que representa una dirección de enfoque cualitativa. A la luz de esto, se determina que su enfoque es mixto.

En lo que concierne a lo anterior, en el enfoque de investigación mixta quien investiga debe reunir como agrupar la información cuantitativa y cualitativa para ejecutar interpretaciones sustentadas en la mixtura de las fortalezas de uno y otro (Creswell & Poth, 2024).

A partir del momento que se instituyan las variables que participan en la evaluación de protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización, se logrará descriptivamente exponer las ventajas y desventajas en la metodología estándares mínimos del mismo y se podrá determinar los elementos básicos para el diseño de estrategias hacia un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo como protocolos institucionales sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral en la Clínica Alta Complejidad Aguachica.

Por lo tanto, en el enfoque mixto para este trabajo, permite la combinación de los datos cuantitativos mediante una encuesta (datos estadísticos) y la información cualitativa a través de entrevista (triangulación de indagación) con el propósito de ofrecer un contexto más detallado en patrones o tendencias relevantes sobre el objeto de estudio en esta investigación.

Población y Muestra Poblacional

De conformidad con Chero-Pacheco (2024) se entiende por población la integridad de elementos que concuerdan en indiscutibles aspectos o peculiaridades de interés para el estudio (p.66); además, esta puede ser finita o infinita, siendo finita cuando está delimitada por tiempo y espacio, e infinita lo contrario (Tamargo, Jiménez, & Quesada Peña, 2024).

En vista de ello, la población en estudio es la misma área laboral de la Clínica Alta Complejidad Aguachica donde su muestra probabilística es cien por ciento (100%), el cual se refleja desde el área directiva hasta cada área donde está un trabajador integrado al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización; dentro de los cuales tendrá acciones aleatorias para la realización de ciertos instrumentos como encuestas entre otras.

Además, dicha muestra estratifica los grupos de análisis considerando que los conocimientos evaluados asignan responsabilidades dentro de una estructura jerárquica corporativo, igualmente, de influir en los procedimientos institucionales relacionados con el SG-SST. De ahí que sea aquella en la se divide la muestra atendiendo a estratos categorías que se presentan en la investigación y debe ser lo más semejante posible a la población (ACCID, 2017).

En consecuencia, esta muestra poblacional tiene unos criterios de inclusión y exclusión. Los criterios identificados como inclusión se establecen considerando la totalidad del personal que integra el establecimiento de salud, con el fin de evaluar los protocolos institucionales del

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S. Esta evaluación abarca todos los procesos operativos que se desarrollan dentro de la organización.

Asimismo, al considerar el área operativa de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, es fundamental incluir al personal que desempeña sus funciones bajo la modalidad de trabajo remoto.

Mientras que, se aplica el criterio de exclusión a toda aquella persona que no tenga la responsabilidad principal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ante la Junta directiva de la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S., esto debido al conocimiento y autoridad que tiene ante las respectivas autoridades externas de la empresa. Por lo tanto, se toma como sujetos de muestra al Coordinador General del Comité de Calidad donde se desarrolla todo el proceso de planificación como el seguimiento del Sistema de Gestión de Calidad y al Gerente General de la Clínica como miembro de la Alta dirección.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para realizar la evaluación de protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, se utiliza como instrumento la encuesta y la matriz IPERVV (Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos), los cuales se refieren a continuación.

De acuerdo con Potter et al (2023) “la encuesta es una manera de obtener información sobre prácticas, experiencia, percepciones, opiniones y otras características de las personas, siendo su función básica describir la población estudiada y el tema de estudio” (p.68).

En el ámbito de la investigación sobre protocolos institucionales en el SG–SST en la clínica, este instrumento se aplica de forma virtual a través de Microsoft Forms e incluye

consultas afines al contexto de la organización, el liderazgo y participación de los trabajadores, la planificación, el apoyo, la operación y evaluación del desempeño de los trabajadores relacionados con el riesgo y seguridad laborales acorde a los objetivos trazados. Asimismo, se concibe la estructura organizacional de la Clínica establecida en una división del personal en áreas asistencial y un área Administrativa.

Consecuentemente, se aplica el instrumento a dos (2) sujetos activos de la clínica con alto grado de responsabilidad; donde se tiene en consideración a un miembro del comité de calidad donde se desarrolla todo el proceso de planificación como el seguimiento del Sistema de Gestión de Calidad para aplicar el instrumento de encuesta (Apéndice A), y a un miembro de la junta directiva: Alta dirección, con el propósito de obtener datos útiles para identificar debilidades en el cumplimiento del SG–SST desde lo gerencial, mediante el instrumento entrevista (Apéndice B).

Es menester aclarar que, tanto la encuesta como la entrevista se asignan sobre los participantes, teniendo en cuenta el propósito principal de este estudio y sus respectivas responsabilidades dentro de la organización.

Por otro lado, la matriz de riesgo según Center for Chemical Process Safety (2023) “facilita una plataforma visual práctica de gestión de riesgo en una organización para medir e informar la dimensión de un riesgo específico, ayudando a certificar la percepción y el análisis del riesgo de manera sólida”. Además, incentiva a los miembros de la sociedad corporativa a advertir o aminorar los efectos o repercusiones.

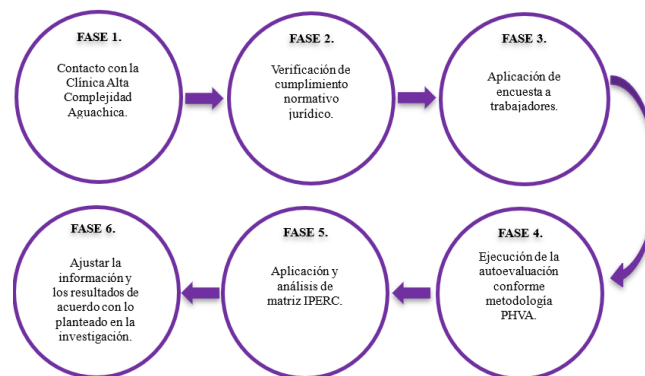
Es importante subrayar que ambos instrumentos están expuestos para ser evaluados a través del juicio de expertos y así garantizar su validez como relevancia. Igualmente, se lleva a cabo una prueba piloto de la encuesta en la población.

En cuanto a la matriz de riesgo, se aborda la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC), siendo este un recurso esencial para detectar, analizar y definir las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral. Su aplicación permite cumplir con las disposiciones establecidas en Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015), asegurando la implementación de medidas de control adecuadas para minimizar los riesgos identificados (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2015).

Para la consecución de los objetivos propuestos, se desarrolló un procedimiento dividido en seis (6) fases, las cuales se realizaron progresivamente en el cumplimiento de las fechas estipuladas por los tutores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Cada una de las fases se presentan en la siguiente figura 1:

Figura 1.

Procedimientos por fases



Nota. Desarrollo estructurado por fases para alcanzar los objetivos investigativos.

Para lograr los objetivos instituidos en esta investigación, se trazan las siguientes etapas:

Fase 1. Se solicita el consentimiento y adelanto de la investigación.

- Fase 2.** Comprobación del acatamiento normativo legal vigente acordes con los protocolos institucionales implementados sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral en la Clínica.
- Fase 3.** Aplicación de encuesta a un empleado miembro del comité de calidad (área asistencial) y a un miembro de la alta dirección (área Administrativa).
- Fase 4.** Ejecución de la autoevaluación conforme metodología PHVA ajustable a la Resolución 0312 de 2019.
- Fase 5.** Aplicar y analizar los datos de la matriz IPERC para visualizar los riesgos priorizados en función de las actividades realizadas.
- Fase 6.** Ajustar la información y los resultados de acuerdo con lo planteado en la investigación, con el propósito de diseñar las estrategias hacia un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo como protocolos institucionales sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral en la Clínica según los encuentros derivados.

Tabla 1.

Descripción de desarrollo de Objetivos

| TITULO | Objetivos | | Fases | Resultado |
|---|---|---|---|--|
| | Objetivo General | Objetivos Específicos | | |
| Evaluación de protocolos institucionales en el SG-SST dentro de la Clínica de Alta Complejidad Aguachica | Evaluar los protocolos institucionales en el SG-SST en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica - Cesar | Objetivo específico 1: Evaluar los componentes claves de los protocolos institucionales implementados sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral | Actividad 1: Revisión de actas del COPASST, plan de capacitaciones y evidencias. Actividad 2. Entrevista con el gerente general (virtual / escrita) de la institución. | Conformación formal del COPASST desde le año 2022, junto con actas y evidencias de auditorias internas y la aplicación del ciclo PHVA, identificación de fortalezas en la comunicación interna y la gestión de cambio. |
| | | Objetivo específico 2: Examinar las ventajas y desventajas en la metodología de estándares mínimos del SG-SST usados en la clínica | Actividad 1. Aplicación de encuesta al personal técnico, administrativo y asistencial de la institución. Actividad 2. Análisis de la percepción que refiere el personal de la institución frente al SG-SST | La totalidad del personal reconocen, la planificación, actualización y apoyo del SG-SST, al igual que se cuenta con una cultura organizacional participativa con un alto nivel de formación, |
| | | Objetivo específico 3: Determinar los elementos básicos para el diseño de estrategias hacia un programa de SST como protocolos institucionales sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral | Actividad 1. Construcción de matriz legal matriz DOFA, y matriz PESTEL para un bosquejo de la institución y la creación de los programas. Actividad 2. Redacción de propuesta a Gerencia | Reconocimiento del cumplimiento normativo amplio (Resolución 0312, Decreto 1072), compromiso directivo y cultura preventiva. Socialización de estrategia propuesta de mejora de puntos clave identificados |

Por otro lado, el análisis de los datos se llevará a cabo conforme a los resultados derivados del proyecto investigativo, permitiendo la tabulación de los datos recopilados para su posterior evaluación con el fin de contrastarlos con el planteamiento de la investigación. Del

mismo modo, las respuestas y resultados obtenidos tanto de las encuestas como de la entrevista son contratados con los instrumentos de entrevista, encuesta y matrices definidos en la investigación.

