

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de
Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la
Ciudad de Medellín 2024



Omaira Teresa Marín García



Universidad Santo Tomás, Sede Medellín
Facultad de Negocios Internacionales
Maestría en Calidad y Gestión Integral Medellín
Septiembre, 2024



Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de
Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la
Ciudad de Medellín 2024

Omaira Teresa Marín García

Universidad Santo Tomás, Sede Medellín - Facultad de Negocios Internacionales,
Maestría en Calidad y Gestión Integral Medellín

Septiembre de 2024

Notas del Autor

Facultad de Negocios Internacionales, Maestría en Calidad y Gestión Integral
Universidad Santo Tomás, sede Medellín.

Este proyecto ha sido apoyado con información por la Institución de Hermanas
Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas.

La correspondencia relacionada con esta consultoría debe ser dirigida a Omaira
Teresa Marín García. Contacto: omairama4@yahoo.es

Copyright © (2024) por Omaira Teresa Marín García. Todos los derechos
reservados

Dedicatoria

A mi Comunidad de Religiosas, a los compañeros de postgrado y a mi familia, quienes se han impulsado y motivado en todo este proceso de superación, desde su compañía y apoyo incondicional en todo momento, sobre todo en los más difíciles, los cuales logramos superar, con éxito e invaluable aprendizajes y a quienes quiero inspirar con mi ejemplo.

Agradecimientos

A la Congregación de las religiosas, mi familia Espiritual, quienes me motivaron y facilitaron, que fuera posible este logro de superación, sin cuyo apoyo no habría sido posible iniciar y culminar esta importante etapa de mi vida académica. A mi Familia quienes, siempre estuvieron presentes en este capítulo de mi historia, desde los valores y principios que me transmitieron durante toda la vida, A mis compañeros y compañeras de maestría, con quienes estrechamos los lazos de amistad a pesar de la realidad de la pandemia del COVID, esto fue un espacio de valorar más la vida y las personas que nos rodean, se forjó en estos tiempos duros y tristes, una gran amistad entre los compañeros de esta maravillosa aventura de ser Magister en Calidad y Gestión Integral. A la Universidad Santo Tomás, de quien obtuve la comprensión y el respaldo para continuar mis estudios cuando lo económico amenazaba con destruir este gran Sueño y los objetivos trazados. Finalmente quisiera agradecer al Decano Eduardo Nicolás Cueto Fuentes, Decano de la Facultad Negocios Internacionales, por toda su asesoría en este trabajo de grados, por su paciencia y apoyo incondicional, este sueño de superación.

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
1. Reseña Histórica de la Organización.....	14
1.1. Caracterización Casa de Hermanas Mayores y Enfermas TC.	15
1.1.1. Razón Social.....	15
1.1.2. Jurisdicción	15
1.1.3. Ubicación y entorno	15
1.1.4. Actividad Económica.....	16
1.2. Imagen Corporativa	16
1.3. Plataforma Estratégica Casa de Hermanas Mayores y Enfermas TC	17
1.4. Estructura Orgánica.....	18
1.5. Diagnóstico Organizacional	20
1.5.1. Matriz DOFA.....	21
2. Antecedentes.....	26
2.1. Antecedentes a nivel internacional:	26
2.2. Antecedentes a nivel nacional:	28
2.3. Antecedentes a nivel local	31
3. Objetivos.....	34
3.1. Objetivo general	34
3.2. Objetivos específicos.....	34
4. Justificación	35

5.	Marcos de Referencia.....	37
5.1.	Marco Teórico.....	37
5.2.	Marco Conceptual	38
5.3.	Marco Legal.....	42
6.	Metodología.....	44
6.1.	Enfoque de la Investigación.....	44
6.2.	Diseño de la Investigación.....	44
6.3.	Alcance.....	44
6.4.	Población.....	45
6.5.	Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos 45	
6.6.	Análisis de los resultados	46
7.	Alternativas de Solución a las Problemáticas Encontradas.	60
8.	Alternativas de Solución	62
8.1.	Plan de Intervención de la Consultoría de la Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	64
8.1.1.	Fase 1: Planear	64
8.1.2.	Fase 2: Hacer	65
8.1.3.	Fase 3: Verificar.....	65
8.1.4.	Fase 4: Actuar	66
8.2.	Plan de Intervención de la Consultoría Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	66
9.	Proceso de Intervención	68
9.1.	Fase 1: Planificación.....	68
9.2.	Fase 2: Ejecución	69
9.3.	Fase 3: Verificación	70

9.4.	Fase 4: Actuación.....	70
10.	Cierre de la Consultoría.....	74
11.	Conclusiones.....	75
12.	Recomendaciones.....	77
13.	Bibliografía.....	79
14.	Anexo	84

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Plataforma Estratégica Casa Hermanas Mayores y Enfermas TC	17
Tabla 2 Debilidades con Base en Herramienta DOFA	22
Tabla 3 Fortalezas con Base en Herramienta DOFA	23
Tabla 4 Oportunidades con Base en Herramienta DOFA.....	24
Tabla 5 Amenazas con Base en Herramienta DOFA.	25
Tabla 6 Alternativas de Solución	63
Tabla 7 Plan de Intervención de Consultoría del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	67
Tabla 8 Fases del Proceso de Intervención	71
Tabla 9 Matriz de Riesgo.....	73

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Imagen Corporativa, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	16
Figura 2. Organigrama Congregación de las Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia. ...	19
Figura 3. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Institución, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	47
Figura 4. Conocimiento de los empleados de la Institución sobre el Decreto 1072 de 2015, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	48
Figura 5. Recursos Destinado a la Implementación del SG SST, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	49
Figura 6. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Organización, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	50
Figura 7. Trabajadores Afiliados en el sistema General de riesgos laborales, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	51
Figura 8. Comité Paritario o Vigía de Salud, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	52
Figura 9. Porcentaje Relacionado a las Capacitaciones en Promoción, Prevención e Identificación de Riesgos Laborales, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	53
Figura 10. Porcentaje Acerca de Inducción y Examen Médico en el Proceso de Vinculación a la Institución, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	54
Figura 11. Porcentaje de EPP y Dotación a los Trabajadores de la Institución es Adecuada, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	55

Figura 12. Porcentaje Relacionado a las Capacitaciones que realiza la Institución a los Trabajadores en la importancia del uso de los EPP, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.....	56
Figura 13. Porcentaje Acerca del adecuado uso de los EPP, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	57
Figura 14. Porcentaje en el Cumplimiento de la Institución con el plan de emergencia, Ruta de Evacuación y Puntos de Encuentro en Caso de Emergencia, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	58
Figura 15. Porcentaje relacionado al Bienestar Laboral, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.....	59
Figura 16. Porcentaje de Satisfacción de los Trabajadores en la Institución, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.	59

Resumen

El estudio sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Congregación de las Terciarias Capuchinas en Medellín, Colombia, propone un plan integral que subraya la importancia de la capacitación de los empleados, la gestión de planes de emergencia y el cumplimiento de normativas legales e ISO 45001 para mejorar la seguridad y salud laboral. Se identifican riesgos significativos, especialmente en el sector salud, y se destaca la necesidad de auditorías y matrices de riesgos para crear un entorno laboral más seguro. El enfoque metodológico de la Investigación es de tipo mixto, con un alcance exploratorio, los hallazgos revelan un bajo cumplimiento normativo y escaso conocimiento sobre el Decreto 1072 de 2015, lo que pone de manifiesto la urgencia de implementar el SG-SST no solo para reducir accidentes y enfermedades laborales, sino también para fomentar una cultura de autocuidado que mejore la calidad de vida de los trabajadores. El plan de intervención incluye capacitaciones anuales, desarrollo de planes de emergencia, auditorías y la creación de matrices de riesgos, mientras que se identifican debilidades como la falta de capacitación y señalización, y fortalezas en el cumplimiento de normas de ergonomía. La implementación del SG-SST es esencial y se sugiere seguir el ciclo PHVA, con un presupuesto estimado de \$5.000.000, resaltando la importancia de acciones preventivas y capacitación continua.

Palabras Claves: Acciones Preventivas, Calidad de Vida, Gestión de planes de emergencia, Planes de Emergencia, Sector Salud.

Abstract

The study on the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) at the Congregation of the Capuchin Tertiaries in Medellín, Colombia, proposes a comprehensive plan that emphasizes the importance of employee training, emergency plan management, and compliance with legal regulations and ISO 45001 to improve occupational health and safety. Significant risks are identified, especially in the healthcare sector, highlighting the need for audits and risk matrices to create a safer work environment. The research methodology is mixed, with an exploratory scope. The findings reveal low regulatory compliance and limited knowledge of Decree 1072 of 2015, underscoring the urgency of implementing the SG-SST not only to reduce work-related accidents and illnesses but also to promote a culture of self-care that improves workers' quality of life. The intervention plan includes annual training, development of emergency plans, audits, and the creation of risk matrices, while weaknesses such as a lack of training and signage, and strengths in compliance with ergonomic standards, are identified. The implementation of the SG-SST is essential, and it is suggested to follow the PDCA cycle, with an estimated budget of \$5.000.000, highlighting the importance of preventive actions and continuous training.

Keywords: Preventive Actions, Quality of Life, Management of emergency plans, Emergency Plans, Health Sector.

Introducción

En la Investigación denominada Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo de la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Religiosas Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, se aborda sobre los principales conceptos los cuales transversalizan la investigación, ese sentido se presenta de manera contextualizada:

- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** La cual se fundamenta en la mejora continua y busca prever, identificar, valorar y manejar los riesgos que puedan perjudicar la seguridad y la salud laboral.
- **Salud:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe la salud como una condición de salud física, mental y social, y no únicamente la falta de enfermedades.
- **Factores de Riego:** Es toda situación, que pueden provenir del ambiente físico, de la naturaleza química o biológica, de las particularidades laborales, o de la disposición del trabajo.
- **Cultura de la Prevención:** La información, el compromiso y la participación constituyen los cimientos de esta cultura.
- **Plan de Gestión:** Este nos permite de una manera más efectiva de gestionar una organización en sus tareas cotidianas y a largo plazo.

1. Reseña Histórica de la Organización

La Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia se fundó el 11 de mayo de 1885 en Benaguasil, Valencia, España, por un grupo de mujeres seglares comprometidas con las poblaciones más vulnerables, desde sus inicios, estas hermanas se han dedicado a diversas labores, incluyendo la educación, la atención misionera y la gestión de centros hospitalarios.

Entre 1834 y 1890, el Padre Luis Amigo fundó un asilo para atender a los desfavorecidos, en respuesta a la devastadora epidemia de cólera que causó innumerables muertes; hoy en día, la comunidad se encuentra presente en 34 países, con un total de 1500 religiosas.

En América, las Religiosas Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia arribaron a Riohacha, Colombia, el 4 de abril de 1905, convirtiéndose en la primera misión de la Congregación en este continente, posteriormente, en 1912, llegaron a Antioquia con proyectos dedicados a la formación, la educación y la salud, mostrando una actitud visionaria para el desarrollo del país.

En 1952, comenzó la construcción de la Casa de Hermanas Mayores y Enfermas en el sector de Belén, Medellín, con el objetivo de ofrecer bienestar integral a las religiosas de la Congregación que se encontraban en esta situación, una vez finalizadas las obras, el 1 de mayo de 1984 se promulgó la erección canónica de la comunidad mediante el decreto 071/84, del 29 de marzo de ese mismo año.

En el año 2000, ante el aumento de hermanas mayores y enfermas, se vio la necesidad de ampliar las instalaciones de enfermería y las áreas verdes para el descanso y esparcimiento.

Actualmente, ante el proceso de reestructuración de las dos provincias de Medellín en una sola, es urgente reorganizar las dependencias del edificio para aumentar su capacidad de albergue a aproximadamente 120 hermanas, además, es fundamental cumplir con todas las exigencias legales establecidas en las normas NTC-ISO 9001:2015, NTC-ISO 14001:2015 y NTC-ISO 45001:2018.

1.1. Caracterización Casa de Hermanas Mayores y Enfermas TC.

Es una entidad religiosa católica, privada y sin ánimo de lucro, impulsada por la espiritualidad francisco-amigoniana, su misión se centra en la evangelización y el desarrollo humano y espiritual, siguiendo el ejemplo del buen pastor, especialmente entre los más pobres y necesitados, esta institución se dedica al cuidado integral de las religiosas mayores y enfermas de la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas, mejorando su calidad de vida y sirviendo como referente para otras organizaciones gracias a su compromiso con un servicio profesional y humanizado.

1.1.1. Razón Social

Casa de Hnas. Mayores y Enfermas de las Religiosas Terciarias Capuchinas, Nit-890901534-1, Página web: www.terciariascapuchinas.org.

1.1.2. Jurisdicción

Según registro de Cámara y Comercio en la ciudad de Medellín, departamento de Antioquia, República de Colombia en la comuna 16 Belén San Bernardo.

1.1.3. Ubicación y entorno

La institución está situada en una propiedad de la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas; a pesar de estar en medio de urbanizaciones, se

encuentra alejada del ruido y rodeada de zonas verdes, lo que contribuye a un ambiente tranquilo, esta ubicación es estratégica para promover la calidad de vida, la convivencia y la solidaridad con la comunidad circundante.

1.1.4. Actividad Económica

La entidad opera sin ánimo de lucro y está comprometida con el cuidado integral de las Religiosas Terciarias Capuchinas mayores y enfermas, adoptando un enfoque multidisciplinario que incluye médicos, enfermeras, gerontólogas, nutricionistas, psicólogos y fisioterapeutas.

Se enmarca en el sector de la salud, con la misión de promover el bienestar social de los adultos mayores.; esta obra sigue directrices orientadas a mejorar la calidad de los servicios en el cuidado integral de esta población y se posiciona como un referente para otras instituciones en cuanto a la atención humanizada y de calidad, especialmente para los adultos mayores en situación de vulnerabilidad.

1.2. Imagen Corporativa



Figura 1. Imagen Corporativa, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

El Blanco signos de pureza, transparencia y alegría.

El marrón que es el color propio del Franciscanismo, llamadas a vivir con sencillez, sin nada propio.

T: Terciarias por pertenecer al tercer orden regular Francisca.

C: Capuchinas por estar basado en una profunda humildad, obediencia y total pobreza.