A su vez, en este proyecto se adquiere la responsabilidad de respaldar la confidencialidad de datos documentados, garantizar la transparencia en su propósito y avalar su uso exclusivo con fines académicos durante la investigación; por lo cual, se afianza una relación en privacidad de información entre la investigadora como estudiante de la especialización de la Corporación Minuto de Dios y la Clínica Alta Complejidad Aguachica. Igualmente, se presenta el presupuesto propuesto (Tabla 1) dentro de un cronograma definido (Tabla 2) para la implementación de la investigación: Evaluación de protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Clínica.

6. Desarrollo de los Objetivos

En esta sección se presenta el análisis correspondiente al desarrollo de los objetivos específicos planteados en la investigación, así como los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de información. Este apartado permite evidenciar la relación entre las variables estudiadas y valorar la efectividad de los protocolos institucionales en el marco del SG-SST, proporcionando insumos clave para la formulación de estrategias orientadas a la mejora de las condiciones laborales en la Clínica Alta Complejidad Aguachica.

Objetivo Específico 1. Componentes clave de los protocolos institucionales implementados.

En el marco de la evaluación de los protocolos institucionales conforme a los lineamientos establecidos en la Resolución 0312 (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019, 13

de febrero), se identificó que la Clínica Alta Complejidad Aguachica constituyó formalmente el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) el lunes 7 de febrero de 2022. Esta acción, evidenciada antes de la entrevista con la gerencia del centro médico, refleja el compromiso institucional con la promoción y vigilancia del cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral. El mismo, está conformado por Dos (2) representante de la Administración y Dos (2) representantes de los empleados, los cuales se reúnen bimensualmente de manera virtual o en caso de emergencia (Lo cual no ha ocurrido aún) para tratar todos los temas relacionados con el Comité.

Igualmente, la gerencia solicito que antes de la entrevista se accediera de manera visual sin derecho a ser grabadas o fotografiadas en el despacho del gerente, la evidencia de actas de reuniones periódicas, plan de capacitaciones donde se soporta la ejecución y circulación de los roles dentro de la misma hasta la última realizada para el primer trimestre del año 2025.

Al contrastar los hallazgos con la normativa colombiana vigente, se evidencia que la Clínica Alta Complejidad Aguachica cumple de manera adecuada con los estándares establecidos en la Resolución 0312 (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019). Durante la revisión del plan de capacitaciones, presentado por la presidenta del COPASST en el despacho del gerente, se observó una estructura organizativa clara en los canales de comunicación interna, abarcando todas las áreas del establecimiento. Asimismo, se identificó la existencia de un procedimiento formal para la gestión de cambios en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo el más reciente el implementado durante la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Asimismo, en la rendición de cuentas se observa que siempre queda plasmado los posibles riesgos a los que puedan estar sometidos, teniendo en cuenta el entorno interno y

externo existentes, por lo que sus estrategias de actuación son acordes en la garantización de una salud y calidad de trabajo idónea.

No obstante, no se encontró evidencia sobre un documento que exponga la condición sociodemográfica de los empleados, pero, este fue argumentado con que se accede a las condiciones de salud por medio del área de Recursos Humanos mediante plataforma digital interna, quienes tienen en tiempo real la condición detallada del estado de salud de cada empleado, lo que les permite generar acciones de promoción y prevención de salud de forma inmediata y de llevar datos estadísticos de accidentalidad y enfermedad laboral en el establecimiento sanitario.

Debido a limitaciones de tiempo para la realización de una entrevista presencial, el Gerente General de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, en su calidad de único representante legal autorizado, accedió a responder por escrito las preguntas previamente formuladas. Estas fueron entregadas mediante una grabación realizada el 24 de junio de 2025, y sus respuestas fueron recibidas el 28 de junio del mismo año a las 8:20 a.m. Este procedimiento permitió garantizar la participación directiva en el proceso investigativo, asegurando la validez de la información recolectada.

Con base en la información suministrada por el Gerente General de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, se concluye que la institución ha avanzado significativamente en la implementación de los lineamientos establecidos por la Resolución 0312. Las respuestas obtenidas evidencian un enfoque estructurado y progresivo en la adopción de protocolos institucionales, lo cual refleja el compromiso de la organización con la consolidación de un entorno laboral seguro y conforme a la normativa vigente.

Asimismo, se identifican varios elementos clave que permiten evaluar técnicamente la eficacia del sistema, como el inicio del proceso de implementación mediante asesoría especializada proveniente de ciudades con alta experiencia en el sector salud, como Medellín y Bogotá. Esta decisión estratégica permitió una aplicación gradual de la normativa, priorizando la protección de trabajadores, pacientes y la reputación institucional. Por lo tanto, el enfoque preventivo está legalmente orientado a reflejar una comprensión adecuada del artículo 1 de la Resolución 0312 que establece la necesidad de salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores.

Del mismo modo, el gerente destaca la importancia de contar con políticas libres de barreras técnicas, lo cual facilita la identificación de riesgos específicos en cada área de la organización prestadora de servicios en salud. Este enfoque permite diseñar planes de emergencia adaptados a las condiciones reales del entorno laboral, en coherencia con los estándares mínimos exigidos por la normativa para empresas con más de 50 trabajadores.

La efectividad de los protocolos institucionales es evaluada mediante auditorías internas y externas, lideradas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Este proceso de control permite generar indicadores de gestión que facilitan la toma de decisiones correctivas y preventivas, en concordancia con el principio de mejora continua establecido en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Esta metodología, recomendada por la normativa colombiana, fortalece la capacidad de respuesta de la organización frente a los riesgos laborales y promueve la sostenibilidad del SG-SST en el establecimiento de atención médica ambulatoria.

Al mismo tiempo, la Clínica ha desarrollado un sistema de medición basado en criterios de pertinencia, regularidad, congruencia y confiabilidad. La ausencia de indicadores negativos

desde su fundación sugiere una gestión eficaz del riesgo, lo cual se traduce en un entorno laboral seguro y productivo.

Aún más, la estrategia de mejora continua se fundamenta en la capacitación constante, auditorías periódicas y una comunicación bidireccional efectiva. Este último aspecto es crucial, ya que fomenta el sentido de pertenencia y la participación activa de los empleados en la identificación y control de riesgos, cumpliendo con los principios de participación establecidos en la Resolución 0312.

Por otro lado, según lo manifestado en la entrevista por el Gerente General de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, la inversión en señalización y procesos de formación ha contribuido significativamente a consolidar una cultura organizacional orientada a la seguridad integral. La gerencia destaca la importancia de las evaluaciones externas como mecanismo de validación de los protocolos, aunque reconoce que la disponibilidad limitada de recursos representa un desafío para su implementación sostenida.

Asimismo, el enfoque preventivo y reactivo ante situaciones de emergencia se fundamenta en protocolos definidos y medidas de control oportunas. La articulación entre las fases de prevención, actuación y recuperación evidencia una comprensión sistémica del SG-SST, en concordancia con los estándares de calidad exigidos por el Ministerio del Trabajo y los principios de mejora continua establecidos en el ciclo PHVA.

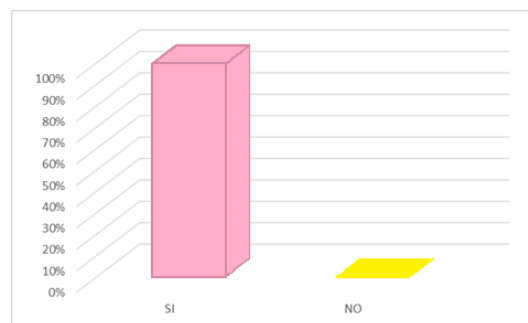
Finalmente, el Gerente General resalta como principal ventaja la ausencia de incidentes laborales graves, atribuida a un entorno laboral positivo y a la implementación efectiva de medidas preventivas. No obstante, señala como reto prioritario la optimización de recursos para garantizar la realización de auditorías externas, consideradas fundamentales para fortalecer la transparencia institucional y asegurar la mejora continua del sistema.

Objetivo Específico 2. Ventajas y desventajas en la metodología estándares mínimos del SG-SST usados.

Se aplicaron dos encuestas al personal técnico de la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S., una dirigida a un integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y otro a un empleado que no hace parte del área de administración, ni del comité. Estas encuestas permitieron recopilar información relevante sobre las ventajas y limitaciones percibidas en la implementación de los estándares mínimos del SG-SST en sus respectivos entornos laborales. Posteriormente, los datos obtenidos fueron sistematizados y sometidos a análisis estadístico, con el propósito de interpretar los resultados y dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados en la investigación, los cuales se detallan a continuación.

Figura 2.

Conocimiento del contexto de la organización en cuanto SG-SST y sus objetivos.

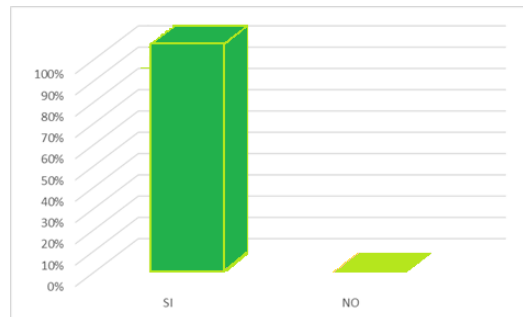


De acuerdo con la Figura 2, todo el personal técnico y operativo de la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S., excluyendo a aquellos que forman parte de la alta dirección, administración o que tienen responsabilidades dentro del SG-SST de la organización, conoce el contexto de la organización en cuanto al SG-SST y sus objetivos.

Esto refleja que la organización da cumplimiento al sistema obligatorio en el trabajo al prevenir accidentes y enfermedades. Para ello, identifica, evalúa y controla los riesgos, y simultáneamente promueve la salud en el entorno laboral.

Figura 3.

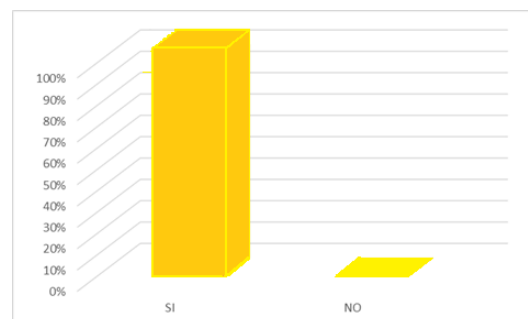
Consideran actualizado el SG–SST en el contexto de la organización



Según la Figura 3, la totalidad de los encuestados que son parte del personal técnico y operativo en la Clínica, consideran dentro de ella el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es actualizado. Lo anterior, demuestra el compromiso de la organización en estar a la vanguardia en cuanto al SG–SST, desde el acatamiento del Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012 colombiana.

Figura 4.

Conocen quienes conforman el comité de calidad relacionados con el SG–SST.

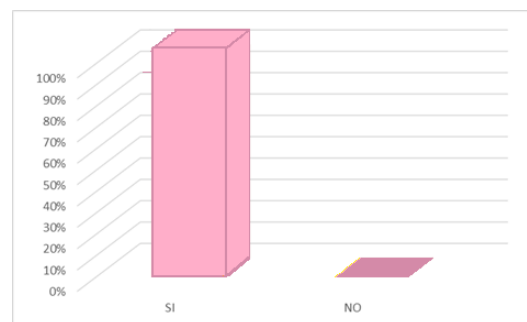


Basándose en la Figura 4, tanto el gerente general como el personal técnico seleccionados en la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S. manifiestan conocer quienes conforman el comité de calidad relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

A partir de este resultado, se puede inferir que la organización de salud hace todos sus esfuerzos para que su planta operativa, técnica y administrativa conozcan quienes lo representa en el SG-SST y como estos pueden ayudar en la identificación clave de problemas, posibles soluciones o verificación de medidas implementadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Figura 5.

Han participado desde su cargo en formación asociadas al SG-SST dentro de la clínica.

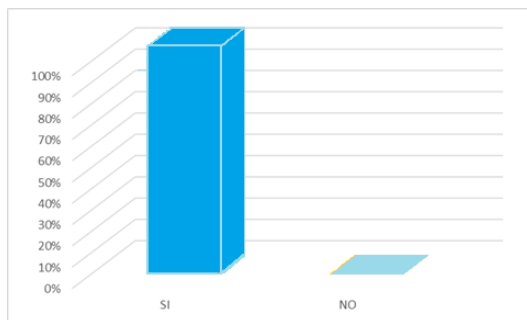


De acuerdo con la Figura 5, revela que todos los encuestados han participado desde su cargo en formación asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la organización de salud.

A partir de esta derivación se puede afirmar que en la clínica se promueve un entorno de seguridad, donde se mitiga accidentes o enfermedades con el propósito de tener una mejora continua en el bienestar general de todos los que hacen vida dentro de la empresa.

Figura 6.

Creen que la clínica planifica correctamente el SG-SST.

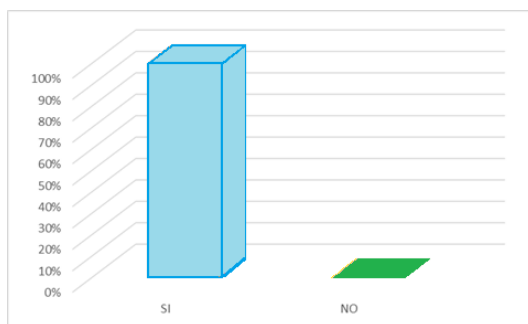


En relación con la figura 6, exhibe en un cien por ciento (100%) una consideración correcta de la planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la clínica.

Lo anterior quiere decir que todos los empleados creen tener un proceso correcto del SG-SST, donde se puede anticipar, registrar, valorar y vigilar los riesgos laborales en la Clínica Alta Complejidad Aguachica.

Figura 7.

Conocen la planificación sobre el SG-SST relacionados con su lugar de trabajo.

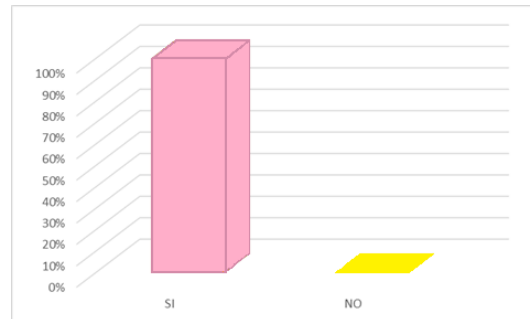


Basándose en la Figura 7, el cien por ciento (100%) de las personas encuestadas manifiesta conocer la planificación sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionados con su lugar de trabajo.

En consecuencia, se puede determinar que el personal laboral sabe del proceso para resguardar la seguridad y la salud mediante estrategias y acciones propias a aplicar dentro de la organización de salud.

Figura 8.

Consideran la clínica brinda apoyo para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

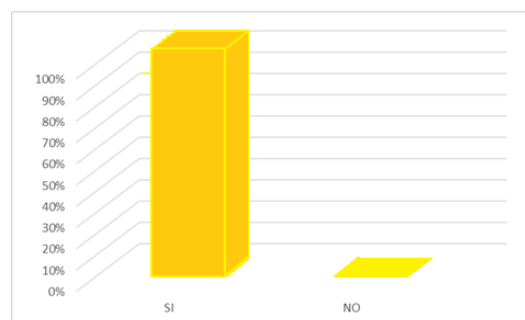


En detalle de la figura 8, tanto el personal técnico como operativos encuestados consideran en un cien por ciento (100%) que la clínica ofrece soporte para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de todos ellos.

Por consiguiente, se deduce que la Clínica Alta Complejidad Aguachica presenta una mitigación exitosa en los riesgos de accidentes y enfermedades, asimismo, un progreso de la productividad y entorno laboral acorde, lo cual genera un acatamiento de normas en SG-SST.

Figura 9.

Han tenido acompañamiento por parte de la clínica en un riesgo laboral o riesgo en salud.

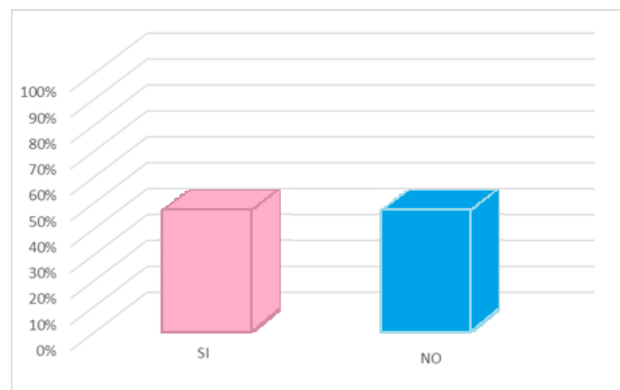


Según la Figura 9, todas las personas encuestadas expresaron tener acompañamiento por parte de la clínica en un riesgo laboral o riesgo en salud.

En virtud de ello, se infiere que la organización de salud garantiza la seguridad y bienestar de los trabajadores donde se facilita el ingreso rápido y efectivo a servicios de salud al momento de cualquier eventualidad.

Figura 10.

Han participado en un simulacro de emergencia.

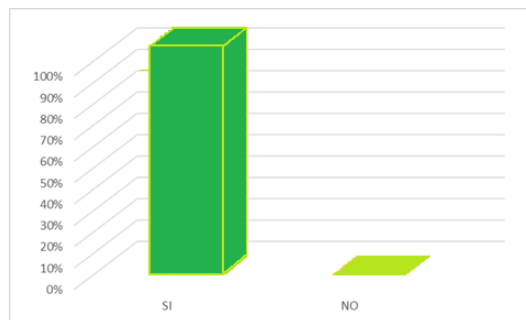


De acuerdo con la Figura 10, la mitad del personal encuestado ha estado en un simulacro de emergencia relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la clínica. En detalle, el coordinador administrativo del comité SG-SST manifiesta haber estado en un simulacro, mientras que la responsable operativa de dependencias en representación del personal técnico como operativo exterioriza no haber participado por tener poco tiempo en la organización.

A partir de estos resultados, se establece que el último simulacro tiene ya un tiempo prudente de haberse realizado, dado la no participación práctica de la nueva representante del personal técnico como operativo, y que solo los empleados con antigüedad saben cómo actuar en un evento de estos dentro de la organización.

Figura 11.

Conocen los procedimientos legales para actuar en una emergencia y evacuación en la clínica.

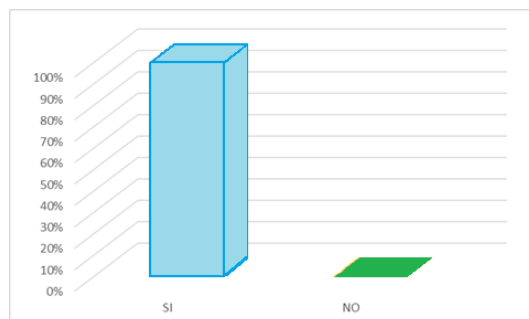


Basándose en la Figura 11, todos los entrevistados expresaron conocer los procedimientos legales para actuar en una emergencia y evacuación en la clínica

En esta derivación, se puede decir que todos los que laboran en la clínica al momento de ser contratados tal como lo expresa la norma colombiana para este tipo de servicio, reciben una capacitación sobre el actuar en el antes, durante y después de una emergencia y evacuación, con el propósito de mitigar cualquier problema legal.