1.3. Plataforma Estratégica Casa de Hermanas Mayores y Enfermas TC

Tabla 1

Plataforma Estratégica Casa Hermanas Mayores y Enfermas TC

Misión	Brindar un servicio especializado a través de una atención integral, personalizada y de calidad, con un enfoque especial en cada hermana mayor y enferma. Este servicio se fundamenta en principios y valores humanos y espirituales, acompañándolas en esta etapa de la vida, de acuerdo con sus condiciones físicas, biológicas y psicosociales.
Visión	Consolidar esta obra de salud y acogida para las hermanas mayores y enfermas, promoviendo su calidad de vida y capacidad de adaptación. Nos inspiramos en el evangelio y el carisma de la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas para ofrecer respuestas significativas.
Valores	Servicio: Comprometidos a ayudar a esta población vulnerable con entrega y calidad, identificando sus necesidades físicas, morales, espirituales y sociales, y brindando respuestas oportunas. Honestidad: Mantener coherencia entre nuestras acciones y palabras, fundamentados en los valores de verdad y justicia, alineados con el evangelio y el carisma institucional. Respeto: Valorar a cada persona y a la naturaleza, reconociendo la dignidad y autonomía de cada individuo, y aceptando el derecho a la diferencia. Espiritualidad: Crear espacios diarios para la interiorización y el encuentro con Dios. Convivencia Fraterna: Fomentar relaciones interpersonales y acoger la diversidad, generando un ambiente de sana convivencia. Responsabilidad: Cumplir con los compromisos asumidos, cuidando de nosotros mismos y de los demás. Comprensión: Entender la realidad de cada miembro de la institución, evitando la crítica y el juicio. Humanización: Abordar de manera integral el bienestar de las hermanas mayores y enfermas, considerando sus dimensiones biológicas, psicológicas, sociales y conductuales. Comunicación: Fomentar una comunicación clara, concisa y directa como base para un servicio eficaz.
Política de calidad	Como institución inspirada en el evangelio y la filosofía franciscano-amigoniana, nos dedicamos al mejoramiento continuo de nuestros procesos, cumpliendo con los requisitos legales y ofreciendo una atención integral de calidad a las hermanas mayores y enfermas de la Congregación de Terciarias Capuchinas. Contamos con un personal altamente cualificado que promueve el bienestar de la comunidad.
Objetivo General	Ofrecer acompañamiento personalizado y asistencia permanente a las hermanas mayores y enfermas en sus dimensiones espiritual, psicosocial, clínica y nutricional, proporcionando una calidad de vida digna, alegre y esperanzadora en esta etapa de sus vidas.

Objetivos Específicos	Diseñar intervenciones adaptadas a las necesidades de cada religiosa mayor y enferma, garantizando su participación en diversas actividades y contribuyendo así al mejoramiento de su calidad de vida dentro de la comunidad. Proporcionar atención integral que favorezca las distintas facetas personales: físicas, psíquicas, espirituales y socioculturales, respondiendo a las exigencias de la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas. Apoyar a los miembros de nuestra comunidad laboral de manera holística, ofreciendo espacios y oportunidades para su desarrollo integral y profesional. Ampliar la acción de la pastoral familiar como eje transversal de nuestra labor apostólica, revitalizando las relaciones con las familias de nuestras hermanas, tanto presentes como ausentes.
--------------------------	--

**Nota. Representa la plataforma estratégica de la casa de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas, un referente de gran importancia para esta organización, ya que permite identificar los aspectos más relevantes en su funcionamiento. Adaptada del Libro (Vives, 1985-2001)*

1.4. Estructura Orgánica

La estructura orgánica de la Casa de Hermanas Mayores y Enfermas es de tipo lineal, representando una de las formas más simples y antiguas de organización, originada en la estructura de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica de la Edad Media, este modelo implica líneas directas y únicas de autoridad y responsabilidad entre superiores y subordinados, lo que da lugar a un formato piramidal, cada gerente es responsable de recibir y transmitir toda la información relevante dentro de su área, ya que las líneas de comunicación están estrictamente definidas, este tipo de organización es común en pequeñas empresas o en las etapas iniciales de organizaciones (Thompson, 2007).

Un aspecto crucial de esta estructura es la clara definición de las responsabilidades de cada trabajador, junto con la centralización de las decisiones, lo que otorga una autoridad única y absoluta a los líderes sobre los demás integrantes de la organización.

El organigrama de la Casa de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación de las Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia comienza con un Gobierno General, Provincial y Local, encabezado por un director, desde allí, se despliega en línea directa y descendente el personal encargado de las funciones administrativas y de apoyo, culminando en la base de la pirámide con el personal que lleva a cabo las labores misionales.

Asimismo, según la información obtenida en una entrevista con el administrador de la organización, se cuenta con la orientación del Gobierno General y del Gobierno Provincial de la Congregación de Terciarias Capuchinas, quienes son responsables de la contabilidad y de los procesos contractuales legales.

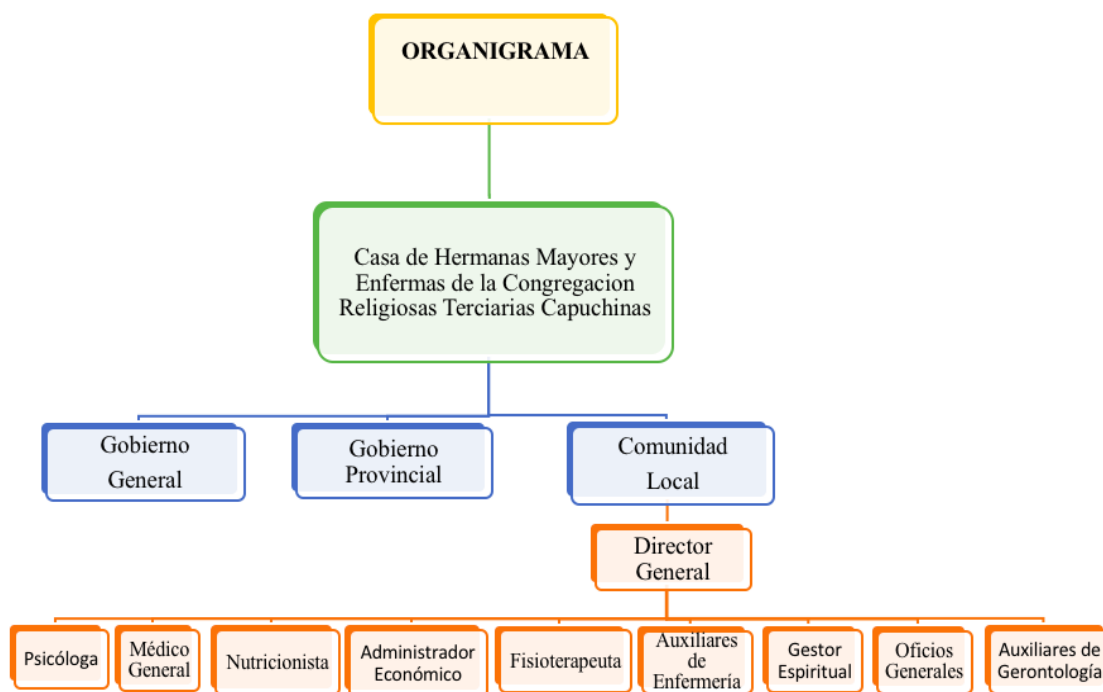


Figura 2. Organigrama Congregación de las Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

La consultoría titulada Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, se enmarca en el ámbito del

talento humano y la administración. Este sistema se caracteriza por un organigrama vertical descendente que incluye a todo el personal, desde el Gobierno General, el Gobierno Provincial y el Gobierno Local, hasta el director general y demás empleados, su objetivo principal es prevenir accidentes y enfermedades derivadas de las condiciones laborales, enfocándose en la protección y promoción de la salud de todos los trabajadores.

1.5. Diagnóstico Organizacional

La administración de la organización está a cargo de las Religiosas de la Congregación de las Terciarias Capuchinas de la Sagrada Familia, quienes desempeñan un papel estratégico en la sostenibilidad de la institución. Este servicio lo realizan desde un profundo sentido de pertenencia y en pro del bien común, sin recibir compensación económica.

Actualmente, la administración se ha comprometido a cumplir con las exigencias gubernamentales, por lo que se ha decidido diseñar e implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Esto es especialmente relevante, dado que la institución cuenta con un número significativo de empleados expuestos a riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, la observación realizada ha evidenciado una falta de compromiso en la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSGT) por parte de los responsables de los procesos de talento humano y administración, lo que ha generado inconvenientes en el desarrollo de las actividades laborales.

A nivel organizacional, se constató que la estructura es adecuada y que la institución cuenta con una misión y visión definidas, aunque es necesario dar a

conocer estos principios más ampliamente a los empleados. La organización jerárquica es clara y está respaldada por formatos, documentos y actas de actividades y capacitaciones dirigidas al personal.

Para el análisis de la realidad institucional, se utilizó la herramienta matriz DOFA en la consultoría titulada Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, este enfoque incluyó la participación del personal, tomando en cuenta sus conocimientos, experiencias y capacidades observacionales, además, se llevó a cabo una visita a la institución utilizando una lista de verificación basada en el Decreto 1072 de 2015, que regula el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas colombianas. Durante esta evaluación inicial, se verificaron los puestos de trabajo y se identificaron posibles riesgos de accidentes, entre otros aspectos.

Tras recopilar esta información, se evaluaron las condiciones de cada puesto, lo que permitió identificar el problema principal. Esto a su vez facilitó la determinación de procedimientos enfocados en reducir los riesgos, accidentes y enfermedades laborales, promoviendo un entorno de trabajo digno, seguro y saludable. Como resultado, se espera fomentar un mayor sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y humanización entre los empleados.

1.5.1. Matriz DOFA

Se utiliza la herramienta DOFA para identificar factores internos, como fortalezas y debilidades, así como factores externos, que incluyen amenazas y oportunidades. El objetivo es analizar la situación actual de la organización y establecer estrategias que faciliten la mejora continua en materia de seguridad y

salud en el trabajo, elementos de esta herramienta aplicada en la Casa de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas.

Tabla 2

Debilidades con Base en Herramienta DOFA

Debilidades	Impactos Esperados
D.1. Falta de capacitaciones sobre la estructura y la implementación del SG-SST como requisito legal.	Aumento de enfermedades y accidentes, afectando la calidad de vida y la productividad de los empleados. Posibles multas y sanciones por incumplimiento de las exigencias legales.
D.2. Ausencia de una matriz de riesgos y enfermedades laborales.	Consecuencias graves si un riesgo se materializa, ya que no se identifican ni corrigen rápidamente las posibilidades de accidente.
D.3. Desconexión entre acciones de prevención de riesgos y el SG-SST.	Aunque hay acciones preventivas, la falta de un SG-SST implica ausencia de documentación y planes correctivos, lo que reduce la eficacia de estas medidas.
D.4. Deficiencias en señalización y delimitación de puestos de trabajo.	Riesgo significativo para la empresa, que puede resultar en sanciones legales. La falta de señalización en un edificio en reforma es inaceptable; es crucial para la seguridad de los trabajadores y puede incluso salvar vidas.
Qué aspecto es el más relevante: Falta de implementación del SG-SST.	

Soluciones Propuestas:

- Capacitación enfocada en el SG-SST.
- Integrar acciones de prevención de riesgos y enfermedades laborales con el SG-SST.
- Instalación adecuada de señalización y definición de puntos de encuentro en caso de emergencia.
- Optimizar el uso de recursos humanos y materiales.
- Elaborar un programa de capacitaciones sobre el SG-SST.
- Implementar una matriz de identificación de riesgos y peligros.
- Realizar simulacros de emergencia.
- Disponer de sistemas de alarma, extintores e hidrantes para emergencias.
- Crear los formatos, listas de chequeo, planes, programas y procedimientos necesarios para cumplir con los estándares mínimos del SG-SST.
- Contar con planes de emergencias, evacuación y un líder de emergencias.

**Nota: La institución presenta debilidades significativas, como la falta de capacitación del personal, esencial para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.*

Además, es necesario contar con una matriz de riesgo para identificar y prevenir accidentes y enfermedades laborales, integrando acciones de prevención

con el SG SST. También se destaca la ausencia de señalización adecuada para evacuación y un punto de encuentro en caso de emergencia.

Para abordar estas debilidades, se propone capacitar al personal anualmente y evaluar su conocimiento sobre el SG SST. Se debe crear una matriz de riesgo que cumpla con las exigencias legales, actualizándola mensualmente, y se recomienda instalar la señalización necesaria, definir claramente el punto de encuentro y realizar simulacros de emergencia con regularidad.

Tabla 3

Fortalezas con Base en Herramienta DOFA

FORTALEZAS		IMPACTOS ESPERADOS
F.1	Cumplimiento de normativas de ergonomía y ambiente laboral	El orden y la limpieza en los puestos de trabajo reducen riesgos, accidentes y enfermedades, creando un entorno laboral más agradable.
F.2	Actividades de capacitación en riesgos laborales y uso de EPP	La capacitación en el uso de Equipos de Protección Personal (EPP) ayuda a prevenir lesiones y accidentes, mejorando la seguridad en el trabajo.
F.3	Documentación adecuada para la implementación del SG-SST	La empresa posee registros de capacitación, actas, protocolos y manuales que respaldan una correcta implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
F.4	Estabilidad laboral y clima organizacional positivo	La autosostenibilidad de la empresa garantiza estabilidad laboral y una remuneración justa, fomentando un buen clima organizacional.
Aspectos Relevantes		
• <i>Recurso humano capacitado:</i> Fundamental para el desarrollo de las actividades de la institución. • <i>Estabilidad laboral:</i> Contribuye a un buen clima organizacional. • <i>Capacitaciones frecuentes:</i> Aumentan la conciencia sobre riesgos laborales y el uso adecuado de EPP.		
Soluciones Propuestas		
• <i>Continuar capacitaciones:</i> Mantener y fortalecer las sesiones de formación para el personal. • <i>Ofrecer espacios de superación personal:</i> Apoyar el desarrollo profesional, familiar y social de los empleados. • <i>Gestión adecuada de recursos:</i> Administrar el patrimonio de la Congregación y buscar nuevas fuentes de ingresos para asegurar la autosostenibilidad.		

**Nota: Se describen las fortalezas de la institución, las cuales favorecen la implementación del SG SST, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.*

A pesar de la crisis económica social, la institución mantiene estabilidad laboral y ofrece capacitación continua al personal sobre riesgos laborales y el uso adecuado de EPP, cuenta con un recurso humano capacitado, motivado y receptivo a nuevas ideas, lo que impulsa el desarrollo de sus actividades.

Tabla 4

Oportunidades con Base en Herramienta DOFA

OPORTUNIDADES	IMPACTOS ESPERADOS
O.1 Apoyo y asesoría de la ARL y otras entidades	La colaboración con la ARL y otras instituciones permite gestionar riesgos y peligros a través de actividades de prevención de incidentes y promoción de hábitos de vida saludable, mejorando el bienestar de los trabajadores.
O.2 Convenios con el SENA y otras empresas de empleo	Estos convenios garantizan el acceso a personal capacitado y competente, asegurando un desempeño adecuado en las actividades.
O.3 Ser un referente por atención integral y de calidad	La institución se posiciona como un modelo a seguir por su enfoque en la convivencia y el servicio humanizado, tratando a los trabajadores con respeto y justicia.
O.4 Cambios en la normatividad de Salud y Seguridad en el trabajo	Las modificaciones normativas pueden presentar nuevos desafíos y exigencias, que pueden ser tanto positivos como negativos para la institución.
Aspecto Más Relevante El apoyo y asesoría de la ARL y las entidades con las que se tienen convenios son fundamentales para el desarrollo de actividades en el SG SST.	
Soluciones Propuestas <i>Fortalecer la capacitación:</i> Continuar aprovechando las capacitaciones y el apoyo de la ARL y demás instituciones. <i>Desarrollar un plan de actividades:</i> Crear un plan de capacitación relacionado con el SG SST que involucre a todo el personal de la empresa.	