Figura 12.

Equipos de protección personal (EPP) proveídos por la clínica.

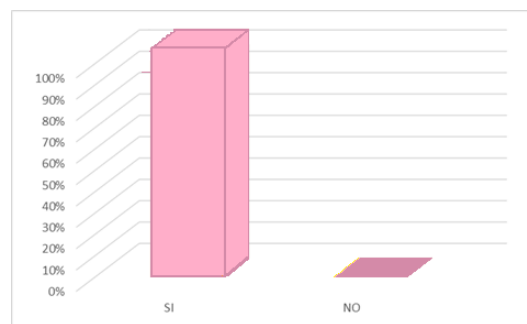


En relación con la figura 12, todas las personas encuestadas opinan que los equipos de protección personal (EPP) proveídos por la clínica, desempeñan correctamente los requisitos de adecuación y suficiencia para su seguridad laboral.

A partir de estos resultados se puede deducir que la Clínica Alta Complejidad Aguachica salvaguarda a los empleados de todos los posibles riesgos a los que estos sean expuesto, previniendo accidentes laborales o enfermedades, gracias a una correcta implementación del Equipo de Protección Personal (EPP).

Figura 13.

Saben cuándo fue la última vez que se realizó una evaluación de desempeño en SG-SST a todos los empleados.

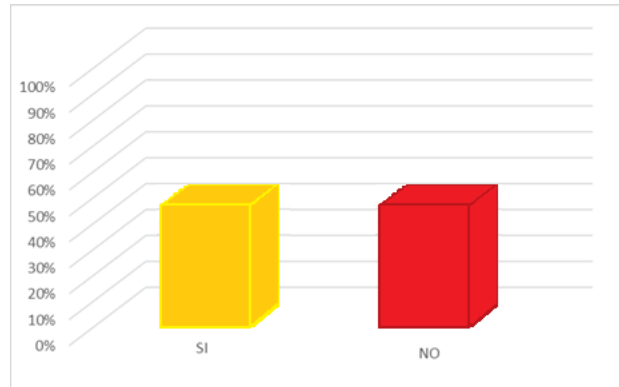


En cuanto a la figura 13, todos los encuestados recuerdan cuando fue la última vez que se realizó una evaluación de desempeño en SG-SST a todos los empleados

Ahora bien, este resultado demuestra que los empleados sean antiguos o recién contratados saben cuándo se efectuó la última evaluación de desempeño en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; mientras que para la empresa ayuda a reconocer las áreas a mejorar, desarrollar acciones correctivas en cuanto a prevención de enfermedades laborales o riesgos de accidentes.

Figura 14.

Recomiendan una división a mejorar en SG-SST dentro de la clínica.



De conformidad a la figura 14, el cincuenta por ciento (50%) de los encuestados manifiesta no encontrar una división de la clínica a mejorar en cuanto a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que la otra mitad de los encuestados expone que, si se debe hacer, especialmente en la inducción a nuevos empleados ocasionales. En detalle esto hace referencia a lo expuesto por la responsable operativa de dependencias en representación del personal técnico como operativo y el coordinador administrativo del comité SG–SST respectivamente.

En función del resultado anterior, se deduce que existe para el coordinador una población que no se le hace inducción sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la clínica, tal vez, porque se puede considerar que esta situación deben traerla ya aprendidas los empleados como previo requisito para trabajar.

Teniendo en cuenta la muestra seleccionada, se procedió a desarrollar un juicio más profundo que permita mostrar más sobre el comportamiento, las intenciones de pensamientos o las necesidades de esta parte representativa abordada para ir más allá de datos obtenidos mediante encuesta y entrevista. Es decir, una nueva perspectiva después de la presentación de instrumentos cualitativos y cuantitativos mediante la inclusión de las matrices Legal, FODA y PESTEL (Dutta, 2023).

En este contexto, los insights estratégicos se presentan como una herramienta pertinente, ya que, según (Vailati, 2024), proporcionan la transformación necesaria de datos cualitativos y cuantitativos en información útil y procesable, lo que admite reconocer oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades, así como examinar los factores externos que podrían incidir en el objeto de estudio.

Objetivo Específico 3. Matrices para el diseño de estrategias hacia un programa de SG–SST como protocolos institucionales

En el contexto de la gestión organizacional y el cumplimiento normativo, el uso de herramientas analíticas como la Matriz Legal, la Matriz DOFA y la Matriz PEST resulta fundamental para el diagnóstico integral de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST). La integración de estas herramientas proporciona una visión holística que fortalece la toma de decisiones y promueve la mejora continua en entornos clínicos complejos.

Al realizar el análisis de la matriz legal, se demuestra un resultado muy propicio frente a la normatividad colombiana relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST), por lo que la información suministrada en la entrevista y las encuestas anteriormente expuestas permite desarrollar una matriz actualizada (Tabla N° 3), donde se incluyen resoluciones y decretos que van acorde a la actividad económica de la Clínica Alta Complejidad Aguachica.

Tabla 1.

Matriz Legal del SG-SST - Clínica Alta Complejidad Aguachica

| Norma | Artículo | Requisito | Cumplimiento | Evidencia | Observaciones |
|--------------------------------|----------|--|--------------|--|--|
| Resolución 0312 de 2019 | 1 | Salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores | Cumple | Implementación gradual desde 2022 con asesoría externa | Aplicación progresiva con enfoque preventivo |
| Resolución 0312 de 2019 | 10 | Liderazgo y compromiso de la alta dirección | Cumple | Participación del gerente general y asesorías externas | Compromiso institucional evidente |

| | | | | | |
|--------------------------------|----------------------|---|---------|---|--|
| Resolución 0312 de 2019 | 14 | Participación de los trabajadores en la gestión de riesgos | Cumple | Comunicación bidireccional y sentido de pertenencia | Fomento de cultura organizacional participativa |
| Resolución 0312 de 2019 | 27 | Seguimiento y evaluación mediante indicadores de gestión | Cumple | Indicadores tabulados por COPASST | Ausencia de indicadores negativos desde su fundación |
| Resolución 0312 de 2019 | 28 | Aplicación del ciclo PHVA para mejora continua | Cumple | Uso del ciclo PHVA en planes de mejora | Enfoque sistemático en la optimización del SG-SST |
| Resolución 0312 de 2019 | 29 | Verificación externa del sistema de gestión | Parcial | Intención de implementar evaluaciones externas | Limitaciones presupuestales identificadas |
| Decreto 1072 de 2024 | 2.2.8.1.23. Inciso 6 | Disposiciones para la implementación del SG-SST | Cumple | Aplica las disposiciones en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales en los centros de trabajo | Aplicación progresiva con enfoque preventivo |
| Decreto 1443 de 2014 | 1 | Reglamenta la Ley 1562 de 2012 | Cumple | Aplica las normas técnicas y administrativas para la implementación del SG-SST | Aplicación progresiva con enfoque preventivo |
| Ley 1562 de 2012 | 8 | Responsabilidades de empleadores y trabajadores en materia de SST | Cumple | Usa una implementación de programas de prevención y la investigación de accidentes de trabajo | Aplicación progresiva con enfoque preventivo |

El análisis permite exponer que la matriz legal constituye una herramienta fundamental para garantizar el cumplimiento normativo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En el caso de la Clínica Alta Complejidad Aguachica, su análisis revela una estructura organizacional comprometida con la legalidad, la prevención de riesgos y la mejora continua, en concordancia con los lineamientos establecidos por la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

Uno de los aspectos más destacables es el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por la normativa, particularmente en lo que respecta a la formulación de políticas claras, la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de planes de emergencia. La clínica ha demostrado una apropiación progresiva de estos requerimientos,

apoyándose en asesorías externas especializadas y en la participación activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), lo cual fortalece la legitimidad del proceso.

Desde una perspectiva crítica, la matriz legal no solo permite verificar el cumplimiento documental, sino también evaluar la efectividad operativa de los protocolos institucionales. En este sentido, la clínica ha logrado integrar mecanismos de auditoría interna y externa, así como indicadores de gestión que permiten retroalimentar el sistema. Sin embargo, se identifican retos estructurales, como la necesidad de garantizar recursos sostenibles para la evaluación externa, aspecto que, aunque reconocido por la gerencia, representa una debilidad frente a la exigencia de verificación independiente establecida en el artículo 29 de la Resolución.

Además, el análisis evidencia una correspondencia entre el marco legal y la cultura organizacional, lo cual es poco común en muchas instituciones del sector salud. La existencia de una comunicación bidireccional, el sentido de pertenencia del personal y la sistematización de los procesos son elementos que no solo cumplen con la norma, sino que la trascienden, convirtiéndose en buenas prácticas replicables.

Tabla 2.

Matriz FODA para el diagnóstico del SG-SST.

| | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
|--|--|--|
| INTERNAS | 1. Compromiso activo de la alta dirección en la implementación del SG-SST. 2. Cultura organizacional orientada a la seguridad y salud en el trabajo 3. Capacitación continua del personal en temas de seguridad laboral. | 1. Cambios en la normativa que puedan requerir ajustes significativos en el SG-SST. 2. Factores externos que afectan la disponibilidad de recursos financieros 3. Riesgo de desactualización si no se mantienen procesos de evaluación continua. |
| EXTERNAS | | |
| OPORTUNIDADES | ESTRATEGIAS F-O | ESTRATEGIAS D-O |
| 1. Disponibilidad de personal proactivo y comprometido con la mejora continua. 2. Crecimiento estructural y funcional de la clínica que | Continuar con las directrices establecidas hacia una mejora continua de la implementación del SG-SST Seguir con la inversión general en una cultura organizacional apegada al SG-SST. | No descuidar las actualizaciones normativas relacionadas con el SG-SST y aplicaciones continuas de las mismas. Valorar continuamente los factores externos que ayuden a desarrollar una mejor estructura funcional dentro de la clínica. |

| permite ampliar el alcance del SG-SST. | | |
|---|--|--|
| 3. Posibilidad de implementar evaluaciones externas para fortalecer la transparencia. | Direccionar todos los procesos a una capacitación y evaluación interna como externa relacionados con el SG-SST. | Continuar con el proceso de invertir en evaluaciones del SG-SST con especialistas externos para garantizar transparencia y actualizaciones plenas. |
| AMENAZAS | ESTRATEGIAS F-A | ESTRATEGIAS D-A |
| 1. Necesidad de fortalecer la sistematización de datos para la toma de decisiones. | Seguir fortaleciendo el compromiso entre los datos obtenidos sobre el SG-SST para aportar en las decisiones gerenciales. | Realizar la evaluación externa para fortalecer la sistematización de datos para la toma de decisiones y ajustes significativo del SG-SST. |
| 2. Ausencia de un sistema automatizado de seguimiento de indicadores. | Implementar un proceso automatizado de seguimiento de indicadores que garantice la cultura organizacional sobre el G-SST. | Proyectar herramientas hacia la sistematización automatizada que permitan garantizar los recursos en el cumplimiento de seguimiento de indicadores ante cualquier situación interna o externa. |
| 3. Limitaciones presupuestales para implementar evaluaciones externas periódicas. | Lograr un presupuesto para la capacitación continua de todo el personal y la aplicación de una evaluación externa al SG-SST vigente. | Gestionar recursos para implementar evaluaciones externas periódicas con el fin de evitar riesgos de desactualización en el SG-SST. |

El análisis de la matriz FODA (Tabla N° 4) evidencia que una de las estrategias prioritarias consiste en el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante su progresiva automatización y sistematización. Esta transformación busca optimizar la disponibilidad y el procesamiento de la información en tiempo real, a través de plataformas digitales especializadas que incorporan tecnologías emergentes como la inteligencia artificial. Asimismo, se plantea la necesidad de garantizar recursos financieros y logísticos que permitan la evaluación integral del sistema por parte de expertos externos, con el fin de asegurar la objetividad, la mejora continua y el cumplimiento normativo en la Clínica Alta Complejidad Aguachica.

Tabla 3.

Matriz PESTEL – Evaluación de Protocolos Institucionales en el SG-SST.

| FACTOR | ANÁLISIS |
|------------------|---|
| Político | La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está influenciada por la normativa nacional, especialmente la Resolución 0312 de 2019, lo que obliga a la clínica a cumplir con estándares mínimos. Todo el personal laboral ha demostrado compromiso con el cumplimiento legal, lo que fortalece su posicionamiento institucional frente a entes reguladores. |
| Económico | La gestión eficaz de riesgos ha permitido reducir costos asociados a accidentes laborales y enfermedades profesionales. Sin embargo, la necesidad de recursos para auditorías |

| | |
|--------------------|---|
| | externas representa un reto económico que podría afectar la mejora continua del SG-SST. |
| Social | La cultura organizacional basada en la seguridad, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia ha generado un entorno laboral positivo. La participación activa de los empleados en la identificación de riesgos fortalece el compromiso colectivo con la salud ocupacional. |
| Tecnológico | La clínica ha adoptado herramientas de señalización y protocolos digitales para fortalecer la divulgación de medidas preventivas. El uso de indicadores de gestión y auditorías sistemáticas refleja una integración tecnológica mínima en el monitoreo del SG-SST. |
| Ambiental | La identificación de riesgos por áreas permite diseñar planes de emergencia adaptados al entorno físico de la clínica. Aunque ninguna persona abordada menciona explícitamente la gestión ambiental, el enfoque preventivo contribuye indirectamente a la sostenibilidad del entorno laboral. |
| Legal | El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está alineado con la legislación colombiana vigente, especialmente con los artículos de la Resolución 0312 que exigen liderazgo, participación, evaluación continua y mejora sistemática. La clínica ha demostrado cumplimiento normativo, aunque enfrenta desafíos para garantizar auditorías externas. |

Teniendo en cuenta la Tabla N° 5, la Clínica Alta Complejidad Aguachica ha orientado la implementación del SG-SST bajo estándares mínimos exigidos por el Ministerio del Trabajo. La participación activa del COPASST y el compromiso de la alta dirección reflejan una institucionalidad fortalecida, que responde de manera proactiva a las exigencias del marco regulatorio.

No obstante, enfrenta limitaciones presupuestales que dificultan la implementación de auditorías externas, lo cual representa un desafío para la mejora continua y la verificación independiente del sistema. Esta tensión entre eficiencia operativa y sostenibilidad financiera es un aspecto crítico que debe ser abordado mediante estrategias de gestión de recursos.

Del mismo modo, el factor social se exterioriza como una fortaleza institucional basada en la seguridad, la comunicación efectiva y el sentido de pertenencia ha generado un entorno laboral positivo, donde los trabajadores participan activamente en la identificación y control de

riesgos. Este capital humano comprometido es un activo estratégico que potencia la eficacia del SG-SST.

Igualmente, la clínica ha incorporado herramientas de señalización y protocolos digitales que fortalecen la divulgación de medidas preventivas. No obstante, existe una oportunidad de mejora en la integración de tecnologías más avanzadas, como sistemas automatizados de monitoreo y análisis de datos, que permitirían una gestión más precisa y en tiempo real del riesgo laboral.

Aunque no se aborda explícitamente la gestión ambiental en este estudio, la identificación de riesgos por áreas físicas y el diseño de planes de emergencia adaptados al entorno clínico contribuyen indirectamente a la sostenibilidad del ambiente laboral. Este enfoque preventivo puede ser ampliado hacia una gestión ambiental más integral.

Finalmente, la clínica ha demostrado un cumplimiento sustancial de la normativa vigente, aplicando el ciclo PHVA como estrategia de mejora continua y realizando auditorías internas como mecanismo de verificación. Sin embargo, la ausencia de evaluaciones externas sistemáticas representa una brecha que debe ser cerrada para garantizar la transparencia y la trazabilidad del sistema.

Propuesta para el lineamiento en el Diseño de Estrategias de Mejoramiento del SG-SST

En el contexto actual de transformación organizacional y exigencias normativas crecientes, el fortalecimiento del SG-SST se ha convertido en un eje estratégico para las instituciones prestadoras de servicios de salud. De allí que la Clínica Alta Complejidad Aguachica, sea una entidad comprometida con la protección integral de sus colaboradores, ha identificado, a través de una evaluación institucional reciente, tanto fortalezas estructurales como oportunidades de mejora que requieren intervenciones sistemáticas y sostenibles.

Por lo tanto, en esta investigación se propone el diseño de estrategias orientadas a la mejora continua del SG-SST, integrando herramientas tecnológicas, mecanismos de evaluación y acciones formativas que permitan consolidar una cultura organizacional preventiva, eficiente y alineada con los estándares legales y de calidad vigentes.

I. Objetivo General

Diseñar estrategias orientadas al fortalecimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Clínica Alta Complejidad Aguachica, con base en los hallazgos obtenidos durante la evaluación institucional realizada en el primer semestre de 2025.

II. Justificación

La evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Clínica Alta Complejidad Aguachica evidenció fortalezas institucionales significativas, como el compromiso gerencial, la participación del COPASST y la cultura organizacional orientada a la seguridad. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la sistematización de procesos, la sostenibilidad de auditorías externas y la integración de tecnologías emergentes. Esta propuesta busca responder a dichas necesidades mediante estrategias que garanticen la eficacia, trazabilidad y sostenibilidad del sistema, en concordancia con la normativa vigente y los principios de mejora continua.

III. Líneas Estratégicas

- Fortalecimiento de la gestión documental y trazabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Incorporación de tecnologías digitales para la automatización de procesos.

- Consolidación de mecanismos de evaluación externa e interna.
- Promoción de la cultura de seguridad y participación activa del personal.
- Optimización del uso de recursos para sostenibilidad del sistema.

IV. Acciones Sugeridas

A continuación, se presenta las acciones sugeridas, donde se incluye: Objetivo, Soporte normativo/técnico, Responsable, Tiempo estimado e indicador.

1. Implementación de software especializado

- *Acción sugerida:* Implementar un software especializado para la gestión del SG-SST con módulos de indicadores, reportes y alertas.
- *Objetivo:* Automatizar y centralizar la gestión de datos del SG-SST para mejorar la eficiencia, la trazabilidad de la información y la toma de decisiones basada en evidencia.
- *Soporte normativo/técnico:*
 - *Normativo:* El Decreto 1072 de 2015 exige la gestión documental y el seguimiento del SG-SST, lo que se facilita con herramientas digitales.
 - *Técnico:* Principios de la NTC ISO 45001 sobre el monitoreo y medición del desempeño del sistema.
- *Responsable:* Gerencia de la Clínica y responsable del SG-SST.
- *Tiempo estimado:* 6 meses (incluye selección del proveedor, implementación y capacitación).
- *Indicador:*
 - Porcentaje de procesos del SG-SST digitalizados.
 - Reducción del tiempo promedio en la generación de informes y reportes.