**Nota: Representan las oportunidades identificadas, así como los aspectos esperados, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.*

En este cuadro se destacan las oportunidades de la institución, enfatizando el apoyo y la asesoría de la ARL y otras organizaciones con experiencia en la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, colaboración de gran valor para la institución, ya que facilita la adopción de las indicaciones legales pertinentes.

Tabla 5

Amenazas con Base en Herramienta DOFA.

AMENAZAS	IMPACTOS ESPERADOS
A.1 Sanciones, demandas y costos por incumplimiento legal	La empresa enfrenta el riesgo de sanciones, lo que podría resultar en pérdidas económicas significativas debido a multas y demandas.
A.2 Inestabilidad laboral y escasez de recursos	La actual crisis económica puede llevar a una disminución de recursos e insumos, aumentando la presión financiera sobre la empresa, <u>que es privada y sin ánimo de lucro.</u>
A.3 Alteraciones del orden público en el entorno	Situaciones de inestabilidad social pueden poner en riesgo la seguridad de los trabajadores durante su desplazamiento, generando potenciales lesiones y daños a la organización.
Principales Cambios Identificados.	
<i>Incumplimiento legal:</i> Riesgo de sanciones y costos adicionales.	
<i>Inestabilidad laboral:</i> Escasez de recursos por falta de autosostenibilidad.	
Soluciones Propuestas.	
<i>Implementar el SG SST:</i> Asegurar el cumplimiento de las normas legales.	
<i>Gestión eficiente de recursos:</i> Administrar adecuadamente los recursos para lograr la autosostenibilidad de la empresa.	
<i>*Nota: Se identifica las amenazas, así como los aspectos esperados, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.</i>	

Ante las amenazas que enfrenta la institución, como sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de requisitos legales, así como la inestabilidad laboral y la escasez de recursos e insumos debido a la falta de autosostenibilidad, es vital establecer el SG SST; además, es fundamental contar con asesoría legal constante y gestionar adecuadamente los recursos de la institución.

2. Antecedentes.

En el siguiente apartado se presentan investigaciones relacionadas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en diversas empresas, tanto a nivel internacional como nacional y local. Estas investigaciones ofrecen un sólido respaldo científico y valiosos elementos para la consultoría.

2.1. Antecedentes a nivel internacional:

La normativa legal vigente en Ecuador estableció la obligatoriedad de implementar SGSST en todas las instituciones, en este contexto, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) adoptó Modelo Ecuador, basado en pilares de gestión: administrativo, técnico, talento humano y procedimientos operativos; ante ello, Arias (2017) aplicó este modelo en la Unidad Educativa Particular Isaac Newton de Manta, abarcando a todos sus colaboradores, utilizando el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART) del IESS, realizando diagnóstico inicial con un 6,76% de cumplimiento, empleando un análisis descriptivo, observación directa y herramientas del Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.

Otro estudio relevante, llevado a cabo por la Universidad César Vallejo en Lima, Perú, titulado “Plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir accidentes de trabajo en la empresa agroindustrial Agualima SAC, Virú, 2018”, utilizó un enfoque deductivo y experimental con 63 trabajadores; a través de un análisis de los índices de accidentalidad, se identificó la deficiencia del plan de seguridad y salud en el trabajo, lo que llevó a la implementación de un nuevo plan que redujo los riesgos de accidentes en aproximadamente un 60.5%. La empresa

continuó con capacitaciones en seguridad y salud laboral, así como con la renovación de equipos de protección personal (Puicón, 2019).

Ahora bien, El estudio realizado por Loor y Morán (2021) en Guayaquil, Ecuador, titulado *“Diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) acorde a la norma ISO 45001:2018 en una Empresa Metal Mecánica”*, empleó un enfoque descriptivo y no experimental, utilizaron cuestionarios, entrevistas y listas de comprobación para determinar el conocimiento de los empleados sobre SST, detectaron riesgos laborales, e identificaron accidentes e incidentes laborales, evaluando el cumplimiento de la norma ISO 45001, concluyendo que la empresa debía desarrollar un SGSST conforme a ISO 45001 y verificarlo periódicamente, proporcionando así una base sólida para implementar sistemas de gestión de SST en diversas instituciones.

Asimismo, en 2017 Fabián (2017) realizó investigación en Perú titulada *“Diseño e implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la planta de Yauris”*, este estudio tenía como objetivo principal reducir los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Se lograron implementar métodos de control, programas de seguridad y planes de emergencia, cumpliendo con la normativa peruana. El enfoque fue descriptivo y contó con la participación de todos los integrantes de la Facultad de Ingeniería Metalúrgica y de Materiales, generando expectativas favorables en la reducción de riesgos (Fabián, 2017).

La importancia de prevenir accidentes laborales se refleja en el estudio de Arévalo (2019) *“Aplicación del SGSST para la prevención de accidentes en la FOES de la Marina de Guerra del Perú – 2019”*. Este trabajo destaca la relevancia de un desarrollo adecuado del SG SST, apoyándose en el reglamento de la Ley 29783 de

Seguridad y Salud en el Trabajo. La investigación, basada en la experiencia laboral, identificó las principales causas del incremento de peligros y accidentes laborales en la Fuerza de Operaciones Especiales, concluyendo que el 76.9% de los trabajadores se concentra en microempresas, donde la informalidad es evidente y las medidas de SST son escasas. Este contexto muestra una precariedad en las condiciones laborales y la necesidad de acciones preventivas que actualicen el SG SST según la realidad de la empresa y sus trabajadores (Arévalo, 2019).

Finalmente, la investigación propuesta por Jeffer Céspedes en Huancayo, Perú, en 2022, titulada *“Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el comportamiento para la reducción de accidentes laborales en las áreas de recepción y embarque del Terminal Portuario Tisur, Arequipa – 2019”*, busca reducir los accidentes laborales en estas áreas. Se identificaron deficiencias en la gestión de riesgos, conductas inseguras, escasas capacitaciones y falta de equipos de protección. La metodología aplicada fue experimental y recopiló datos de 76 trabajadores, encontrando que el 86.27% estaban en riesgo potencial medio en el proceso de recepción y el 71.74% en el proceso de embarque, además, se registró un índice de accidentabilidad de 202.71 durante 2018, lo que llevó a la implementación de un modelo conductual que resultó en una disminución del 1.28% en los accidentes laborales y un aumento en la productividad (Céspedes, 2022).

2.2. Antecedentes a nivel nacional:

Se realizó una revisión de antecedentes a nivel nacional, donde se encontraron diversos estudios relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En 2017, en Pereira, Colombia, se desarrolló un estudio por Giraldo & Henao, (2017) titulado “*Diseño documental de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Ferretería Los Tubos S.A.S.*”, el objetivo principal fue diseñar e implementar un sistema que abarcara todos los riesgos de la empresa, cumpliendo así con el decreto 1072 de 2015, con el propósito de minimizar riesgos, accidentes y enfermedades laborales, además de contribuir a la mejora continua, este estudio se clasifica como descriptivo y observacional, ya que investiga la distribución de fenómenos naturales en la población sin intervenir en el factor de estudio. Los resultados mostraron un bajo cumplimiento de los requisitos legales, con solo un 4% de efectividad en la implementación del sistema, se concluyó que había una falta de compromiso en todos los niveles de la empresa respecto al SG-SST, además de la ausencia de un área específica para la seguridad y salud en el trabajo; también se observó que muchos trabajadores no utilizaban los elementos de protección personal, lo que llevó a la necesidad de desarrollar un programa de capacitación para sensibilizar al personal sobre las consecuencias de su no uso (Giraldo & Henao, 2017).

En 2018, William Parra llevó a cabo una “*Propuesta del diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*” en la empresa Arteaga & Parra Asociados S.A.S., ubicada en el barrio Monterrey de Bogotá, este estudio tenía como fin dar respuesta a las exigencias legales del SG-SST, identificando el estado actual de la empresa y evaluando las condiciones de riesgo en los lugares de trabajo, se tomaron como referencia los estándares definidos en la resolución 1111 de 2017, y se implementaron acciones para prevenir y corregir los riesgos identificados, la metodología utilizada fue de carácter mixto, integrando factores

cuantitativos y cualitativos, como resultado, se destacó la importancia de implementar el SG-SST en la empresa, proporcionando mayor seguridad y garantías para los trabajadores, así como oportunidades de empleo más seguras. Se enfatizó en la necesidad de registrar todas las actividades para asegurar la trazabilidad de cualquier evento que pudiera ocurrir (Parra, 2018).

Otro estudio relevante fue la *“Propuesta para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”* en la empresa Link Comunicaciones y Asesorías S.A.S. de Montería, Córdoba, este enfoque participativo permitió analizar las condiciones de la empresa desde cuatro aspectos: un diagnóstico organizacional, la elaboración de la documentación legal exigida, la explicación de los documentos diseñados y la socialización y aprobación del diseño del SG-SST (González, 2019).

En Ibagué, Tolima, se desarrolló la tesis *“Propuesta del Diseño del SG-SST en la Empresa Inversiones Global Medical”*, fundamentada en la Guía MiPymes, la Guía Técnica Colombiana (GTC 045) y los lineamientos del Decreto 1443 de 2014, este estudio, que integró enfoques cualitativos y cuantitativos, comenzó con un diagnóstico de la realidad de la organización, utilizando la matriz IPEVR para registrar todos los peligros, abarcando procesos rutinarios y no rutinarios. Como resultado, se llevaron a cabo planes preventivos y correctivos, y se observó que existía una política bien definida con un 84%, aunque se evidenció la falta de implantación del SG-SST (Martínez, Herrera & Sánchez, 2020).

Finalmente, en Santiago de Cali, en 2022, Michel Taborda realizó el estudio *“Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa EMMIR (Empresas Municipales de Miranda)”*, el objetivo principal fue desarrollar el SG-SST conforme a la normativa vigente en Colombia, con el fin de reducir y controlar los

accidentes laborales, el estudio comenzó con un diagnóstico institucional que permitió identificar causas que aumentaban la vulnerabilidad y el riesgo de accidentes y enfermedades, la metodología aplicada fue cuantitativa y descriptiva, logrando la aprobación del Gerente a los objetivos propuestos y comunicando el plan de mejora a los empleados; posteriormente, se evaluaron los riesgos presentes en la empresa para priorizarlos y prevenir así accidentes laborales, finalmente, a partir del diagnóstico, las políticas y la valoración de riesgos, se desarrollaron indicadores de gestión para el seguimiento y cumplimiento del SG-SST en EMMIR (Tovar, 2022).

2.3. Antecedentes a nivel local

En la búsqueda realizada a nivel local, se identificaron estudios relevantes para la presente consultoría.

Angie Carolina Escobar publicó un estudio en Medellín, Antioquia, en 2020 titulado *“Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el Centro de Reconocimiento de Conductores CarMedic S.A.S. en el municipio de Bello, Antioquia, bajo los lineamientos del decreto único reglamentario 1072 de 2015”*, este proyecto, de carácter cuantitativo y descriptivo, tiene como objetivo conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes entre los trabajadores, la investigación abarca a todos los empleados del centro y destaca que la empresa no cuenta con un diseño e implementación del SG-SST conforme a los lineamientos del decreto mencionado, la ausencia de este sistema pone en peligro a los trabajadores, quienes podrían enfrentar incidentes, accidentes o incluso la muerte en el desempeño de sus funciones; por lo tanto, el principal objetivo es diseñar e implementar un sistema de gestión que cumpla con las

exigencias legales, estableciendo directrices laborales que garanticen la seguridad y el bienestar de los trabajadores, lo que, a su vez, mejoraría el reconocimiento social de la empresa (Escobar, 2020).

Por otro lado, Palacios llevó a cabo el proyecto *“Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo según el decreto único reglamentario 1072 de 2015 en la empresa Sodinsa S.A., ubicada en Medellín”*, en esta investigación, se realizó una evaluación inicial de los estándares mínimos del SG-SST, arrojando resultados preocupantes: un 28% de cumplimiento en general, con un 62.5% de deficiencia media en la matriz de identificación de riesgos y peligros, el 37.5% de los peligros identificados se clasificó como de alto riesgo, lo que expone a los trabajadores a incidentes, accidentes y enfermedades laborales; sin medidas correctivas, estas condiciones podrían resultar en graves consecuencias, por ello, se recomienda que la empresa establezca un plan de trabajo para implementar los diferentes estándares, con especial énfasis en la gestión de riesgos y amenazas, así como en la verificación del SG-SST para lograr una mejora continua (Palacios, 2020).

En 2021, María Alejandra Castañeda presentó su investigación en Medellín, titulada *“Diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para la empresa IBASEO”*, el objetivo principal de este estudio es promover la protección y las buenas condiciones del ambiente laboral, permitiendo a los trabajadores desarrollar sus tareas en óptimas condiciones y, a su vez, incrementar la productividad de la empresa, la metodología utilizada se basó en las normas PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar), que son dinámicas y aplicables a cada proceso de la organización, como resultado, se evidenció el incumplimiento de la norma, la falta de afiliación de

los trabajadores al sistema de seguridad social, y la ausencia de señalización y demarcación en áreas productivas, vías de tránsito, salidas de emergencia y en el manejo de maquinaria y equipos, esto subraya la necesidad de un plan de mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo para IBASEO, mediante un diagnóstico y diseño adecuados, con el fin de ofrecer una mejor calidad laboral y organizacional a sus empleados (Castañeda, 2021).

A partir de las diversas investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se destaca el compromiso de las organizaciones empresariales en mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reduciendo accidentes y enfermedades laborales, esto no solo fortalece la productividad de las empresas, sino que también disminuye las sanciones legales por poner en riesgo la integridad y seguridad de los empleados, se concluye que, antes de diseñar e implementar estas normas, es esencial que las instituciones conozcan la realidad de su entorno, fomenten la sensibilización y garanticen el cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo entre todo su personal.

A continuación, se describen los objetivos de esta consultoría, relacionados con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo en la Casa de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Analizar el proceso de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Institución de hermanas mayores y enfermas, en la ciudad de Medellín 2024.

3.2. Objetivos específicos

Diagnosticar la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la casa de hermanas mayores y enfermas.

Documentar los requisitos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por las normas técnicas.

Presentar las acciones para diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo en la casa de hermanas.

4. Justificación

Al diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo (SGSST) en la empresa, se presenta una oportunidad valiosa para cumplir con las exigencias legales del país en relación con las actividades laborales de los empleados, este sistema permite identificar riesgos y peligros, y desarrollar estrategias correctivas y preventivas que favorecen el bienestar del personal.

La empresa se compromete a cuidar el bienestar integral de sus trabajadores y del personal en general, reconociendo que el talento humano es su recurso más valioso, cuando los empleados gozan de una buena calidad de vida, su rendimiento laboral y sentido de pertenencia a la organización aumentan, lo que se traduce en un mayor compromiso y entusiasmo ante las responsabilidades laborales; por ello, es prioritario garantizar la seguridad y salud de todos, promoviendo ambientes de trabajo sanos y seguros, así como prácticas seguras enfocadas en la mejora continua.

Este proyecto es viable porque la Iglesia Católica, a través de diversas Congregaciones Religiosas en el mundo, ha implementado el SGSST en varias de sus obras, ejemplos de ello son la Orden de Predicadores, que cuenta con el SGSST en varias sedes de la Universidad USTA, la Compañía de Jesús en el Colegio Mayor de San Ignacio de Loyola, la Organización Vid en Medellín y la Congregación de Hermanas Terciarias Capuchinas, que lo aplica en colegios como el de Manizales, Sagrada Familia en Montería, Fontibón en Bogotá y La Inmaculada en Medellín.