2. Auditorías periódicas independientes

- *Acción sugerida:* Establecer convenios con entidades externas para auditorías periódicas independientes del SG-SST.
- *Objetivo:* Obtener una evaluación objetiva y externa del estado de cumplimiento y la eficacia del SG-SST, identificando oportunidades de mejora y riesgos no detectados internamente.
- *Soporte normativo/técnico:*
 - *Normativo:* La Resolución 0312 de 2019 establece la autoevaluación como parte de los estándares mínimos del SG-SST, la cual se complementa con auditorías externas para mayor objetividad.
 - *Técnico:* Principios de auditoría interna y externa de la NTC ISO 45001.
- *Responsable:* Gerencia de la Clínica.
- *Tiempo estimado:* 3 meses para la contratación y 1 vez al año para la auditoría.
- *Indicador:*
 - Número de hallazgos (no conformidades) identificados en la auditoría.
 - Porcentaje de acciones correctivas implementadas a partir de los hallazgos.

3. Plan de capacitación continua

- *Acción sugerida:* Diseñar un plan de capacitación continua en competencias digitales y normativas del SG-SST.

- *Objetivo:* Fortalecer las habilidades del personal responsable del SG-SST para el manejo de nuevas tecnologías y asegurar que todos los colaboradores comprendan y apliquen las normativas vigentes.
- *Soporte normativo/técnico:*
 - *Normativo:* La Resolución 0312 de 2019 exige la capacitación como parte de los estándares mínimos del SG-SST. El Decreto 1072 de 2015 también establece la obligación de la formación en seguridad y salud en el trabajo.
 - *Técnico:* Principios de la NTC ISO 45001 sobre la necesidad de asegurar la competencia de los trabajadores.
- *Responsable:* Responsable del SG-SST y área de Talento Humano.
- *Tiempo estimado:* 1 mes para el diseño del plan, ejecución continua.
- *Indicador:*
 - Número de horas de capacitación por empleado al año.
 - Porcentaje de empleados que aprueban las evaluaciones de capacitación.

4. Comité de innovación en seguridad laboral

- *Acción sugerida:* Crear un comité de innovación en seguridad laboral que proponga mejoras tecnológicas y operativas.
- *Objetivo:* Fomentar una cultura de mejora continua y participación activa de los empleados en la identificación de soluciones innovadoras para los retos de seguridad y salud en el trabajo.
- *Soporte normativo/técnico:*

- *Normativo:* El Decreto 1072 de 2015 promueve la participación de los trabajadores en la gestión del SG-SST.
- *Técnico:* Principios de la NTC ISO 45001 sobre la consulta y participación de los trabajadores.
- *Responsable:* Gerencia y responsable del SG-SST, con miembros del COPASST.
- *Tiempo estimado:* 2 meses para la conformación del comité y reuniones bimestrales.
- *Indicador:*
 - Número de propuestas de mejora presentadas por el comité al año.
 - Número de propuestas de mejora implementadas.

5. Campañas de sensibilización

- *Acción sugerida:* Desarrollar campañas internas de sensibilización sobre la importancia del reporte de riesgos y la mejora continua.
- *Objetivo:* Aumentar la conciencia y el compromiso de los empleados para que reporten de manera proactiva los riesgos y se involucren en el mejoramiento del SG-SST.
- *Soporte normativo/técnico:*
 - *Normativo:* El Decreto 1072 de 2015 enfatiza la importancia de la participación y la comunicación para una gestión eficaz del SG-SST.
 - *Técnico:* Principios de la NTC ISO 45001 que exigen la participación de los trabajadores y la comunicación efectiva en materia de seguridad.

- *Responsable:* Responsable del SG-SST, Talento Humano y Comité de Innovación.
- *Tiempo estimado:* Continuo, con un plan anual de campañas.
- *Indicador:*
 - Aumento del número de reportes de actos y condiciones inseguras.
 - Resultados de encuestas de clima laboral que midan la percepción sobre la cultura de seguridad.

V. Mecanismos de Evaluación

A continuación, se presenta cada mecanismo de evaluación con los elementos: indicador clave, línea estratégica, frecuencia, responsable y meta esperada.

1. Indicadores de Cumplimiento y Operatividad del SG-SST

- *Mecanismo de Evaluación:* Monitoreo de indicadores clave del SG-SST.
- *Indicador Clave:* Porcentaje de cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019.
- *Línea Estratégica:* Cumplimiento normativo y gestión de la seguridad.
- *Frecuencia:* Mensual.
- *Responsable:* Responsable del SG-SST.
- *Meta Esperada:* Alcanzar un 100 % de cumplimiento en los estándares mínimos del SG-SST para el año 2026.

2. Auditorías Internas y Externas

- *Mecanismo de Evaluación:* Auditorías internas y externas.
- *Indicador Clave:* Número de no conformidades detectadas y porcentaje de cierre de hallazgos.
- *Línea Estratégica:* Mejora continua y gestión de la calidad.

- *Frecuencia:* Auditorías internas semestrales y externas anuales.
- *Responsable:* Gerencia de la Clínica y responsable del SG-SST (para internas); Gerencia y entidad externa (para externas).
- *Meta Esperada:* Reducir en un 20 % el número de no conformidades en cada auditoría, logrando un 100 % de cierre de los hallazgos en un plazo de 6 meses.

3. Encuestas de Percepción del Clima de Seguridad Laboral

- *Mecanismo de Evaluación:* Encuestas de percepción del clima de seguridad.
- *Indicador Clave:* Nivel de percepción de seguridad laboral (medido en una escala de 1 a 5).
- *Línea Estratégica:* Fomento de la cultura de seguridad.
- *Frecuencia:* Anual.
- *Responsable:* Área de Talento Humano y responsable del SG-SST.
- *Meta Esperada:* Incrementar en al menos un 10 % la puntuación promedio de la percepción de seguridad laboral cada año.

4. Reportes de Incidentes y Tiempos de Respuesta

- *Mecanismo de Evaluación:* Análisis de reportes de incidentes y tiempos de respuesta.
- *Indicador Clave:* Tasa de accidentalidad laboral y tiempo promedio de respuesta a incidentes.
- *Línea Estratégica:* Mitigación de riesgos y respuesta a emergencias.
- *Frecuencia:* Mensual y trimestral.
- *Responsable:* Responsable del SG-SST y equipos de seguridad.

- *Meta Esperada:* Reducir la tasa de accidentalidad laboral en un 15 % anualmente y disminuir el tiempo de respuesta a incidentes en un 20 %.

5. Evaluación del Impacto de Capacitaciones

- *Mecanismo de Evaluación:* Evaluación de impacto de capacitaciones.
- *Indicador Clave:* Porcentaje de aprobación en evaluaciones de capacitación y aplicación práctica de los conocimientos.
- *Línea Estratégica:* Desarrollo del capital humano y prevención de riesgos.
- *Frecuencia:* Posterior a cada capacitación y evaluación de seguimiento trimestral.
- *Responsable:* Responsable del SG-SST y área de Talento Humano.
- *Meta Esperada:* Lograr que el 95 % de los empleados aprueben las evaluaciones de capacitación y demostrar una mejora del 10 % en la aplicación práctica de las medidas de seguridad.

7 Conclusiones

La evaluación de los protocolos institucionales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Clínica Alta Complejidad Aguachica permite concluir que existe un alto grado de alineación con los marcos normativos vigentes, particularmente con la Resolución 0312 de 2019, lo cual refleja un compromiso institucional sostenido con la seguridad laboral. Al identificar los componentes clave de los protocolos orientados a la mitigación de accidentes, se evidenció una estructura organizacional sólida, caracterizada por la participación activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y una cultura organizacional que favorece la prevención. Estos hallazgos coinciden con estudios previos que destacan la importancia del liderazgo institucional y la participación del talento humano como factores críticos para el éxito del SG-SST.

En cuanto a la metodología de estándares mínimos, los resultados obtenidos mediante la encuesta revelan ventajas significativas en términos de cumplimiento y operatividad, aunque también se identifican limitaciones relacionadas con la trazabilidad documental y la sostenibilidad de auditorías externas. Esta dualidad es coherente con la literatura especializada, que advierte sobre la necesidad de complementar el cumplimiento normativo con mecanismos de mejora continua y evaluación independiente. La pertinencia metodológica del estudio se ve reforzada por el uso de instrumentos cualitativos y cuantitativos que permitieron triangular la información y reducir sesgos, aunque se reconoce como limitación la dependencia de la percepción del personal, lo cual podría influir en la objetividad de algunos resultados.

Finalmente, al determinar los elementos básicos para el diseño de estrategias de mejora, se identificaron oportunidades relevantes como la incorporación de tecnologías emergentes, la automatización de procesos y el fortalecimiento de la formación digital del personal. Estas

estrategias no solo responden a los desafíos detectados, sino que también se alinean con las tendencias actuales en gestión de la seguridad laboral, que promueven la transformación digital como medio para garantizar la sostenibilidad del sistema. En este sentido, la investigación cumple plenamente con sus objetivos y aporta insumos concretos para la toma de decisiones institucionales, contribuyendo a la consolidación de un SG-SST más eficiente, transparente y resiliente.

8 Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda fortalecer la asignación de recursos financieros y logísticos para garantizar la sostenibilidad de auditorías externas periódicas, las cuales son fundamentales para validar objetivamente el desempeño del SG-SST y asegurar la transparencia en la gestión. No obstante, se identificó que la investigación no profundizó en los criterios de selección y evaluación de las entidades auditoras, lo cual representa una oportunidad para futuros estudios que analicen el impacto de la calidad de las auditorías en la mejora continua del sistema.

Asimismo, se sugiere implementar plataformas tecnológicas que integren inteligencia artificial y análisis de datos en tiempo real, con el fin de optimizar la toma de decisiones y anticipar riesgos laborales. Aunque esta recomendación surge de la necesidad institucional, la investigación no abordó de manera específica las condiciones técnicas y culturales para la adopción de estas tecnologías, lo cual podría explorarse en estudios posteriores que analicen la viabilidad y el impacto de la transformación digital en entornos hospitalarios.

Aunque la investigación permitió evidenciar fortalezas significativas en la implementación del SG-SST en la Clínica, se recomienda desde el enfoque metodológico ampliar el alcance del estudio hacia otros contextos institucionales privada ubicadas en otras

latitudes dentro del mismo departamento que contengan las mismas características, debido a que este es el único privado en el municipio, con el fin de contrastar los resultados y validar la aplicabilidad de los protocolos evaluados en escenarios con diferentes capacidades operativas y culturales con mayor muestra. Esta ampliación permitiría identificar patrones comunes o divergentes en la gestión de la seguridad laboral en el sector salud.

También se considera prioritario, que en la clínica se evalúe el nivel de conocimiento normativo del personal ni su impacto en el cumplimiento, lo cual representa una línea de investigación relevante para comprender la relación entre formación legal y desempeño institucional.

Además, se recomienda fomentar espacios de participación activa del talento humano en la identificación, evaluación y control de riesgos, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad, puesto que la investigación evidenció una cultura organizacional favorable, pero no exploró en profundidad los factores psicosociales que influyen en la participación. En este sentido, futuras investigaciones podrían incorporar variables como el clima laboral, la motivación y el liderazgo, desde enfoques teóricos como la psicología organizacional o la gestión del cambio.

9 Referencias bibliográficas

- ARL SURA. (2017). *Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPEVR)*. https://www.arlsura.com/files/metodologia_definitiva_ipevr.pdf
- Autoridad Nacional de Licencias Ambientales. (2024). *Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Roles y Responsabilidades*.
<https://www.anla.gov.co/images/documentos/talento-humano/sg-sst/2024-06-14-anla-MANUAL-SG-SST-Roles-Responsabilidades-SST-2024.pdf>
- ACCID, A. C. (2017). *Cómo investigar: Trabajo fin de grado, tesis de máster, tesis doctoral y otros proyectos de investigación*. España: Profit Editorial.
- Arenas Castaño, u. C., & Zambrano Santos, J. S. (2017). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 en la empresa INDECO ASOCIADOS S.A.S*. Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio Institucional UCC. Obtenido de
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/df18eae3-3d9a-45a1-8beb-b3422ccb8977/>
- Butrón, E. (2021). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST (2a Edición ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Camacho-Bacca, A. G. (2023). *Evaluación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Tres Hospitales Públicos de Bucaramanga y/o su Área Metropolitana*. Universidad de Santander UDES. Repositorio institucional Universidad de Santander UDES.

- Camacho-Bacca, Á. G. (2025). *Evaluación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Tres Hospitales Públicos de Bucaramanga y/o su Área Metropolitana*. Universidad de Santander UDES, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Bucaramanga: Repositorio institucional de la UDES.
- Center for Chemical Process Safety, C. (2023). *Enfoque Práctico sobre la Identificación de Peligros para el Personal Operativo y de Mantenimiento*. (D. Conteudo, Ed., & Pluspetrol, Trad.) Editora Interciencia Ltda.
- Chero-Pacheco, V. (2024). Población y muestra. *Revista internacional de odontología interdisciplinaria [online]*, 17(2), 66-66. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/s2452-55882024000200066>
- Congreso de la República de Colombia. (11 de julio de 2012, 11 de julio). *Ley 1562 de 1562*. Gaceta oficial del Congreso de la República de Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- Consejo Colombiano de Seguridad, C. (Junio de 2024). *Aumentaron en 22,4 % los accidentes laborales en Colombia: se presentaron más de 136.000 en el primer trimestre*. Obtenido de Consejo Colombiano de Seguridad: <https://ccs.org.co/portfolio/aumentaron-en-224-los-accidentes-laborales-en-colombia-se-presentaron-mas-de-136-000-en-el-primer-trimestre/#:~:text=Disminuye%20la%20tasa%20de%20enfermedad,y%2049%2C0%2C%20respectivamente>.
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de, 155 (Organización Internacional del Trabajo 22 de junio de 1981).
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2024). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (Fifth Edition ed.). SAGE Publications, Inc.

Dam, Y. (2024). *Evaluación de condiciones y medio ambiente de trabajo en Hospital Público*.

Universidad Fasta , Facultad de Ingeniería . Mar del Plata: Repositorio Digital de la

Universidad Fasta. Obtenido de

<http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/handle/123456789/2071>

Decreto 1423 de, 1423 (Ministerio de Salud y Protección Social 09 de junio de 1960).

Decreto 4107 de, 4107 (Presidencia de la República de Colombia 02 de noviembre de 2011).

Departamento Administrativo de la Función Pública. (31 de julio de 2014, 31 de julio). *Decreto*

1443 del 2014. Gaceta Oficial del DAFP. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (05 de junio de 2015, 26 de mayo). *Decreto*

1072 del 2015. Gaceta Oficial del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Dueñas Valcárcel, C. E., Gómez Karpenko, C. C., Rojas Flores, J. C., De la Cruz Huerta, Ó. L.,

Chau Lam, J. A., & Muña Mariscal, C. J. (2024). La norma ISO 45001 y su relación con

la ley de seguridad y salud en el trabajo, caso peruano. *Revista Universidad, Ciencia y*

Tecnología, 28(123), 18-30. doi:<https://doi.org/10.47460/uct.v28i123.798>

Duque-Aldaz, F., Pazán, E., Villamagua, W., & López, A. (2024). Sistema de gestión de

seguridad y salud ocupacional según ISO:45001 en laboratorio cosmético y natural.

Revista Científica Ciencia Y Tecnología, 24(41), 1-16.

doi:<https://doi.org/10.47189/rcct.v24i41.642>

Dutta, A. (23 de February de 2023). *How Businesses can Use Both SWOT and PESTEL Analysis*

to Profit?: Cognitive Market Research, [Internet]. Recuperado el 28 de may de 2024, de

Cognitive Market: <https://www.cognitivemarketresearch.com/blog/how-businesses-can-use-both-swot-and-pestel-analysis-to-profit>

Escalante, E. E. (2020). *Actualización de la matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos laborales en los procesos y puestos de trabajo de las empresas municipales de Chinácota EMCHINAC E.S.P. municipio de Chinácota, Norte de Santander*. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Escuela de postgrado. San José de Cúcuta: Repositorio institucional UNIMINUTO.

Federación Canadiense de Asociaciones de Seguridad, C. (2024). *Occupational Health and Safety Management System (OHSMS)*. Obtenido de Occupational Health and Safety Management System: <https://www.bccsa.ca/glossary.php>

Fernández, J. S., Cipagauta, E. C., Wilches, A., & Fonseca, A. I. (7 de noviembre de 2024). Principales metodologías para la integración de sistemas de gestión. *Revista I3+*, 5(1), 9-24. doi:<https://doi.org/10.24267/23462329.1394>

Fontecha, A. C., Sanchez, L. N., & Benítez, M. A. (2020). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa EDGAR VILLALOBOS S.A.S*. Universidad ECCI, Dirección de posgrados. Bogotá D.C.: Repositorio institucional ECCI.

González-Viralta, D. A. (2024). *Diseño de un Sistema de Gestión de la Calidad para un prestador de servicios de salud de alta complejidad en Chile*. Universidad de Chile la Facultad de Economía y Negocios, Postgrado Facultad de Economía y Negocios. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/201326>

Hernández, M. (2025). . Prevalencia de factores de riesgo laboral en el personal de enfermería del quirófano en Hospital Naval de México. *LATAM Revista Latinoamericana De*

Ciencias Sociales Y Humanidades, 6(1), 1015 – 1035.

doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3398>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología De La Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Education.

doi:<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

ILO-OSH, O. I. (6 de diciembre de 2001). *Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_publ_9221116344_en.pdf

Ley 27 de , 27 (Congreso de la República de Colombia 02 de diciembre de 1946).

Martins, J. (4 de octubre de 2024). *Ciclo PDCA o Deming: En qué consiste y cómo utilizarlo para la mejora continua de tu empresa*. Recuperado el 10 de 03 de 2025, de Asana:

<https://asana.com/es/resources/pdca-cycle>

Ministerio de trabajo de Colombia, M. (26 de mayo de 2015). *Colombia Potencia De Vida*.