Además, esta investigación brindará a la comunidad la oportunidad de conocer y profundizar en la norma ISO 45001 y el Decreto 1072 de 2015, lo que

permitirá a la organización evitar multas, sanciones, cierres, y posibles demandas o indemnizaciones por enfermedades, accidentes o muertes laborales derivadas del desconocimiento de estas normativas.

Desde un enfoque económico, la implementación de estas normas resulta beneficiosa, ya que ayuda a reducir costos innecesarios derivados de una mala gestión, lo que a su vez puede ocasionar grandes pérdidas, por el contrario, al contar con estas normativas, la organización puede aumentar su productividad y rentabilidad, logrando ser reconocida en el mercado de manera competitiva.

Para los trabajadores, esta iniciativa tiene un gran valor, ya que les permite actualizar sus conocimientos, mejorar su calidad de vida y fomentar un mayor sentido de pertenencia, lo que se traduce en un servicio más humanizado y comprometido con la productividad.

Desde el punto de vista académico, este proyecto de investigación beneficia a la Universidad Santo Tomás, ya que enriquece su repositorio de investigaciones y brinda la oportunidad a otros investigadores de desarrollar consultorías en Seguridad y Salud en el Trabajo en diversas organizaciones, esto, a su vez, incrementa el reconocimiento y visibilidad de la Universidad frente a las exigencias de la sociedad en cuanto a la generación de conocimiento científico que ofrezca soluciones creativas, a través de publicaciones en revistas científicas, entre otros.

Finalmente, quiero resaltar la importancia personal de esta consultoría, que me ha permitido adquirir conocimientos y habilidades como futuro consultor. He aprendido a analizar la realidad de cada organización y a ofrecer respuestas creativas, contribuyendo al desarrollo y transformación de sus procesos.

5. Marcos de Referencia

5.1. Marco Teórico

Este trabajo se fundamenta en investigaciones de autores reconocidos sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Carvajal y Molano (2012) destacan la importancia de los enfoques interdisciplinarios, particularmente de las ciencias económicas y de la administración, en la prevención de riesgos laborales dentro del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST). Por su parte, Cortés (2018) subraya el valor significativo del trabajo en la vida de las personas y sus repercusiones a nivel social, personal, físico y mental, esto explica las exigencias legales relacionadas con el SG-SST, que deben ser cumplidas tanto por empresas como por trabajadores, quienes deben estar en constante actualización y adaptación a normativas que buscan mitigar los riesgos en el entorno laboral.

A partir de estas consideraciones, es esencial resaltar los hitos que dieron origen a este sistema, que promueve el cumplimiento legal y obligatorio de los empleadores en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores; además, se fomenta la conciencia entre empleadores y empleados sobre la importancia del cuidado integral de la salud y la prevención de riesgos y accidentes en los lugares de trabajo.

En 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), encargada de establecer legislación laboral internacional para mejorar las condiciones laborales en los países miembros, según datos de esta organización, al menos 2,78 millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes laborales, 2,4 millones contraen enfermedades profesionales, y 374 millones sufren accidentes no mortales (OIT, 2019). Se estima que los días de trabajo perdidos por accidentes

representan cerca del 4% del PIB mundial, y en algunos países, este porcentaje puede llegar hasta el 6% o más, el objetivo principal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es mejorar las condiciones de los trabajadores en las empresas, enfocándose en la prevención de riesgos y accidentes laborales, así como en la promoción de la salud y la calidad de vida.

5.2. Marco Conceptual

A continuación, se presentan los conceptos fundamentales relacionados con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, basados en una exhaustiva revisión bibliográfica.

El término "*Seguridad en el Trabajo*" combina dos conceptos clave, según la Real Academia Española, "*seguridad*" se refiere al conjunto de acciones destinadas a prevenir y limitar riesgos que puedan comprometer la integridad de una persona; por su parte, "*trabajo*" se define como el esfuerzo humano en el desarrollo de actividades físicas e intelectuales a cambio de una remuneración. A partir de estas definiciones, Rodellar (2009) describe la seguridad en el trabajo como las acciones concretas que previenen pérdidas resultantes de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales (p. 23). Gea (2017) complementa esta idea, señalando que la seguridad en el trabajo implica observar, analizar y eliminar situaciones que pongan en riesgo la integridad de los trabajadores durante el desempeño de sus funciones (p. 22). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que este concepto busca prevenir lesiones y enfermedades laborales, así como promover la salud de los empleados.

Respecto a la salud laboral, Navas (2018) subraya la interrelación entre trabajo y salud, destacando que la salud depende de las condiciones laborales

adecuadas que protegen la integridad física, mental y social de los trabajadores. Para lograr esto, es esencial que los empleadores proporcionen un entorno laboral seguro, lo que ayudará a prevenir pérdidas y daños. García et al. (2015) apuntan que históricamente, el trabajo ha tenido graves repercusiones en la salud y calidad de vida de muchos trabajadores, especialmente aquellos que operan en condiciones peligrosas y reciben salarios insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

En este contexto, el concepto de "*Riesgo Laboral*" abarca todas las situaciones en el entorno laboral que pueden poner en peligro la integridad del trabajador; aunque la noción de riesgo es antigua, a medida que la sociedad ha evolucionado, también lo ha hecho la preocupación por los peligros que afectan la integridad de las personas y pueden resultar en consecuencias no deseadas (Echemendía, 2011).

Frente a esta realidad, han surgido diversas normas, decretos y leyes que exigen la protección integral de los trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales, un ejemplo es la Ley 31 de 1995, que define el riesgo laboral en su artículo 4 como la posibilidad de que un trabajador sufra daños en el ejercicio de sus actividades, esta ley subraya la importancia de clasificar la gravedad de los riesgos, considerando tanto la probabilidad de ocurrencia como la severidad de los daños (Ley 31, 1995).

Macchia (2007) indica que, a nivel internacional, para clasificar un riesgo como grave, es necesario evaluar la severidad, magnitud y factores de riesgo asociados a las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos físicos, ambientales y estructurales.

El concepto de "*Accidente de Trabajo*" es definido por Botta (2010) como cualquier eventualidad laboral que interrumpe el funcionamiento normal y puede causar daño a las personas, resultando en lesiones físicas o psicológicas, e incluso en invalidez o muerte. Macchia (2007) lo complementa al describirlo como un acontecimiento indeseado que ocurre repentinamente, provocando lesiones severas que afectan las actividades laborales; además, destaca la importancia de que la legislación contemple la posibilidad de accidentes durante el trayecto de casa al trabajo, los cuales deben ser cubiertos por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Ramírez (2020) señala que el 70% de los accidentes laborales ocurren "*in itinere*", en su documento "*Guías PRL*", enfatiza la necesidad de detectar y prevenir riesgos tanto en la ejecución de tareas como en el entorno laboral, ofreciendo pautas de actuación en caso de emergencias para crear un ambiente de trabajo más seguro.

En relación a la "*Enfermedad Laboral*", Souza et al. (2016) definen esta condición como aquella que adquiere un trabajador debido a la exposición continua y prolongada a factores químicos, orgánicos, físicos y biológicos que deterioran gravemente su salud. Sánchez et al. (2011) señalan que muchos trabajadores en países en desarrollo adquieren enfermedades laborales que no son registradas oficialmente, a menudo porque los efectos de las condiciones laborales no se identifican a tiempo, por lo tanto, es urgente implementar acciones preventivas y correctivas para mejorar la calidad de vida de los empleados.

Las "*Acciones Correctivas y Preventivas*" son fundamentales para eliminar las causas de accidentes y prevenir su recurrencia (ISO 45001, 2018). Marín (2018)

argumenta que cualquier acción preventiva debe basarse en un análisis de datos estadísticos que reflejen inconformidades y riesgos recurrentes, el Ministerio del Trabajo, a través del Decreto 1443, establece las obligaciones del empleador frente a situaciones de riesgo laboral, accidentes y enfermedades profesionales, exigiendo la propuesta de acciones preventivas y correctivas, así como la participación activa de los trabajadores en su desarrollo (Decreto 1443, 2014).

Estas acciones están directamente relacionadas con el concepto de "*Bienestar Laboral*", que la Organización Mundial de la Salud define como un entorno de trabajo saludable donde tanto la dirección como los empleados buscan la mejora continua, promoviendo la seguridad y salud en el trabajo (OMS, 2017). El bienestar laboral es crucial para todas las empresas, ya sean grandes o medianas, ya que permite organizar y controlar los procesos, lo que se traduce en mayor rendimiento y estabilidad laboral.

Así, el bienestar laboral está íntimamente ligado a la "*Calidad de Vida de los Trabajadores*", Castañeda et al. (2017) argumentan que un ambiente laboral sano y seguro permite a los empleados disfrutar de salud física y mental, así como un mayor sentido de pertenencia a la organización, lo que a su vez mejora la productividad. Jaramillo et al. (2020) subrayan la relevancia de la calidad de vida laboral para la sostenibilidad y el progreso de la empresa, destacando que condiciones favorables y seguras favorecen el desarrollo integral de los trabajadores, repercutiendo positivamente en su productividad.

Finalmente, el concepto de "*Productividad Laboral*", según Ochoa (2014), se basa en la importancia de un liderazgo con visión de futuro, que promueva los principios de la organización, un buen líder realiza análisis constantes del entorno

económico, motiva al personal, valora el desempeño en los diferentes roles, escucha sugerencias y fomenta la comunicación, todo esto contribuye a incrementar la productividad y competitividad de la empresa.

5.3. Marco Legal

Este trabajo se fundamenta en diversas normas legales, tanto internacionales como nacionales, que van desde lo macro a lo local. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada el 11 de abril de 1919 en Ginebra, Suiza, en el marco de las Conferencias de Paz de Versalles, es la entidad responsable a nivel internacional de las condiciones laborales. Opera bajo los reglamentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y tiene como objetivo principal promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo digno y garantizar la protección social (Yáñez, 2016).

En el ámbito colombiano, la Norma Técnica Colombiana ISO 45001:2018 reemplaza el modelo OHSAS 18001 y se encarga de proteger a los trabajadores y usuarios de accidentes y enfermedades laborales, esta norma exige a las empresas implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo el liderazgo y la participación de los trabajadores, lo que permite identificar, evaluar y controlar riesgos de manera oportuna y eficaz, manteniendo un proceso de mejora continua (Organización Internacional de Normalización ISO 45001, 2018).

El Decreto 1443 de 2014 establece las obligaciones legales de los empleadores, tanto del sector público como del privado, en relación con la implementación del SG-SST, su propósito es mejorar las condiciones laborales, reducir accidentes y enfermedades, y fomentar una cultura de pertenencia y

productividad, minimizando las pérdidas de recursos humanos y materiales (Decreto 1443, 2014).

Asimismo, el Decreto 1072 de 2015 compila todos los requisitos normativos relacionados con el trabajo y sus obligaciones para la implementación del SG-SST en empresas grandes, medianas y pequeñas, tanto públicas como privadas, este decreto se encuentra detallado en el capítulo 2.2.4.6 del Decreto Único de 2015 emitido por el Ministerio del Trabajo (Decreto 1072, 2015).

Además, la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 establece los estándares mínimos para el SG-SST, incluyendo el registro, verificación y control del cumplimiento de las condiciones según la clasificación de la empresa, también afirma que el trabajo es un derecho y una obligación social para todos los seres humanos, esta resolución extendió el plazo para la implementación del SGSST hasta noviembre de 2019 (Resolución 0312, 2019).

Frente a la problemática del acoso laboral en Colombia, se promulgó la Ley 1010 el 23 de febrero de 2006, que protege a los trabajadores e implementa medidas para identificar, prevenir, corregir y sancionar situaciones de agresión, maltrato y hostigamiento en el entorno laboral (Ley 1010, 2006).

Por último, la Resolución 4927 del 23 de noviembre de 2016 establece los parámetros y requisitos para el desarrollo y certificación de capacitaciones sobre el SG-SST de manera virtual y gratuita, con una duración de 50 horas, dirigido a quienes son responsables de la ejecución de este sistema y a la población en general (Resolución 4927, 2016).

6. Metodología

6.1. Enfoque de la Investigación.

Para el desarrollo de este estudio, se utilizó un enfoque mixto, que integra métodos cuantitativos y cualitativos, lo que permite abordar la problemática de manera más precisa, en este sentido, se hace referencia a lo señalado por Sampieri: *“un enfoque relativamente nuevo que implica combinar los métodos cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio”* (Hernández, 2014).

6.2. Diseño de la Investigación.

Siguiendo esta línea de pensamiento, la investigación se caracteriza por un diseño no experimental, ya que el investigador observa los hechos tal como son, en su contexto real, sin alterar ninguna situación ni manipular las variables del estudio para su posterior análisis (Arias & Mitsuo, 2021); por lo tanto, en la presente consultoría no se llevará a cabo ninguna manipulación de las variables objeto de estudio; se realizará un análisis basado en los hechos actuales que son relevantes para la consultoría.

6.3. Alcance

El alcance de este estudio es descriptivo, ya que se centra en identificar y detallar las propiedades, características y perfiles de un objeto, personas, grupos, lugares u otros fenómenos que requieren análisis, esto proporciona información valiosa para el desarrollo de esta consultoría.

En otras palabras, el objetivo es medir o recopilar información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables en cuestión, sin buscar establecer cómo se relacionan entre sí (Hernández, 2014).

En este contexto, esta consultoría se fundamenta en el análisis de los resultados obtenidos de los sujetos evaluados en su entorno natural, sin alterar ninguna situación ni manipular las variables del estudio, esto facilita la posibilidad de diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la institución.

6.4. Población

Para el desarrollo de la consultoría, es fundamental definir el tipo de población, no se aplicará el concepto de muestra, ya que el estudio abarca la totalidad de los 15 trabajadores permanentes de la institución, teniendo en cuenta lo anterior, no es necesario utilizar el tipo de muestreo probabilístico o no probabilístico, debido a que se analizara el 100% de población objeto de estudio, estos empleados están vinculados y cuentan con toda la información necesaria, además de haber estado expuestos a riesgos, accidentes y enfermedades laborales, estos aspectos son esenciales para la elaboración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.5. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos

Se aplicó una encuesta a 15 trabajadores de la organización para evaluar su conocimiento sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las preguntas fueron cerradas y diseñadas estratégicamente, permitiendo a los encuestados responder únicamente con las opciones: SC = Sí Cumple, CP = Cumple Parcialmente, y NC = No Cumple, este enfoque facilitó la identificación del estado del problema y la formulación de conclusiones que sirvieron para desarrollar un plan de mejora.

Según Kuznik, Hurtado y Espinal (2010), las encuestas son una herramienta fundamental para recoger información de manera concreta, lo que permite comprender el comportamiento de los grupos de interés y tomar decisiones informadas al respecto.

6.6. Análisis de los resultados

Para llevar a cabo la propuesta de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024 de acuerdo con los requisitos legales de la organización, se presenta una representación gráfica de los datos obtenidos en forma de gráficos de pastel, esto permite evidenciar los resultados en porcentajes reales, asegurando la veracidad de la información y facilitando la elaboración de conclusiones.

Respecto a la pregunta “¿La organización cuenta con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?”, se observa que la organización no cumple completamente con el SG-SST, de los encuestados, el 13% respondió que sí cumple, el 60% cumple parcialmente y el 27% indicó que no cumple, esto sugiere la necesidad de diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se ilustra en la Figura 3.

En este contexto, es relevante mencionar lo expresado por Irma, quien subraya la importancia de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para que las empresas sean más competitivas en el mercado y obtengan un mayor reconocimiento por sus principios, generando impactos positivos en la calidad de vida de sus trabajadores y en la sociedad en general (Peña, 2018).

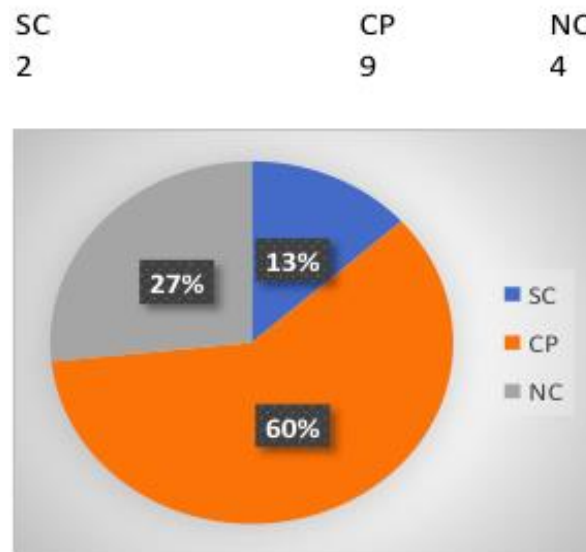


Figura 3. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Institución, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

Se presenta el conocimiento de los trabajadores de la institución sobre el Decreto 1072 de 2015, que establece la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se observa que el 40% de los encuestados tiene un conocimiento insuficiente, lo que indica que conocen muy poco sobre este decreto; además, el 27% no lo conoce en absoluto, mientras que solo el 33% muestra un conocimiento adecuado, por lo tanto, la organización debe proporcionar una mayor capacitación a los empleados sobre este decreto.

Siguiendo esta línea, es importante resaltar lo que Carlos menciona en su investigación sobre la relevancia del Decreto 1072 de 2015; según él, el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia, ya que el Decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo tanto, es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño,

implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Robayo, 2017).

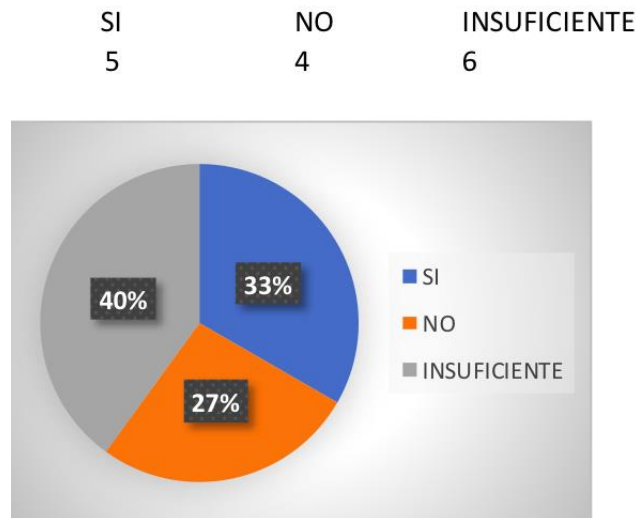


Figura 4. Conocimiento de los empleados de la Institución sobre el Decreto 1072 de 2015, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos de la pregunta sobre si la empresa ha destinado recursos humanos, técnicos y financieros para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024; en esta gráfica se refleja el compromiso de la organización en relación con la asignación de dichos recursos, el 40% de los encuestados indica que cumple parcialmente, el 27% afirma que no cumple, mientras que el 33% sí cumple, estos resultados sugieren que la organización debe invertir más en este aspecto para lograr la plena implementación de la norma.

Dado lo anterior, es fundamental que las empresas se comprometan de manera explícita con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe tener en cuenta que este es un proceso largo y

complejo, que requiere una variedad de recursos y el compromiso total de todos los involucrados; a largo plazo, este esfuerzo genera importantes beneficios a nivel legal e institucional (García, 2017).

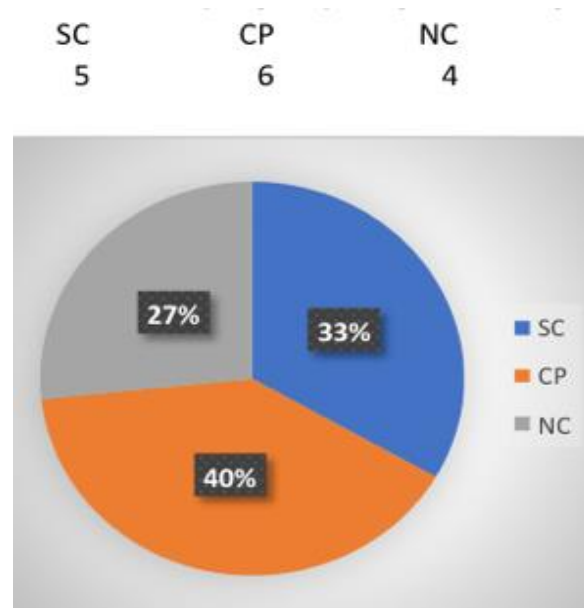


Figura 5. Recursos Destinado a la Implementación del SG SST, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

La información sobre la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución y su divulgación, los resultados indican que el 53% de los encuestados no cumple, el 34% cumple parcialmente y solo el 13% cumple totalmente; ante estos resultados, y considerando el compromiso de la empresa con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, es crucial que se impulse este aspecto de manera más estratégica y creativa entre el personal vinculado, respaldándolo con evidencias.

En este sentido, es relevante resaltar lo expresado por Hugo, Silvana y Juannys sobre las exigencias y desafíos que enfrentan las instituciones, no solo se trata de estructurar una política de salud ocupacional, sino también de interiorizar

en la mente de los empleados los objetivos, programas y prácticas asociadas a esta política, esto es fundamental para conformar una cultura de prevención que promueva la adopción de comportamientos y hábitos dirigidos a reducir accidentes y enfermedades laborales (Hernández, Botero & Chiquillo, 2029).

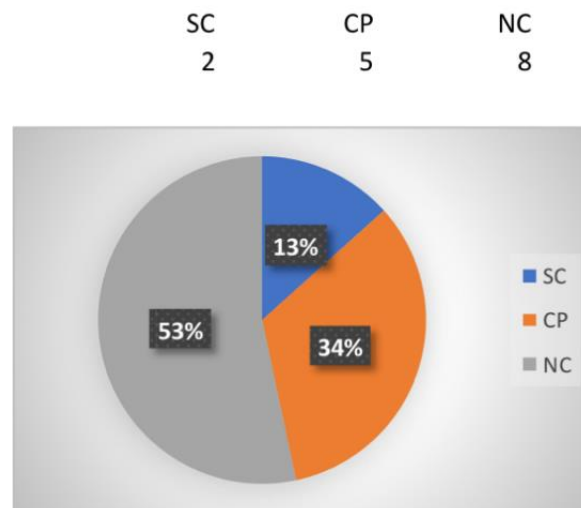


Figura 6. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Organización, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la pregunta sobre la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y el pago oportuno de los aportes, de acuerdo con la normativa y el nivel de riesgo de cada empleado vinculado a la institución, se evidencia que el 100% de los empleados de la organización están afiliados al Sistema General de Riesgos.

Una institución que se compromete con el bienestar de sus empleados se posiciona como una entidad competitiva, generando sostenibilidad y ventaja en el mercado, por esta razón, es fundamental potenciar la prevención en los entornos laborales y cumplir con las exigencias legales del estado, así como implementar políticas de prevención y programas de promoción que incentiven la seguridad y la salud en el trabajo (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2016).

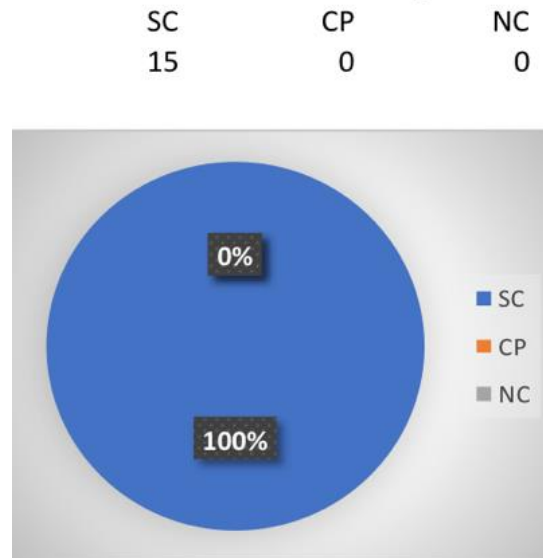


Figura 7. Trabajadores Afiliados en el sistema General de riesgos laborales, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

En relación con el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) dentro de la empresa, la Figura 7 muestra que el 53% de los encuestados indica que no se ha cumplido con lo estipulado, mientras que el 40% refiere cumplir parcialmente y solo el 7% afirma que se cumple totalmente. Ante estos resultados, es necesario que la empresa fortalezca, promueva y capacite al personal que integra el COPASST, conforme a lo establecido en la normativa.

Según el artículo 35 del Decreto 1295 de 1994, las empresas están obligadas a brindar capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas que cuentan con más de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales en las que tienen menos de 10 empleados (Decreto 1295 de 1994).

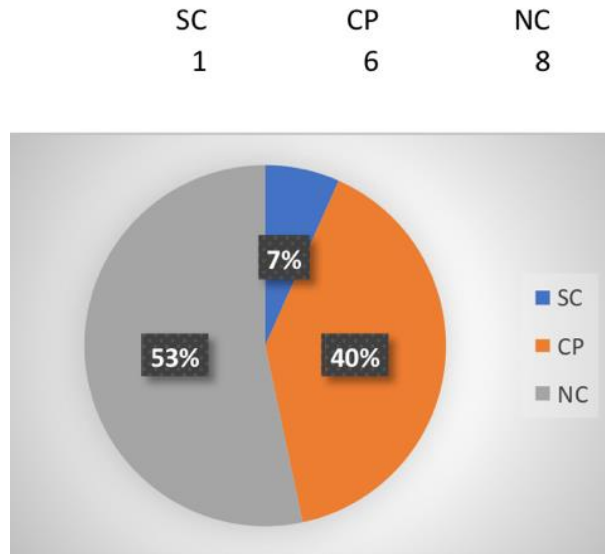


Figura 8. Comité Paritario o Vigía de Salud, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

El compromiso que refleja de la empresa al contar con un plan de capacitación orientado a la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales, el 54% de los trabajadores afirma que se cumple con este plan; sin embargo, el 33% indica que se cumple parcialmente y el 13% expresa que no se cumple; en este sentido, Carlos destaca la responsabilidad de los empleadores de garantizar la capacitación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, adaptándola a las características de la empresa, así como a la identificación de peligros, la evaluación y la valoración de los riesgos asociados a sus labores (Ojeda, 2017).

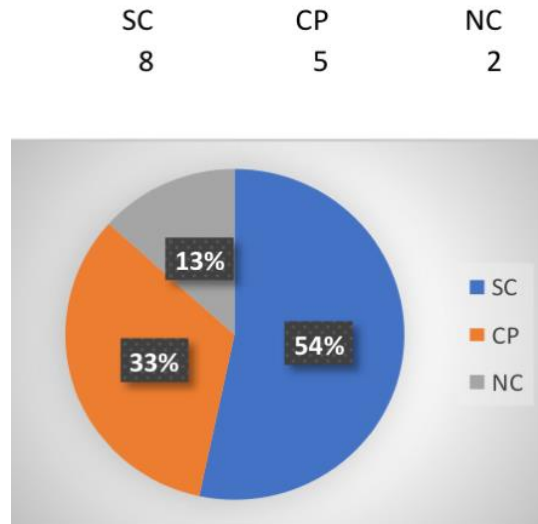


Figura 9. Porcentaje Relacionado a las Capacitaciones en Promoción, Prevención e Identificación de Riesgos Laborales, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

El proceso de contratación de empleados en la empresa, que incluye inducción, reinducción y exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, el 73% de los encuestados afirma haber recibido inducción y haber realizado el examen médico al ingresar a la empresa, mientras que el 20% cumple parcialmente, ya que no asistió a la reinducción, y el 7% no cumple con estos requisitos, es importante resaltar lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, que obliga a las entidades a implementar, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), la realización de la inducción y reinducción de los trabajadores; asimismo, los exámenes médicos ocupacionales, tanto de ingreso como periódicos y de egreso, deben ser llevados a cabo por la empresa (Decreto 1072 de 2015).

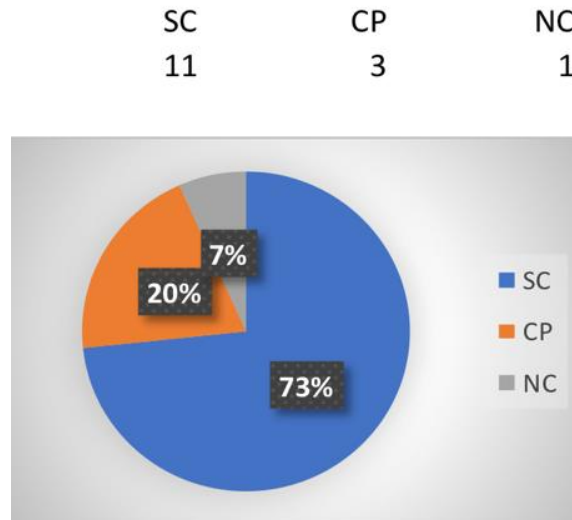


Figura 10. Porcentaje Acerca de Inducción y Examen Médico en el Proceso de Vinculación a la Institución, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

La dotación de elementos de protección personal (EPP) proporcionados por la empresa y su uso adecuado durante las actividades laborales se centra en, el 60% de los empleados afirma que la institución cumple con la dotación de EPP, mientras que el 40% manifiesta cumplir parcialmente, ya que no utilizan correctamente estos elementos, lo que pone en riesgo su seguridad en el trabajo; por lo tanto, es fundamental fortalecer la conciencia y el compromiso respecto al uso adecuado de los elementos de protección personal.

Un estudio realizado por Yeimi y Paula tiene como objetivo concientizar a los trabajadores sobre las medidas preventivas que les benefician, destacando la importancia del uso correcto de los EPP, en el análisis, se evidenció una falta de cultura de autocuidado y la necesidad de implementar estrategias que fomenten la convicción personal en esta práctica (Angarita & Cortés, 2018).

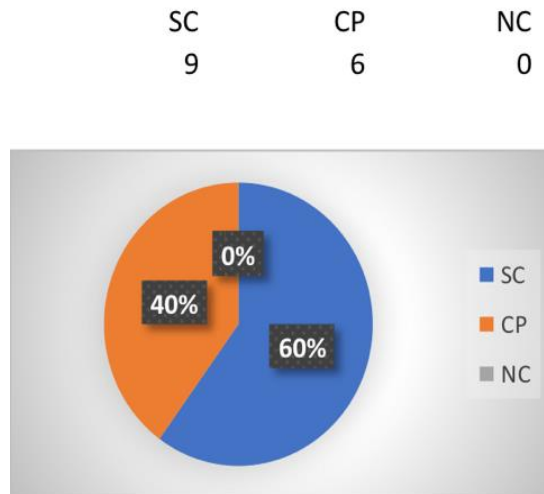


Figura 31. Porcentaje de EPP y Dotación a los Trabajadores de la Institución es Adecuada, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo con este enfoque, la Figura 11 está estrechamente relacionada con la Figura 10, ya que ambas abordan el uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP) en función de la capacitación que la institución ofrece a sus trabajadores, en esta imagen, se observa que el 40% de los empleados han recibido capacitación sobre EPP, mientras que el 47% no participa siempre en las sesiones de formación y el 13% indica no haber asistido a ninguna.

Además, Yesenia Norato, en su investigación, destaca la importancia de diseñar un programa de formación y capacitación que concientice a los trabajadores sobre el uso de los equipos de protección personal y los procedimientos de trabajo seguro, especialmente en la industria de la construcción (Norato, 2019).

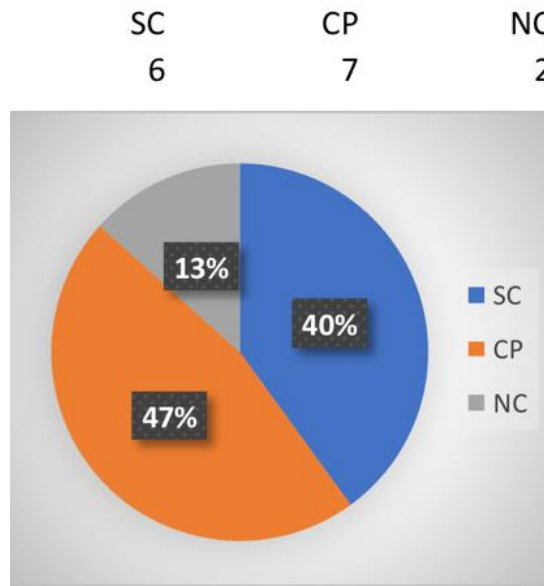


Figura 12. Porcentaje Relacionado a las Capacitaciones que realiza la Institución a los Trabajadores en la importancia del uso de los EPP, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del seguimiento que la empresa realiza sobre el uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP) por parte de sus trabajadores, en este contexto, se observa que el 47% de los empleados utiliza correctamente los EPP, mientras que el 33% no los emplea de manera consistente y el 20% ignora las indicaciones y no los utiliza adecuadamente.

Varios estudios han abordado este tema, destacando la importancia del seguimiento a los trabajadores que no utilizan correctamente los EPP durante sus actividades laborales, se ha evidenciado que aquellos que están expuestos a diferentes riesgos tienen una mayor probabilidad de adquirir enfermedades cuando no se aplican los protocolos de seguridad apropiados (DÍAZ, 2019).

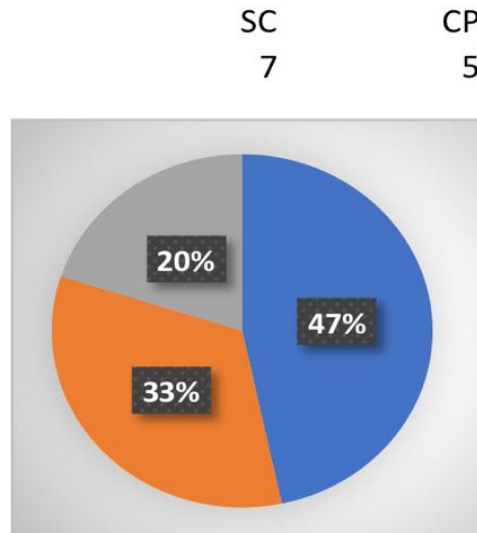


Figura 13. Porcentaje Acerca del adecuado uso de los EPP, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

El reflejo del grado de responsabilidad de la empresa en el cumplimiento de un plan de emergencia, incluyendo la ruta de evacuación y el punto de encuentro, según los datos, el 73% de la institución cumple con estos requisitos, mientras que el 20% indica que cumple parcialmente, señalando la necesidad de más capacitación sobre evacuación y una mayor claridad respecto a los puntos de encuentro, solo el 7% afirma no cumplir, debido a la falta de conocimiento sobre cómo actuar y dónde ubicarse en caso de emergencia.

Ante esta situación, es relevante mencionar la investigación realizada por Guevara, quien destaca la importancia de contar con un plan de emergencia en las empresas, este plan no solo previene y controla los riesgos y sus efectos, sino que también ayuda a evitar sanciones legales; además, permite a la organización optimizar sus recursos humanos y materiales, disminuyendo las consecuencias que puedan surgir de una situación de emergencia o evento catastrófico, lo que es crucial para la estabilidad de la empresa desde una perspectiva humana, material y ambiental (Guevara, 2016).

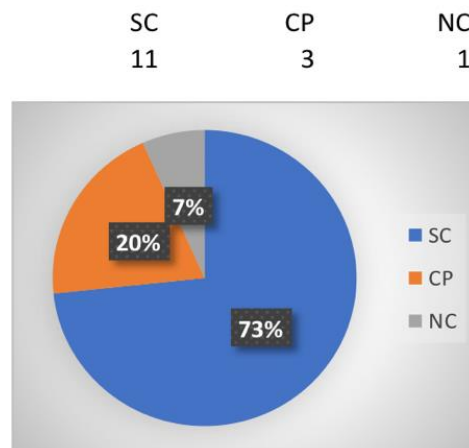


Figura 14. Porcentaje en el Cumplimiento de la Institución con el plan de emergencia, Ruta de Evacuación y Puntos de Encuentro en Caso de Emergencia, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

Otro aspecto fundamental para la empresa, representado en su capacidad para gestionar actividades y acciones que fomenten el bienestar laboral de cada trabajador, el 40% de los encuestados afirma que la organización cumple en este aspecto, destacando los esfuerzos por crear espacios de descanso e integración, así como el apoyo ocasional a las familias de los empleados; por otro lado, otro 40% considera que se cumple parcialmente, señalando la necesidad de mejorar la comunicación y la escucha activa ante las inquietudes de los trabajadores, finalmente, el 20% de los encuestados menciona que no se cumple, citando la falta de mejoras en las condiciones laborales y la escasez de actividades que promuevan el bienestar.

En relación con la importancia del bienestar laboral, Monroy Deicy destaca que fomentar este aspecto en las organizaciones no solo es rentable, sino que también equilibra los ámbitos económicos, sociales, familiares y profesionales; a su vez, la organización se beneficia a través del aumento en la productividad y del fortalecimiento del sentido de pertenencia, lo que favorece su crecimiento y desarrollo (Monroy, 2019).

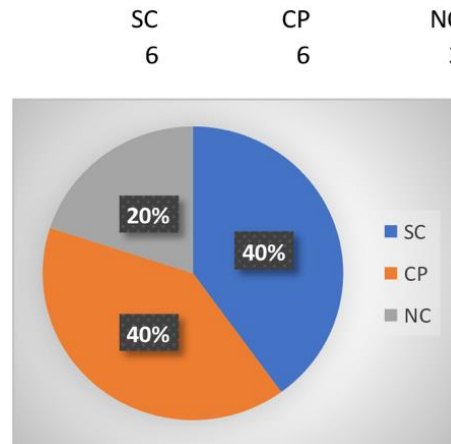


Figura 15. Porcentaje relacionado al Bienestar Laboral, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la satisfacción de los empleados con las condiciones que les ofrece la empresa, los resultados indican que el 80% de los trabajadores se siente a gusto formando parte de la organización; sin embargo, un 20% expresa su inconformidad, señalando que existe rivalidad y envidia entre algunos compañeros, lo que genera un ambiente laboral negativo.

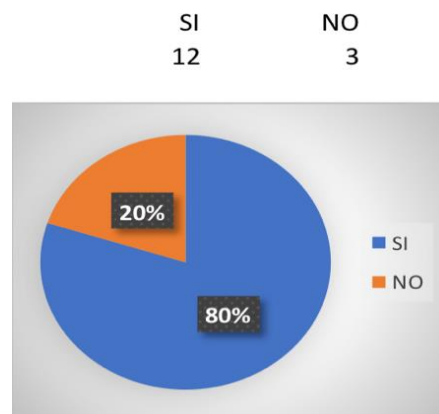


Figura 16. Porcentaje de Satisfacción de los Trabajadores en la Institución, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.

A pesar de los estudios realizados sobre satisfacción laboral, aún queda mucho por explorar e investigar, dado que es un tema complejo, en su artículo, Lucas Pujol se propone identificar los principales factores que la literatura empírica ha señalado como determinantes de la satisfacción laboral, su análisis se basa en

una revisión de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto durante las últimas dos décadas, donde se examinan los principales vacíos existentes en este ámbito (Pujol, 2018).

7. Alternativas de Solución a las Problemáticas Encontradas.

Al realizar un análisis general de los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución, se identificaron las dificultades más relevantes relacionadas con el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En este apartado, se presentan posibles alternativas de solución que permitirán estandarizar este proceso, enfocándose en la planificación estratégica de la gestión del talento humano y el compromiso de la gerencia, con relación a las alternativas propuestas se resaltan:

1. Diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en la norma ISO 45001 para la Casa de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Religiosas Terciarias Capuchinas, el resultado esperado de esta alternativa es prevenir y gestionar de manera oportuna los riesgos que pueden causar lesiones y enfermedades laborales debido a condiciones inadecuadas en el lugar de trabajo, esto contribuirá a disminuir la accidentalidad y fomentar una cultura de autocuidado, compromiso y liderazgo dentro de la empresa, se estima que el costo aproximado será de doce millones de pesos (\$12,000,000), el impacto esperado dentro de la institución incluirá mejoras en la continuidad operativa, productividad y sostenibilidad, así como el cumplimiento de las normas legales y una mayor eficacia y eficiencia en el desempeño de los empleados, es fundamental contar con el compromiso tanto del talento humano como de la gerencia institucional para lograr estos objetivos.

2. Crear un plan de capacitaciones estratégico y pedagógico relacionado con el SG-SST para todo el personal de la institución, el resultado esperado es contar con un personal sensibilizado, concientizado y comprometido con el cumplimiento del SG-SST, gracias a la formación recibida en las capacitaciones. Se prevé una inversión aproximada de diez millones de pesos (\$10,000,000), el impacto de esta alternativa será la promoción de una cultura de autocuidado entre los trabajadores, así como la generación de conductas positivas que mejoren el clima laboral y el bienestar en el trabajo, contribuyendo así a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

3. Implementar el SG-SST de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las exigencias legales vigentes, la implementación de este sistema responderá a las exigencias legales de manera estructurada, siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y centrando los esfuerzos en la mejora continua, el resultado será una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, promoviendo su bienestar físico, mental y social mediante la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, esta implementación, se estima una inversión de cinco millones de pesos (\$5.000.000), los beneficios esperados incluyen la reducción de demandas y sanciones legales por incumplimientos, disminución de la accidentalidad y fatalidades, mejora de la imagen y credibilidad de la institución en el mercado, así como el aumento de la productividad y capacitación de los empleados para realizar sus actividades de forma segura, con un mayor conocimiento sobre las normas legales, incluyendo el Decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001.

8. Alternativas de Solución

En este contexto, y tras un análisis de las alternativas propuestas en este estudio, se concluye que la opción óptima es la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con la NTC 45001 y el Decreto 1072 de 2015, la primera alternativa, que se centra únicamente en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, representa solo una parte de la solución al problema, la segunda alternativa, aunque fundamental para la implementación, se limita a capacitar al personal, lo cual facilitará la puesta en marcha del SG-SST y fortalecerá la eficacia de la institución en su mejora continua, pero no aborda el problema de manera integral.

En contraste, la tercera alternativa, que se enfoca en la implementación del SG-SST, responde de manera efectiva a las exigencias legales, reglamentarias y contractuales; además, esta opción mejora la calidad de vida laboral de los trabajadores, reduce el ausentismo por enfermedades y accidentes laborales, y refuerza la productividad y el sentido de pertenencia hacia la institución.

Asimismo, esta alternativa está directamente relacionada con las problemáticas identificadas en la encuesta realizada a los trabajadores de la institución, por ello, es fundamental que el área de Talento Humano y la gestión administrativa apoyen e impulsen la implementación del SG-SST, alineándolo con las líneas estratégicas de la organización.

Tabla 6

Alternativas de Solución

ALTERNATIVAS	DESCRIPCIÓN	RESULTADO	COSTO (\$)	IMPACTO	RESPONSABLE
1. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024 según la norma ISO 45001.	Este permitirá a la institución cumplir con los requisitos legales relacionados con la seguridad de los trabajadores durante sus actividades laborales, basándose en las normas vigentes (NTC ISO 45001 y Decreto 1072 de 2015). El objetivo es minimizar los riesgos relevantes para la salud y el bienestar de los empleados.	Se espera una disminución de la accidentalidad y las enfermedades laborales, así como la promoción de una cultura de autocuidado, compromiso y liderazgo dentro de la empresa.	\$12.000.000.	Mejoras en la continuidad operativa, sostenibilidad de la institución, cumplimiento de normativas legales, y mayor eficacia y eficiencia en el desempeño de los empleados. Fomentará el sentido de responsabilidad y pertenencia.	Talento Humano, Gerencia de la Institución, y un asesor capacitado.
2. Crear un plan de capacitaciones estratégico y pedagógico sobre el SG-SST para todo el personal.	Se busca preparar a todos los colaboradores para que comprendan la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, fomentando la conciencia del autocuidado y el compromiso con el cumplimiento del SG-SST.	Todo el personal estará sensibilizado, concientizado y comprometido con el cumplimiento del SG-SST, gracias a la formación recibida.	\$10.000.000.	Promoción de una cultura de autocuidado entre los trabajadores, mejora del clima laboral, y prevención de accidentes y enfermedades laborales.	Gestión de Talento Humano, coordinadores y empleados.
3. Implementar el SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las exigencias legales vigentes.	Esta implementación dará respuesta a las exigencias legales de manera estructurada y por etapas, siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) tal como lo indica el Decreto 1072 de 2015.	Mejoras en las condiciones laborales, gestión de la protección y promoción del bienestar físico, mental y social, así como la prevención de lesiones y enfermedades laborales.	\$5,000,000	Prevención de demandas y sanciones legales, disminución de la accidentalidad y mortalidad entre empleados, mejora de la imagen y credibilidad de la institución, y aumento de la productividad.	Gestión Administrativa, Talento Humano y líderes de áreas.

**Nota: Se identifica las alternativas de solución, así como los aspectos esperados, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.*

8.1. Plan de Intervención de la Consultoría de la Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el desarrollo de este plan de intervención, es fundamental aplicar la metodología del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), esta metodología es dinámica y puede implementarse en cualquier proceso de la organización, habiendo demostrado su eficacia en procesos de mejora y siendo una herramienta valiosa para la gestión de proyectos (García, Quispe & Ráez, 2003).

8.1.1. Fase 1: Planear

En esta etapa, se destaca la importancia de conocer y socializar el diagnóstico organizacional, lo cual permite visualizar diversas dimensiones que facilitan una toma de decisiones más objetiva y alineada con las realidades, necesidades y metas de la organización (Rosa, 2020). El objetivo de esta fase es realizar una valoración inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para obtener un diagnóstico de la institución, para lograr esto, se proponen las siguientes actividades:

- Contratar y asignar a una persona responsable del SG-SST con el perfil adecuado.
- Aplicar la estrategia DOFA para identificar los factores internos y externos que afectan a la institución.
- Realizar y comunicar el diagnóstico a la institución.
- Elaborar una matriz de riesgos que incluya la identificación de peligros, así como la evaluación y valoración de riesgos.

8.1.2. Fase 2: Hacer

La segunda etapa del ciclo es "*Hacer*", que implica la implementación de los cambios o acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas (Duque & Pineda, 2019). El objetivo principal es facilitar a los trabajadores capacitaciones para adquirir los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de manera eficiente y cumplir con los estándares de seguridad y salud en el trabajo; además, se busca gestionar el Plan de Emergencias, las actividades planeadas incluyen:

- Impulsar la capacitación de todo el personal sobre el SG-SST.
- Afiliar a los trabajadores a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la seguridad social.
- Actualizar la matriz de riesgos y peligros laborales.
- Establecer un cronograma de capacitación, inducción y reinducción, así como la entrega de equipos de protección personal (EPP).
- Realizar exámenes médicos al ingreso, durante y al egreso de los empleados.
- Convocar, conformar y capacitar a la brigada de emergencias.

8.1.3. Fase 3: Verificar

En la tercera etapa, "*Verificar*", se sugiere establecer un periodo de prueba para evaluar el correcto funcionamiento de las implementaciones, tal como se hace con proyectos en cualquier área de la institución (Guaqueta, 2017). El objetivo principal de esta fase es asegurar la mejora continua y el buen desempeño de los trabajadores en el SG-SST, las actividades incluyen:

- Realizar las primeras validaciones mediante una auditoría interna y una revisión por la dirección según la norma ISO 45001 y el Decreto 1072 de 2015. Para esta etapa, será necesario contratar a un auditor externo.

8.1.4. Fase 4: Actuar

inalmente, en la etapa "Actuar", se concluye el ciclo PHVA de la consultoría, esta fase permite evaluar los resultados y, en caso de que no se alineen con las expectativas y objetivos planteados, se deben realizar las modificaciones y correcciones necesarias, esta etapa es fundamental para medir la efectividad de la ejecución e implementación del SG-SST (Castillo, 2019). El objetivo es hacer seguimiento a los procesos del SG-SST desde la Gerencia y Talento Humano, las actividades incluirán:

- Implementar las acciones resultantes de la revisión por la dirección, orientadas a la mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.2. Plan de Intervención de la Consultoría Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las cuatro fases del ciclo PHVA, destacando las diversas actividades y estrategias que se implementarán en la consultoría del SG-SST, a partir de este plan de intervención, se concluye que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es viable desde las perspectivas económica, administrativa y logística, lo que permitirá a la Institución lograr una mejora continua.

Tabla 7

Plan de Intervención de Consultoría del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

CLICLO PHVA	ESTRATEGIA	OBJETIVO	RESPONSABLE	ENTREGABLES
PLANEAR	Presentar los resultados del diagnóstico organizacional al personal y directiva de la Institución sobre el SG-SST.	Elaborar la matriz de riesgos (identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos).	Socializar los resultados del análisis de encuestas aplicadas a los trabajadores y la matriz DOFA. Comunicar la matriz de riesgos para identificar peligros y valorar riesgos.	Gerencia y Persona Encargada del SG-SST.
HACER	Capacitar a los trabajadores de la institución sobre el SG-SST. Gestionar el Plan de Emergencias.	Facilitar capacitaciones para que los trabajadores adquieran el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo de forma eficiente, cumpliendo con los estándares SST. Convocar, conformar y capacitar a la brigada de emergencias.	Soporte y cronograma de capacitación, inducción, reinducción, entrega de EPP. Convocar, conformar y capacitar a la brigada de emergencias.	Persona encargada del SG-SST, Gerencia y Talento Humano. Acta de seguimiento a la actividad, y formato de asistencia.
VERIFICAR	Obtener mejora continua y buen desempeño de los trabajadores en el SG-SST.	Realizar la primera auditoría interna y la revisión por la dirección según la norma ISO 45001 y el Decreto 1072 de 2015.	Para esta etapa, será necesario contratar un auditor externo.	Persona encargada del SG-SST, Gerencia y Talento Humano.
ACTUAR	Hacer seguimiento a los procesos del SG-SST desde la Gerencia y Talento Humano.	Implementar acciones resultantes de la revisión por la dirección para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Persona encargada del SG-SST, Gerencia y Talento Humano.	Acta o informe de la revisión.

**Nota: Se identifica el ciclo PHVA como alternativas de solución, así como los aspectos esperados, por (Omaira Teresa Marín García, 2024).*

Fuente: Elaboración propia.

9. Proceso de Intervención

De acuerdo con el plan de intervención, se implementan las actividades específicas diseñadas para cumplir con los objetivos de esta consultoría, plan que detalla las actividades, recursos, responsables, tiempos y entregables correspondientes a cada fase del proceso de intervención.

9.1. Fase 1: Planificación

En esta fase, la institución contrató a un profesional calificado y certificado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), junto con la directiva y el Consejo General y Provincial, se encarga de asegurar el cumplimiento de las exigencias legales en materia de seguridad y salud laboral, profesional contratado en enero de 2023 y actualmente presta sus servicios en la institución, el costo de su contratación es confidencial y está documentado en los archivos de la institución.

Respecto a la actividad de elaboración y comunicación del diagnóstico organizacional relacionado con el SG SST, se llevó a cabo mediante la aplicación de la estrategia DOFA y el análisis de encuestas a los trabajadores durante enero y febrero del presente año, resultados socializados con la directiva y los miembros de la institución de manera presencial y virtual (Zoom) en marzo, con un costo aproximado de \$5.000.000, a cargo del consultor responsable del SG SST.

Otra actividad planificada fue la elaboración y socialización de la Matriz de Riesgos, que se desarrolló a través de varias visitas a la institución para identificar peligros y riesgos de accidentes y enfermedades laborales, medidas correctivas que

fueron implementadas por la institución, y esta actividad se ejecutó en abril, comunicándose en mayo de 2023, con un costo aproximado de \$3.000.000.

9.2. Fase 2: Ejecución

En esta fase, la institución facilitó el espacio para realizar capacitaciones sobre el SG SST, el Decreto 1072 de 2015 y la importancia del uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP), capacitaciones que se llevaron a cabo una vez al mes durante cuatro meses, así como durante las inducciones y reinducciones. Se elaboró un cronograma institucional que detalla los temas tratados y se mantuvo un registro de asistencia, almacenado en los archivos de la organización. La inversión en esta actividad fue de aproximadamente \$6.000.000 y se realizó tanto de manera presencial como virtual.

En relación con la actividad de afiliación de todos los trabajadores a la ARL, salud y seguridad social, se observó que la institución cumple rigurosamente con estas exigencias legales, información que se encuentra en los archivos y hojas de vida de cada trabajador, así como en los registros de valoraciones médicas de ingreso, periódicas y de retiro, los cuales deben conservarse durante 20 años, según el Decreto 1072 de 2015.

Respecto a la convocatoria, conformación y capacitación de la brigada de emergencia, se programaron dos simulacros durante tres meses. Se brindó capacitación, se establecieron puntos de encuentro en caso de emergencia y se renovaron y señalizaron las rutas de evacuación. Los responsables de esta actividad fueron el encargado del SG SST, la directiva de la empresa y los trabajadores, con un costo de \$5.000.000.

9.3. Fase 3: Verificación

Para esta etapa, se sugiere que, al finalizar el proceso de implementación y realizar las primeras validaciones, se lleve a cabo la primera auditoría interna y la revisión por la dirección, conforme a la norma ISO 45001 y el Decreto 1072 de 2015, para ello, será necesario contratar a un auditor, lo cual se programará para diciembre de 2023. Los responsables de esta actividad serán la directiva de la empresa y el encargado del SG SST, requiriendo una inversión de \$7.000.000.

9.4. Fase 4: Actuación

Finalmente, la etapa de actuación se basará en los resultados de la revisión por la dirección, enfocándose en la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El objetivo de esta actividad es corregir desviaciones y garantizar a los trabajadores un entorno seguro y saludable. Esta actividad será llevada a cabo por la Gerencia en enero de 2024.

Tabla 8

Fases del Proceso de Intervención

Fase	Objetivo	Recursos	Actividad	Cronograma												Responsable	Costo	Entregables
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
PLANEAR	Presentar los resultados del diagnóstico organizacional al personal y a la directiva, utilizando la Matriz DOFA y encuestas sobre el SST.	Plataforma virtual (Zoom, Meet), páginas de la organización, espacios físicos adecuados, papelería, Computador Office.	• Contratar y asignar a una persona responsable del SG SST.	X												Gerencia y Persona Encargada del SG SST. (Consultor)	\$ 10.000.000	Diagnóstico organizacional.
			• Aplicar la estrategia DOFA para identificar factores internos y externos.	X	X													
			• Realizar y comunicar el diagnóstico.															
			• Elaborar y socializar la Matriz de Riesgos (identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos).			X												Matriz de riesgo.
HACER	Facilitar a los trabajadores capacitaciones para que adquieran el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo de manera eficiente, cumpliendo con los estándares SST. Gestionar el Plan de Emergencias	Plataforma virtual (Zoom, Meet), páginas de la organización, espacios físicos adecuados, papelería, Computador Office.	• Impulsar la capacitación del personal sobre el SG SST.				X	X	X	X						Persona encargada de SG SST, Gerencia y Talento humano	\$5.000.000	Plan de capacitación.
			• Afiliar a los trabajadores a la ARL y seguridad social.	X	X	X	X											Registro de asistencia.
			• Desarrollar un cronograma de capacitación e inducción.						X									Matriz de gestión del riesgo.
			• Convocar, conformar y capacitar a la brigada de emergencias.															Actas de inducción y reinducción. Diagnóstico entregado por el médico laboral. Acta de seguimiento a
									X	X	X	X						

			Realizar evaluaciones médicas ocupacionales.		X X			la actividad, registro fotográfico y formato de asistencia.
VERIFICAR	Lograr la mejora continua y un buen desempeño de los trabajadores en el SG SST.	Papelería Computador Office.	- Al finalizar el proceso de implementación y tras las primeras validaciones, se propone realizar la primera auditoría interna y la revisión por la dirección, conforme a la norma ISO 45001 y el Decreto 1072 de 2015. - Para esta etapa, será necesario contratar a un auditor externo.		X X X	Persona encargada de SG SST, Gerencia y Talento humano.	\$7.000 000	Informe de las inspecciones realizadas.
						X		
ACTUAR	Hacer seguimiento a los procesos del SG SST desde la Gerencia y talento humano.		Implementar acciones basadas en los resultados de la revisión por la dirección, para la mejora continua en el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.			X Persona encargada de SG SST Gerencia y Talento humano.		Acta o informe de la revisión.

**Nota: se resume paso a paso el proceso de intervención, desde el desarrollo de las diferentes actividades, el cronograma, los recursos, costo, responsable y entregable, esto para lograr implementar el SG SST, por (Omaira Teresa Marín García, 2024). Fuente: Elaboración propia.*

Tabla 9

Matriz de Riesgo.

PLAN DE IDENTIFICACION DEL PELIGROS CASA DE HERMANAS MAYORES TERCARIAS CAPUCHINAS																			
FECHA DE: 20/01/2022 NOMBRE DE QUIÉN REALIZA:																			
ACTIVIDAD	CARGOS	FACTOR DE RIESGO	POSIBLES EFECTOS	FUENTE GENERADORA O PELIGRO	ACTIVIDAD AD		EXPUES	MEDIDAS DE CONTROL			PROBA BILIDAD			CONSECUENCIAS			ESTIMACIÓN DEL RIESGO	NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO	PROGRAMAS O CONTROLES
					RUTINARIA	NO RUTINARIA		FUENTE	MEDIO	PERSONAS	BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑO	DAÑO	EXTREMADAMENTE DAÑO			
Funciones sanitarias especializadas, prevenir, diagnosticar y curar las enfermedades.	Medico	Biológico - contacto con fluidos corporales	Infecciones, por contacto.	Manipulación de fluidos corporales de pacientes	X		2	Ninguno	Ninguno	Elementos de protección personal.	X					X	Riesgo Importante	Cumplimiento con los Protocolos de Riesgo Biológico y normas de bioseguridad	Lider del SST
Planear, organizar, dirigir y controlar a todo el personal de enfermería de la institucion	Enfermera	Biológico - contacto con fluidos corporales	Infecciones, por contacto.	Manipulación de fluidos corporales de pacientes	X		2	Ninguno	Ninguno	Elementos de protección personal	X					X	Riesgo Importante	Protocolo de Riesgo Biológico	Lider del SST.
Proporcionar cuidados a los pacientes, asistir en sus tareas, administrar medicamento, tomar signos vitales.	Auxiliar enfermería	Biológico - contacto con fluidos corporales	Infecciones, contagios	Manipulación de fluidos corporales de pacientes	X		7	Ninguno	Ninguno	Elementos de protección personal	X					X	Riesgo Importante	Protocolo de Riesgo Biológico	Lider de SG SST
Se encarga de mantener las áreas del edificio limpias y desinfectada según protocolos de la institución.	Colaboradores de oficios varios	Biológico - contacto con fluidos corporales	Infecciones, contagios	Manipulación de fluidos corporales de pacientes	X		8	Ninguno	Ninguno	Elementos de protección personal	X					X	Riesgo Importante	Protocolo de Riesgo Biológico	LIDER DEL SG SST, Jefes de cada servicios
Se encarga de mantener las áreas del edificio limpias y desinfectada según protocolos de la institución.	Colaboradores de oficios varios	Ergonómicos - inadecuada tecnica de hacer las actividades y el diseño del puesto de trabajo.	Cansancio y dolor osteomuscular.	Actividad que realiza con los pacientes, mucho tiempo en la misma posicion, cargas pesadas	X		8	Ninguno	Ninguno	Tecnica adecuadas para la realización de actividades, pausas activas.	X			X			Riesgo Tolerable	Pausa activas	Lideres del SG SST
Evalúan y tratan a los pacientes cuyo movimiento está limitado por una lesión, una enfermedad o por la edad.	Fisioterapeuta, colaboradores oficios varios	Ergonómicos - inadecuado diseño del puesto de trabajo	Cansancio y dolor osteomuscular.	Actividades realizadas a los pacientes.	X		2	Ninguno	Ninguno	Protocolos de la institucion para la realización de la actividades	X			X			Riesgo Tolerable	No aplica	Lideres del SG SST
Proporcionar cuidados a los pacientes, asistir en sus tareas, administrar medicamento, tomar signos vitales.	Enfermera y auxiliares de enfermería	Químico - contacto con sustancias químicas de medicamentos.	Irritaciones respiratorias y lesiones en la piel	Medicamentos	X		7	Ninguno	Ninguno	Uso de elementos de protección.	X				X		Riesgo Moderado	No aplica	Lideres del SG SST
Se encarga de mantener las áreas del edificio limpias y desinfectada según protocolos de la institución.	Colaboradores de oficios varios	Químico - contacto sustancias químicas de desinfectantes.	Irritaciones respiratorias y lesiones en la piel	Sustancia para desinfectar.	X		8	Ninguno	Ninguno	Uso de los elementos personales.	X				X		Riesgo Moderado	No aplica	Lideres del SG SST
En las diferentes funciones y actividades que realizan los trabajadores	Todo el personal que labora en la institucion.	Mecánicos.	Heridas, golpes, laceraciones, aplasta miento, amputaciones, caidas	Intrumentos para desarrollar las actividades, condiciones del psio, iluminacion.	X		21	Ninguno	Ninguno	Protocolos de mantenimiento de equipos, dotacion adecuada, verificar condiciones del niso, e.	X			X			Riesgo Tolerable	No aplica	Lideres del SG SST
En las diferentes funciones y actividades que realizan los trabajadores	Medicos, Enfermeras, Fisioterapeuta y Colaboradores	Psicosocial.	Sobre carga laboral, estrés.	Turnos de más de 12 horas	X		21	Ninguno	Ninguno	Cumplimiento con los horarios, apoyo sicosocial	X				X		Riesgo Moderado	No aplica	Lideres del SG SST

*Nota: Plan de identificación de los peligros Casa de Hermanas Mayores Terciarias Capuchinas, por (Omaira Teresa Marín García, 2024).
Fuente: Elaboración propia.

10. Cierre de la Consultoría

En el cierre de la consultoría para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, se entregaron los siguientes documentos y datos:

- Diagnóstico organizacional.
- Encuestas.
- Análisis de las encuestas.
- Plan de intervención.
- Proceso de intervención.
- El SG SST.
- Matriz de riesgos y peligros.

11. Conclusiones

La presente consultoría ha logrado cumplir con el objetivo planteado: el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, es importante destacar la disposición y participación activa de los colaboradores de la institución, lo que evidencia la viabilidad no solo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín 2024, sino también de su futura implementación.

La metodología utilizada en el desarrollo de la consultoría resultó ser de gran utilidad, enriqueciendo tanto el ejercicio académico como el fortalecimiento de las capacidades del investigador; además, contribuyó a la comprensión de la importancia del cumplimiento de las normas legales relacionadas con el SG SST.

El diagnóstico realizado en las diversas áreas permitió evaluar el estado actual de la institución, identificando factores de riesgo asociados a accidentes y enfermedades laborales que afectan a los trabajadores.

Otro aspecto relevante de esta consultoría es su contribución significativa a la institución, ya que facilitó la identificación y el fortalecimiento de elementos clave para la implementación del SG SST, el cual actualmente no está en vigor.

Asimismo, se destacó el nivel de conocimiento de los empleados sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciado en los procesos de capacitación; sin embargo, aún se requiere un mayor compromiso en

términos de autocuidado y concienciación sobre los peligros y riesgos presentes en sus labores diarias, cabe mencionar que, la institución cuenta con los recursos económicos necesarios y proporciona el material adecuado para el desempeño de las actividades, así como los elementos de protección personal.

Se valora también el interés de la administración de la institución en brindar apoyo financiero y facilitar el espacio para que se realicen estudios de este tipo en la maestría, lo cual redundará en la mejora y calidad de los procesos administrativos.

Este trabajo ha fortalecido mis conocimientos como investigador y consultor, permitiéndome desempeñarme de manera más efectiva tanto profesionalmente como en mi labor humanitaria, como miembro de la iglesia y de mi congregación, este proyecto representa un valioso aporte ante las exigencias del mundo actual.

Finalmente, esta consultoría enriquece el repositorio académico de la Facultad de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás, proporcionando un trabajo de grado con aplicabilidad en una congregación religiosa, centrado en el cumplimiento de las exigencias legales en materia de seguridad y bienestar para todos los trabajadores de la institución.

12.Recomendaciones

A partir del diagnóstico organizacional realizado para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo en la Institución de Hermanas Mayores y Enfermas de la Congregación Terciarias Capuchinas en la Ciudad de Medellín, Colombia, se recomiendan las siguientes acciones para asegurar el cumplimiento de las exigencias legales y promover el bienestar y la seguridad de los trabajadores:

- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyado por el liderazgo de la alta dirección y en conformidad con las normas congregacionales y provinciales, para dar continuidad al proceso iniciado en esta consultoría.
- Impulsar capacitaciones para los trabajadores sobre las normas y decretos del SG SST, así como sobre la importancia de los elementos de protección personal (EPP).
- Continuar gestionando recursos destinados a la seguridad y salud de los trabajadores, ya que actualmente solo se está aportando parcialmente (40%).
- Fortalecer el comité de emergencia y delegar funciones adecuadamente.
- De acuerdo con la matriz de riesgos, se evidencia que el 65% de los trabajadores del área asistencial, como enfermeras y auxiliares, están expuestos a riesgos biológicos y químicos, y el 45% de los trabajadores de oficios varios enfrenta riesgos biológicos, químicos y ergonómicos.
- Finalmente, como valor agregado, se diseñaron algunos documentos para el registro de información exigida por la norma ISO 45001:2018 y el Decreto 1072

de 2015; aunque estos documentos han sido elaborados a partir de la información proporcionada por los trabajadores, se recomienda validar, ajustar y aprobar su contenido.

13. Bibliografía

- Arévalo, L. (2019). *Aplicación del SGSST para la prevención de accidentes en la FOES de la Marina de Guerra del Perú – 2019* (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56049>
- Arias, M. (2017). Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Unidad Educativa Particular Isaac Newton. *Revista Dialnet*, 3(4.2). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6174484.pdf>
- Botta, N. A. (2010). *Los accidentes de trabajo* (1a ed.). Editorial Red Proteger. ISBN 978-987-05-8208-3. Rosario, Argentina.
- Cantor, Y. (2021). *El bienestar laboral del talento humano en la empresa Cubiko Obras y Consultoría S.A.* (Trabajo de Grado). Recuperado de: <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/165/browse?type=subject&order=ASC&rpp=20&value=Ambiente+laboral>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. L., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Delgado, C. (2013). *Diseño e implementación de un sistema integrado de gestión de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, basado en las normas OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, para mejorar el desempeño en seguridad y medio ambiente* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/1306?locale-attribute=en>
- Echemendía, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 2. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v49n3/hie14311.pdf>
- El Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010. *Secretaría Jurídica Distrital*. Recuperado de: <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1010-2006-~:text=Descripci%C3%B3n%3A,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad.>
- Escobar, A. (2020). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Centro de Reconocimiento de Conductores Carmedic S.A.S del Municipio de Bello*

- Antioquia Bajo los lineamientos del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015* (Trabajo de grado). Universidad Francisco de Paula Santander. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56049>
- Fabián, E. (2017). *Diseño e implementación de sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en la planta de Yauris realizada en Huancayo, Perú en el 2017* (Doctorado en seguridad y control en minería). Universidad Nacional del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56049>
- García, M., Menéndez, A., Cárcoba, A., Morón, R., & Vogel, L. (2015). Qué hacemos con la salud de los trabajadores en tiempos de crisis. *Ediciones Akal, S. A.* Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.10.0070213-9111/>
- Gea-Izquierdo, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2401745>
- Giraldo, A., & Henao, C. (2017). *Diseño documental de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa ferretería los tubos S.A.S de la ciudad de Pereira, para el año 2017 (Tesis de grado)*. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1342?show=full>
- González, J. (2019). *Propuesta para el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019 en la empresa Link* (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/0f44e6da-d5de-482c-aa19-4142f3d813fe>
- Jaramillo, O., Martínez, L., & Gamarra, O. (2020). Calidad de Vida Laboral en el Caribe Colombiano: Análisis de factores determinantes. *Universidad del Norte*.
- Javier, B. G. (2019). *Estructura organizacional*. Institución Universitaria ITSA. <https://doi.org/978-958-52221-1-3>
- Jefatura del Estado. (1995, 08 de noviembre). *Ley 31 prevención de riesgos. Boletín Oficial del Estado*. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D589C10382C360840525807B0077EF33/\\$FILE/BOE-037_Preencion_de_riesgos_laborales.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D589C10382C360840525807B0077EF33/$FILE/BOE-037_Preencion_de_riesgos_laborales.pdf)
- Loor, M., & Morán, A. (2021). *Diseño de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) acorde a la norma ISO 45001:2018 en una empresa metal mecánica* (Tesis de grado). Escuela Superior Politécnica del Litoral. Recuperado de:

<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52337/1/T-88907%20%20Loor%20Alava%2c%20Andrea%20-%20Moran%20Mart%3adnez%2c%20Holanda.pdf>

Macchia, J. L. (2007). *Prevención de accidentes en las obras, conceptos y normativas sobre higiene y seguridad en la construcción*. Nobuko. Recuperado de: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789873409981_A42606327/preview-9789873409981_A42606327.pdf

Marin, J. (2018). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Bananas Pereira (Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, Gerencia y Control de Riesgos)*. Universidad Libre. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17934>

Martínez, A., Herrera, L., & Sánchez, M. (2020). *Propuesta del diseño del SG-SST en la empresa Inversiones Global Medical (Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo)*. Universidad ECCI. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/801/Trabajo%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 0312. Actualícese*. Recuperado de: <http://dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/11700/1/82T00971.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto Número 1443*. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Avance Jurídico Casa. Recuperado de: <https://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2016). *Resolución Número 4927*. Avance Jurídico Casa. Recuperado de: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_4927_2016.htm

Mintrabajo. (2014). *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud 1443 de 2014*. Avance Jurídico. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

- Morgensterin, R. (2019). *Seguridad laboral en los servicios de salud*. Corpus Editorial.
- Navas, E. (2018). *Salud laboral de los trabajadores* (2a ed.). Editorial ICB. Recuperado de: https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991014240338104990&context=L&vid=34CUBA_UGR:VU1&lang=es&search_scope=MyInstitution&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Granada&query=sub,exact,Higiene%20industrial,AND&mode=advanced&offset=10
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral de la empresa municipal Aguas de Xelajú EMAX (Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional)*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991014240338104990&context=L&vid=34CUBA_UGR:VU1&lang=es&search_scope=MyInstitution&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Granada&query=sub,exact,Higiene%20industrial,AND&mode=advanced&offset=10
- Organización Internacional de Normalización ISO 45001. (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso*. AENOR. Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Embargo. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Palacios, J. C. (2020). *Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el Decreto único reglamentario 1072 del 2015, para la empresa Sodinsa S.A. ubicada en la ciudad de Medellín* (Trabajo de Grado). Universidad Francisco de Paula Santander. Recuperado de: <https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/handle/20.500.14167/4363?locale-attribute=en>
- Parra, W. (2018). *Propuesta del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) según el decreto 1072 de 2015 y bajo la norma ISO 45001 de 2018 en la empresa Arteaga & Parra Asociados S.A.S.* (Trabajo de grado). Universidad Agustiniana. Recuperado de: <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/908>
- Puicón, J. (2019). *Plan de seguridad y salud ocupacional para disminuir accidentes de trabajo de la empresa agroindustrial Agualima SAC, Virú, 2018* (Tesis de

- licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37953>
- Ramírez, A. (2020). *Prevención de riesgos laborales: prevención de accidentes*. Seguridad Vial. Marge Books.
- Rodellar Lisa, A. (2009). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Editorial Marcombo. Recuperado de:
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25470w/SEHEET_RODELLAR.pdf
- Sánchez, M., Pérez, G. B., & González, G. (2011). *Enfermedades potenciales derivadas de factores de riesgo presentes en la industria de producción de alimentos*. *SciELO España*, 3-5. Recuperado de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000400004
- Souza, R., Antunes, E., Gomes, T., & Ferreira, R. (2016). *Enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición*. *Enfermería Global*, 15(2), 522-536. Recuperado de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200018
- Yáñez, J. C. (2016). *La OIT en América del Sur: El comunismo y los trabajadores chilenos (1922-1932)*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Recuperado de:
<https://ediciones.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2022/12/La-OIT-en-Am%C3%A9rica-del-Sur.pdf>

14. Anexo*Anexo A. Encuesta Para Empleados SG SST 2024***UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, SEDE MEDELLÍN****Facultad de Negocios Internacionales, Maestría en Calidad y Gestión Integral****Encuesta a Empleados SG SST 2024**

Nombres y Apellidos: _____

Fecha y lugar de nacimiento: _____

CC: _____ M ☐ F ☐

ARL: _____ EPS: _____

1. ¿Su nivel educativo es:

Bachillerato ☐ Técnico ☐ Tecnólogo ☐ Profesional ☐

2. ¿Cargo desempeña actualmente? _____

3. ¿Antigüedad en la empresa?

Menos de un año ☐ 1 a 2 años ☐ de 3 a 5 años ☐ 6 a 10 años ☐Más de 10 años ☐

4. Su jornada laboral es:

Horario de tiempo normal de 8 horas ☐ Sin horario ☐ Indefinido ☐

5. ¿Entidad en la que está afiliado a salud? _____

6 ¿Ha tenido accidentes de trabajo?

SI ☐NO ☐

Cuales _____

7. ¿Se conserva el orden en el lugar de trabajo?

SI ☐

NO ☐

8. ¿Uso adecuado de los implementos y elementos de trabajo?

SI ☐

NO ☐

9. ¿Se siente satisfecho con sus condiciones de trabajo?

SI ☐

NO ☐

10. ¿Tiene dificultades en la comunicación con sus compañeros y jefes?

SI ☐

NO ☐

11. ¿cuenta con los recursos y elementos adecuados para el desempeño de su trabajo?

SI ☐

NO ☐

12. ¿El trabajo que realiza exige sobre esfuerzo físico- postural (posiciones forzadas o acarreo de cargas)?

SI ☐

NO ☐

13. ¿La dotación de elementos de protección personal es adecuada para la realización de su trabajo?

SI ☐

NO ☐

14. ¿La iluminación es adecuada para el desarrollo de sus labores?

SI ☐

NO ☐

15. ¿Hay señalización en las áreas de trabajo, rutas de evacuación o equipos contra incendios?

SI ☐

NO ☐

16. ¿La ventilación y la temperatura es adecuada en su puesto de trabajo?

SI ☐

NO ☐

17. ¿Existe ruido que dificulta la concentración en el desempeño de trabajo?

SI ☐

NO ☐

18. ¿La empresa vigila el cumplimiento de las normas de seguridad?

SI ☐

NO ☐

19. ¿La empresa imparte capacitaciones de seguridad y bioseguridad?

SI ☐

NO ☐

20. ¿Conoce bien los riesgos a los que se expone en su puesto de trabajo?

SI ☐

NO ☐

21. ¿La información y formación que les brindan la empresa es suficiente?

SI ☐

NO ☐

22. ¿Se realiza inducción, capacitación y entrenamiento al personal que ingresa a la institución?

SI ☐

NO ☐

23. ¿Usted como trabajador tiene la cultura de seguir los protocolos de seguridad adecuadamente?

SI ☐

NO ☐

Firma:

CC.