Obtenido de Decreto 1072 de 2015:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR%20Sector%20Trabajo%20Actualizado%20a%20Abril%20de%202021.pdf/d3c8b5a4-7135-47ee-bdb8-aaae36932c8e?t=1622043008315>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (13 de febrero de 2019, 13 de febrero). *Resolución 0312 del 2019*. Gaceta del Ministerio del Trabajo de Colombia. Obtenido de

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

- Ministerio del Trabajo de Colombia. (22 de enero de 2025). *Circular 009 del 2025*. Gaceta Oficial del Fondo Riesgos Laborales. Obtenido de <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/Circular-No.-0009.pdf>
- Ministerio del Trabajo de Colombia, C. (2019). Resolución 0312 de 2019. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Bogotá: Ministerio del Trabajo. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Miranda, R. M., Rebolledo, H. S., & Santamaría, J. V. (2024). *Diagnóstico del cumplimiento del SG-SST en microempresas metalmecánicas del Distrito Especial de Barrancabermeja según la Resolución 0312 de 2019*. Corporación Universitaria Minutos , Centro Regional Bucaramanga. Bucaramanga: Repositorio institucional UNIMINUTO.
- Norma internacional ISO 45001, ISO 45001 (Organización Internacional de Normalización ISO) 12 de marzo de 2018).
- NTC ISO 45001, N. T.-I. (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso*. Bogotá: Norma Técnica Colombiana.
- Ñiquen, M. L., & Lozano, E. D. (2024). *Dependencia emocional en parejas adolescentes del 5to año de secundaria de un colegio, Ferreñafe 2024*. Universidad Señor de Sipán, Escuela Profesional de Psicología. Pimentel, Perú: Repositorio Institucional USS.
- OISS.** (s. f.). *Guía para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*

para MIPYMES – Colombia. Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/21-Sisteam_de_gestion_de_syst_mipymes-colombia.pdf

Organización Internacional del Trabajo, O. (s.f.). *Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Recuperado el 7 de 3 de 2025, de Organización Internacional del Trabajo:

<https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el->

[trabajo#:~:text=Abarca%20los%20principales%20elementos%20del,los%20riesgos;%20Accidentes%20e%20investigaciones;](https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo#:~:text=Abarca%20los%20principales%20elementos%20del,los%20riesgos;%20Accidentes%20e%20investigaciones;)

Organización Mundial de la Salud, WHA58.3 (Reglamento Sanitario Internacional (RSI) 23 de mayo de 2005). Obtenido de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241580496>

Oumghar, A., & Izza, I. (2025). Risk management in Moroccan public hospitals: a literature review. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 38(1), 1-27.

doi:<https://doi.org/10.1108/IJHCQA-08-2023-0057>

Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. (2023). *Fundamentos de enfermería* (Edición Premium ed.). España: Elsevier Health Sciences.

Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015, 26 de mayo). *Decreto 1072 del 2015*. Gaceta de la Función pública de Colombia. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015, 26 de mayo). *Decreto 1072 del 2015*. Gaceta Oficial de la Función Pública. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Resolución 2607 de, 2607 (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia 20 de diciembre de 2024).

Resolución 3100 de, 3100 (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia 26 de noviembre de 2019).

Resolución 350 de, 350 (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia 1 de marzo de 2022).

Romero Trujillo, M. R., & Ochoa Gómez, J. R. (2024). Sistema de gestión de seguridad y salud como estrategia para disminuir las enfermedades laborales. *Revista Concordia*, 4(8), 1-15. doi:<https://doi.org/10.62319/concordia.v.4i8.29>

Salim, S., & Soemarko, D. S. (2025). Evaluation of Occupational Health and Safety System: A Case Study of Hepatitis B Due to Needle Stick Injury in a Sanitarian. *The Indonesian Journal of Community and Occupational Medicine (IJCOM)*, 4(3), 99-103. Obtenido de <https://ijcom.org/index.php/ijcom/article/view/151>

Santana Londoño, M. V., Mondragón Duarte, S. L., Restrepo Montoya, C. A., & Flórez Guzmán, M. H. (2023). Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. *Revista Republicana*(34), 209-224. doi:<https://doi.org/10.21017/rev.repub.2023.v34.a145>

Semkina, A., Manthorpe, J., Elaswarapu, R., & Norrie, C. (3 de march de 2025). Wellbeing and Occupational Health services in South London Local Authorities: a post Covid-19 review. *King's College London Journal*, 1(1), 1-40. doi:<https://doi.org/10.18742/pub01-210>

Tamargo, T. O., Jiménez, R. E., & Quesada Peña, S. (2024). Universo y muestra: debate acerca de una peculiar relación. *Revista Acta Médica [Internet]*, 25(e512), 1-10.

Vailati, P. A. (2024). Metodología de detección de insights: explorando y descubriendo al consumidor. *ReMark - Revista Brasileña de Marketing*, 23(4), 1728–1785.

doi:<https://doi.org/10.5585/remark.v23i4.24963>

Vega, C. P., & Salinas, J. P. (2022). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el área de talento humano de la Universidad de La Guajira*. Repositorio institucional UNIGUAJIRA.

Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del trabajo de Colombia. (18 de diciembre de 2023, 18 de diciembre). *Circular 093 del 2023*. Gaceta Oficial del Fondo Riesgos Laborales. Obtenido de <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2023/12/Circular-No.-0093.pdf>

Apéndice

Apéndice A. Encuesta Para la Evaluación de protocolos institucionales en el SG-SST en la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S.

Objetivo

Evaluar los protocolos institucionales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S.

Alcance

Recopilar la perspectiva de todo el personal técnico de la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S., excluyendo a aquellos que forman parte de la alta dirección, administración o que tienen responsabilidades dentro del SG-SST de la organización.

Formato Encuesta sobre Evaluación protocolos institucionales en SG-SST.

| Encuesta sobre la Evaluación de protocolos institucionales en el SG-SST | | | |
|--|---|----------------|----|
| Estimado empleado, Esta encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en nuestra empresa. Sus respuestas son confidenciales y serán utilizadas para mejorar nuestro sistema y garantizar un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos. | | | |
| ITEM | CRITERIO | SI | NO |
| 1 | ¿Conoce el contexto de la organización en cuanto al SG-SST y sus objetivos? | | |
| 2 | ¿Considera que el contexto de la organización en cuanto al SG-SST esta actualizado? | | |
| 3 | ¿Sabe quiénes son los miembros del comité de calidad relacionados con el SG-SST? | | |
| 4 | ¿Ha participado en formación concerniente con el SG-SST y los riesgos particulares asociados a su puesto laboral dentro de la clínica? | | |
| 5 | ¿Cree que la clínica planifica correctamente su SG-SST? | | |
| 6 | ¿Conoce usted la planificación sobre el SG-SST relacionados con su lugar de trabajo? | | |
| 7 | ¿Siente usted que la clínica brinda apoyo para garantizar su seguridad y salud en el trabajo? | | |
| 8 | ¿Ha tenido usted acompañamiento por parte de la clínica cuando se ha presentado un riesgo laboral o riesgo en salud? | | |
| 9 | ¿Ha intervenido dentro de la clínica en un simulacro de emergencia? | | |
| 10 | ¿Sabe cuáles son los procedimientos legales para actuar en una emergencia y evacuación en la clínica? | | |
| 11 | ¿Opina que los equipos de protección personal (EPP) proveídos por la clínica desempeñan correctamente los requisitos de adecuación y suficiencia para su seguridad laboral? | | |
| 12 | ¿Recuerda cuando fue la última vez que se realizó una evaluación de desempeño en SG-SST a todos los empleados? | | |
| 13 | ¿Puedes recomendar una división a mejorar en SG-SST dentro de la clínica? | | |
| | En caso de haber respondido sí a la pregunta anterior, menciónela | Opción Abierta | |

¡Gracias por su tiempo!

Apéndice B. Formato de entrevista.

Empresa: Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S.

Investigador: Karen Lorena Herrera Hernández

Objetivo de la investigación:

Evaluar los protocolos institucionales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la Clínica Alta Complejidad Aguachica de la ciudad de Aguachica, departamento del Cesar, Colombia durante el primer semestre del 2025.

Información general

Entrevista dirigida al (la) Gerente General de la Clínica Alta Complejidad Aguachica S.A.S.

Género: _____ Edad: _____ Nivel de escolaridad: _____

Preguntas:

1. ¿Cómo se implementaron los protocolos institucionales del SG-SST en la clínica?
2. ¿Cuáles cree que sean los componentes o elementos clave de los SG-SST usados en la Alta Complejidad Aguachica?
3. ¿Qué mecanismos se manejan para evaluar la efectividad de estos protocolos en el SG-SST?
4. ¿De qué manera son medidos los indicadores para medir el cumplimiento de los protocolos y el progreso en la reducción de riesgos?
5. Teniendo en cuenta el crecimiento estructural y funcional de la clínica, ¿Cuáles han sido los planes de mejora o cómo se van a implementar el SG-SST para tratar los espacios con posible debilidad en la implementación de los protocolos?
6. ¿Cómo hace usted para asegurar que los protocolos institucionales implementados sobre mitigación de accidentes y seguridad laboral en la Clínica sean conocidos y comprendidos por todos?
7. ¿De qué manera determina usted como cabeza de la clínica, las estrategias para asegurar la participación de los empleados en la identificación, evaluación y control de riesgos?
8. ¿Cuál es el enfoque institucional para la atención de emergencias e incidentes, conforme al SG-SST?
9. Desde la gerencia, ¿Cómo se articula la mejora continua con la revisión sistemática de los protocolos del SG-SST en la Clínica?
10. ¿Puede usted mencionar la mayor ventaja y desventaja que tiene su gerencia en cuanto a la gestión de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo en este momento?

!Gracias por su tiempo!

Apéndice C. Consentimiento Informado.

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTOS DE DIOS
RECTORÍA ORIENTE / CENTRO REGIONAL BUCARAMANGA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BUCARAMANGA, COLOMBIA**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIONES
INVESTIGACIÓN ACADÉMICA**

TÍTULO: Implementación de un modelo para la intervención socioeducativa sobre conflicto interculturales en la institución Etnoeducativo José Celestino Mutis, Corregimientos Los Corazones, Municipio Valledupar, departamento del Cesar, Colombia.
Ciudad y fecha: _____

Yo, _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a Luz Marina Sinning Menco, estudiante de postgrado de la Universidad Popular del Cesar, para la realización de los siguientes procedimientos:

- Realización de una entrevista.
- Grabar audio y video de la entrevista.
- Realizar un análisis de la información recolectada

Adicionalmente se me informó que:

Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.

No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que la información obtenida sirva para la elaboración de una propuesta para Diseñar e implementar de un modelo para la intervención socioeducativa sobre conflicto interculturales en los estudiantes de cuarto grado de la Institución Etnoeducativo José Celestino Mutis, Sede Los Corazones, Municipio Valledupar, departamento del Cesar, Colombia.

Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Popular del Cesar bajo la responsabilidad del investigador.

Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma