	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(86)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	ERLINA ROSA DOMÍNGUEZ MEJÍA JOSÉ RICARDO SANDOVAL GALEANO
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIRECTOR	ELIZABETH BENAVIDES CARRASCAL
TÍTULO DE LA TESIS	DISEÑO DE UN PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BASADO EN LA ISO 45001 DE 2018 PARA LA FUNDACIÓN OPCIÓN VIDA EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

RESUMEN

EL PRESENTE PROYECTO EXHIBE EL DISEÑO DE UN PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST BASADO EN LA ISO 45001 DE 2018 A LA FUNDACIÓN OPCIÓN VIDA, GESTIONANDO DE MANERA OPORTUNA LA PRESENCIA DE RIESGOS QUE SE PUEDAN DAR EN LA CONSECUCIÓN DE SUS PROCESOS, DIAGNOSTICANDO SU SITUACIÓN ACTUAL Y, OSTENTANDO LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST, DETERMINANDO FINALMENTE LOS RIESGOS POR MEDIO DE UNA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 86	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 24	CD-ROM: 1
-------------	---------	-------------------	-----------

**DISEÑO DE UN PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BASADO EN LA ISO 45001 DE 2018 PARA
LA FUNDACIÓN OPCIÓN VIDA EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA, NORTE DE
SANTANDER**

AUTORES:

ERLINA ROSA DOMÍNGUEZ MEJÍA

JOSÉ RICARDO SANDOVAL GALEANO

Proyecto de grado para optar al título de administradores de empresas

DIRECTORA:

Mg. ELIZABETH BENAVIDES CARRASCAL

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

Índice

Introducción.....	xii
Capítulo 1. Diseño de un plan de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la ISO 45001 de 2018 para la Fundación Opción Vida en el municipio de Ocaña, Norte de Santander	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos.	3
1.4 Justificación	3
1.5 Delimitaciones	5
1.5.1 Delimitación conceptual.....	5
1.5.2 Delimitación operativa.	5
1.5.3 Delimitación temporal.	5
1.5.4 Delimitación geográfica.	5
Capítulo 2. Marco Referencial	6
2.1 Marco histórico.....	6
2.1.1 A nivel internacional.	6
2.1.2 A nivel nacional.....	7
2.1.3 A nivel local.....	9
2.2 Marco teórico.....	10
2.2.1 Teoría dominó.....	10
2.2.2 Teoría de la causalidad múltiple.....	10
2.2.3 Teoría general de los sistemas.	12
2.3 Marco conceptual.....	14
2.4 Marco legal	16
2.5 Marco contextual	20

Capítulo 3. Diseño metodológico.....	21
3.1 Tipo de investigación.....	21
3.2 Población.....	21
3.3 Muestra.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	22
3.5 Procesamiento y análisis de la información.....	22
Capítulo 4. Presentación de resultados	23
4.1 Diagnóstico de la situación actual de la Fundación Opción Vida con respecto al SG-SST .	23
4.2 Elaboración de la planeación del SG-SST de la Fundación Opción Vida, tomando en cuenta la ISO 45001 de 2018	30
4.2.1 Planeación del SG-SST para la Fundación Opción Vida.	30
4.3 Identificación de los factores de riesgo en las áreas Fundación Opción Vida a través de la metodología GTC 45 de 2012	33
4.3.1 Diseño de la matriz de riesgos basada en la guía GTC 45 de 2012 para el sistema de salud y seguridad en el trabajo de la Fundación Opción Vida	51
4.4 Diseño del plan de implementación del SG-SST en la Fundación Opción Vida basado en la guía GTC 45 de 2012.....	56
Capítulo 5. Conclusiones.....	60
Capítulo 6. Recomendaciones.....	62
Referencias.....	63

Lista de Tablas

Tabla 1 Salud ocupacional en Colombia.....	7
Tabla 2 Factores subyacentes del componente “causas básicas”	11
Tabla 3 Normograma.....	16
Tabla 4 Conocimiento del programa de SG-SST	25
Tabla 5 Enfoques del programa de SG-SST	26
Tabla 6 Percepción e impacto del SG-SST	27
Tabla 7 Matriz DOFA	29
Tabla 8 Objetivos de SST para la Fundación Opción Vida	32
Tabla 9 Altas o bajas temperaturas.....	33
Tabla 10 Excesos de humedad	34
Tabla 11 Contactos eléctricos.....	35
Tabla 12 Picadura o mordeduras por insectos y/o animales	36
Tabla 13 Objetos transmisores de infecciones	37
Tabla 14 Maquinaria o piezas causantes de lesiones	38
Tabla 15 Accidentes por carga pesada	39
Tabla 16 Ruido y/o vibraciones	40
Tabla 17 Exposición a caídas	41
Tabla 18 Desniveles, superficies irregulares, huecos.....	42
Tabla 19 Espacio insuficiente.....	43
Tabla 20 Iluminación inadecuada.....	44
Tabla 21 Exposición a inhalación de humo, gases o polvo.....	45

Tabla 22 Altos niveles de estrés	46
Tabla 23 Exigencias del trabajo	47
Tabla 24 Impedimentos del trabajo	49
Tabla 25 Asistencia a capacitaciones	50
Tabla 26 Determinación del nivel de deficiencia	52
Tabla 27 Determinación del nivel de exposición	52
Tabla 28 Determinación del nivel de probabilidad	53
Tabla 29 Significado de los diferentes niveles de probabilidad	53
Tabla 30 Determinación del nivel de consecuencias.....	54
Tabla 31 Determinación del nivel de riesgo.....	54
Tabla 32 Significado del nivel de riesgo	55

Lista de figuras

Figura 1. Línea de tiempo de la SST en Colombia 1946-2013.....	8
Figura 2. Sistema ciclo de mejora continua del SG-SST.....	13
Figura 3. Conocimiento del programa de SG-SST.....	25
Figura 4. Enfoques del programa de SG-SST.....	26
Figura 5. Percepción e impacto del SG-SST.....	27
Figura 6. Estructura organizacional.....	30
Figura 7. Mapa de procesos Fundación Opción vida. Fuente: Elaboración propia.....	31
Figura 8. Altas o bajas temperaturas.....	34
Figura 9. Excesos de humedad.....	35
Figura 10. Contactos eléctricos.....	36
Figura 11. Picadura o mordeduras por insectos y/o animales.....	37
Figura 12. Objetos transmisores de infecciones.....	38
Figura 13. Maquinaria o piezas causantes de lesiones.....	39
Figura 14. Accidentes por carga pesada.....	40
Figura 15. Ruido y/o vibraciones.....	41
Figura 16. Exposición a caídas.....	42
Figura 17. Desniveles, superficies irregulares, huecos.....	43
Figura 18. Espacio insuficiente.....	44
Figura 19. Iluminación inadecuada.....	45
Figura 20. Exposición a inhalación de humo, gases o polvo.....	46
Figura 21. Altos niveles de estrés.....	47

Figura 22. Exigencias del trabajo.....	48
Figura 23. Impedimentos del trabajo.....	49
Figura 24. Asistencia a capacitaciones.....	50

Lista de apéndices

Apéndice A. Modelo de Encuesta.....	70
Apéndice B. Modelo lista de chequeo.....	73

Introducción

Hoy día, contar con una adecuada implementación del SG-SST garantiza no solo el bienestar del capital humano, sino, que además se convierte en un plus para las organizaciones que ejecutan el sistema, pues demuestra una imagen de responsabilidad y de credibilidad ante la sociedad, siendo a su vez un componente clave para el buen funcionamiento de las actividades que despliegan las empresas, previniendo posibles daños a la seguridad y salud del personal relacionados con el trabajo, que afecten el desempeño organizativo.

Por consiguiente, el presente proyecto pretende apoyar a la Fundación Opción Vida con el diseño de un plan de implementación del SG-SST basado en la ISO 45001 de 2018, de manera que, la entidad logre gestionar de manera oportuna la presencia de riesgos que se puedan dar en la consecución de sus procesos; la investigación exhibe un diagnóstico actual de cómo se halla la fundación, seguidamente, ostenta la elaboración del plan de implementación del SG-SST y la determinación de los riesgos por medio de una matriz de identificación de peligros.

Finalmente, el estudio sustenta un marco referencial que fundamenta el proyecto a través de los antecedentes históricos, teorías, conceptos y normatividad legal.; se describe el diseño metodológico bajo el cual está enfocada la investigación , seguido, de la presentación de los resultados que dan cumplimiento a los objetivos y, por último, el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones a partir de los hallazgos obtenidos .

Capítulo 1. Diseño de un plan de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la ISO 45001 de 2018 para la Fundación Opción Vida en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

1.1 Planteamiento del problema

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se entiende como un proceso fundamentado en la mejora continua, a partir de parámetros organizativos subyacentes de acciones encaminadas al control de riesgos que atentan contra el bienestar de los colaboradores, siendo lo anterior, una responsabilidad obligatoria que deben implementar las organizaciones a fin de garantizar la protección de sus clientes internos, previniendo enfermedades y accidentes laborales presentados en el desarrollo de actividades asignadas por las mismas, disminuyendo así los índices de accidentalidad laboral a los que se hallan expuestos (Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO], 2015).

Conforme a información emitida por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), para el año pasado (2018) se presentaron 645.119 incidentes de tipo laboral que, comparado con datos del año 2017, se logra observar una disminución de 2,3%; sin embargo, en cuanto a enfermedades se refiere, hubo un aumento de 7,1% calculando un total de 104.435 casos, ya en materia de mortalidad, si bien no se registró un aumento significativo, en el 2018, se atendieron 569 muertes originadas por actividades laborales (referenciado en Consejo Colombiano de Seguridad [CCS], 2019). Entonces, la prioridad de las empresas colombianas es lograr los procedimientos necesarios que permitan incidir de forma directa en la reducción de los

riesgos de enfermedades y accidentes en el trabajo, lo cual es posible a través de la implementación del SG-SST.

De manera análoga, se visibiliza que la Fundación Opción Vida no cuenta con un SG-SST, repercutiendo negativamente en sus funciones, dado que, no hay garantía de un ambiente o entorno de trabajo seguro, además de incurrir en multas y/o sanciones que pueden generar costos significativamente altos e incluso la suspensión de sus procesos y la no contratación con el sector público, aunado a ello, la falta de un diagnóstico de la situación actual de la fundación aumenta el desconocimiento sobre los factores de riesgo que se pueden presentar, como así también, las acciones que se deban aplicar para contrarrestar dicha problemática.

Finalmente, el no contar con un plan de implementación que soporte el SG-SST, impedirá un correcto diseño que permita el establecimiento de los objetivos, planes, políticas, procedimientos y registros que servirán de apoyo en la mejora de los procesos, con el propósito de brindar total satisfacción laboral, mejorando el entorno organizacional de la fundación y por ende el desempeño laboral y productivo.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los beneficios que obtiene la Fundación Opción Vida con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General. Diseñar el plan de implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), basado en la ISO 45001 de 2018 para la Fundación Opción Vida en el municipio de Ocaña, Norte de Santander.

1.3.2 Objetivos Específicos. Diagnosticar la situación actual de la Fundación Opción Vida con respecto al SG-SST.

Elaborar la planeación del SG-SST de la Fundación Opción Vida, tomando en cuenta la ISO 45001 de 2018.

Identificar los factores de riesgo en las áreas de la Fundación Opción Vida a través de la metodología GTC 45 de 2012.

1.4 Justificación

Según Sánchez (2017), conforme a datos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifestó que para ese año en Colombia se reportaron 317 millones de personas víctimas de accidentes y enfermedades laborales y, 2.3 millones de personas fallecidas por esas mismas causas (citado por Lerma y Vásquez, 2018), convirtiéndose en un panorama devastador y alarmante para el país, dado a las cifras tan altas, observándose la poca aplicación de medidas y restricciones en materia seguridad en el trabajo, por consiguiente, el decreto 1072 de 2015 bajo el artículo 1 de la resolución 1111 de 2017, establece que toda organización está en total

obligatoriedad de cumplir con la implementación de un SG-SST, de manera que, esta pueda responder por la seguridad, la salud y el bienestar de sus colaboradores (Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO], 2017), otorgándoles protección de los riesgos laborales que puedan darse en el lugar de trabajo, de allí, la importancia de desarrollar el presente proyecto, pues el diseño del SG-SST es una de las principales prioridades que tiene la Fundación Opción Vida para lograr una certificación de calidad, evitando sanciones implícitas en la ley, además de disminuir los peligros que puedan dañar la integridad de sus clientes internos.

Por otra parte, el proyecto pretende diagnosticar la situación actual de la fundación a fin de identificar los factores de riesgo inherentes de las actividades laborales asociadas a la organización y de esta manera poder tomar decisiones en aras de prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo para la competitividad y el sostenimiento de la misma mediante la utilización de la ISO 45001 de 2018, la cual “proporciona orientación para el uso del SG-SST, permitiendo a las organizaciones facilitar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo” (Organización Internacional de Normalización, 2018), mejorando la calidad del entorno laboral y la satisfacción personal de los colaboradores, aumentando a su vez su desempeño y productividad.

Finalmente, se hace hincapié en que el proyecto no sólo contribuye al mejoramiento de los procesos de la fundación, sino también a la calidad de vida de cada una de las personas que están involucradas de manera directa e indirectamente a esta, además de permitir a los estudiantes de Administración de Empresas fortalecer y aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación conceptual. El presente proyecto toma en cuenta los siguientes conceptos: Seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, diagnóstico, accidente de trabajo, factores, acción de mejora, amenaza, auditoría y estructura documental.

1.5.2 Delimitación operativa. En cuanto a la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos del diseño del SG-SST y el desarrollo de la investigación, no se presentaron inconvenientes, por lo que no fue necesario acudir al director del proyecto.

1.5.3 Delimitación temporal. La realización del proyecto, se llevó a cabo durante el segundo II semestre del año 2019, en un lapso determinado de 2 meses luego de ser aprobado el anteproyecto por parte de los jurados.

1.5.4 Delimitación geográfica. Este proyecto se desarrolló en el municipio de Ocaña, Norte de Santander, concretamente en la Fundación Opción Vida, la cual se halla ubicada en la Avenida Francisco de Fernández de Contreras.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco histórico

2.1.1 A nivel internacional. El surgimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) data a partir de los años 400 A.C cuando las grandes civilizaciones de aquellas épocas (Egipto, Roma, Mesopotamia, Grecia, entre otras.) empiezan a forjar estructuras legales que contribuyeran a un mejor ambiente y trato para los trabajadores (en esa entonces esclavos), exigiendo a sus superiores condiciones más humanas y el apoyo de herramientas que facilitarían el ejercicio laboral y de alguna forma su protección (Cavanzo y Fuentes, 2003).

Ya en la edad media, con la aparición de enfermedades desencadenadas por los oficios demandados (minería, agricultura, manufactura, etc.) se contempla un estilo de vida que permitiese a los trabajadores aliviar los efectos y desgastes físicos producidos por el exceso laboral, sin embargo, pese a los esfuerzos de lograr una mejor calidad de vida, las medidas y directrices orientadas a la higiene y seguridad de los obreros no eran implementadas y no tenían cumplimiento alguno. Años más tarde (Edad moderna), emergen múltiples estudios sobre las patologías y las afecciones causadas por los oficios existentes, siendo un gran avance para el surgimiento de acciones preventivas que contrarrestaban las enfermedades laborales, no obstante, el inicio de la revolución industrial y la aparición de máquinas que de cierto modo facilitaba el trabajo y procedimientos de los trabajadores, trajo consigo nuevos incidentes para los mismos, aumento de accidentes de trabajo provocados por el no debido manejo de los equipos y el auge de nuevas enfermedades con la manipulación de materiales. Tiempo después, en lo que conocemos

como edad contemporánea y con los antecedentes ya mencionados respecto a los riesgos en los que incurría trabajar, la no presencia de un marco legal riguroso, la negligencia e ignorancia por parte de los propietarios de las fábricas conllevó a que sentaran bases en los aspectos de prevención y control de enfermedades y ambiente industrial, de hecho, a finales de la I Primera Guerra Mundial (1919) se crea la conocida Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Molano y Arévalo, 2013). De ahí en adelante, hasta la actualidad, cada país establece y da comienzo a la implementación de sistemas que coadyuvan a la reducción de los riesgos en la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) tomando en cuenta los factores de riesgos según el entorno y lo que representa la realización de actividades laborales, regidos por las autoridades y entidades competentes que regulan la veeduría y control del cumplimiento óptimo para su aplicación.

2.1.2 A nivel nacional. Conforme a la información expuesta por Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana (2010), en Colombia el tema de SST inicia en 1904 con los estudios emitidos por el señor Rafael Uribe Uribe, creandose así la ley 57 de 1915 sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, también denominada “ley Uribe”, posteriormente, se establecen otras leyes como se pueden ver en la tabla 1.

Tabla 1
Salud ocupacional en Colombia

Salud ocupacional en Colombia	
Leyes	Descripción
Ley 46 de 1918	Dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores.
Ley 37 de 1921	Establecía un seguro de vida colectivo para empleados.
Ley 10 de 1934	Reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral.

Ley 96 de 1938	Creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social.
Ley 44 de 1939	Creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.
Decreto 2350 de 1944	Promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. ¹

Nota: La tabla presenta datos sobre la evolución de la salud ocupacional en Colombia hasta el año 1944.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida de (Lizarazo et al., 2010, p. 39).

No obstante, es hasta 1945 que se fortalecen las bases de la SST en Colombia por medio de la aprobación de la Ley 6 o Ley General del Trabajo, en la que se disponen las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos laborales, aclarando que a dicha ley se le hicieron algunas modificaciones con el objetivo de mejorar su estructura (Opperweb, 2016). En los años siguientes, el país logra un gran avance en la priorización de la salud ocupacional, consolidando una amplia estructura legal enmarcada en dicho ámbito, lo cual es posible observar en la siguiente línea de tiempo (Figura 1.):

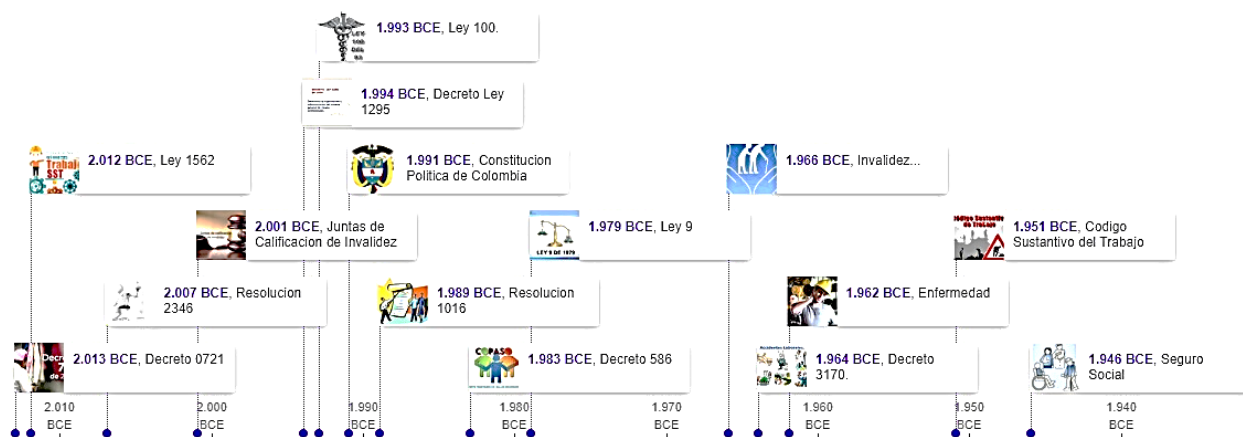


Figura 1. Línea de tiempo de la SST en Colombia 1946-2013.

Fuente: (Cabrera, 2017).

¹ “Tabla 1 Salud ocupacional en Colombia” “Continuación”

Finalmente, es de resaltar que en el año 2014 a través del decreto 1443, se reglamenta el cambio del programa de Salud Ocupacional por el SG-SST y, en el 2015 mediante el decreto 1072 se dictaminan las directrices para el cumplimiento de este sistema, siendo de total obligatoriedad para las organizaciones públicas y privadas, contratantes civiles, comerciales y/o administrativos y, por último, en marzo de 2017 se crea la resolución 1111 en donde se definen los estándares mínimos del SG-SST (Ravagli, 2017).

2.1.3 A nivel local. Si bien, hasta la fecha no hay un estudio que determine con exactitud la evolución de la SST en Ocaña, Norte de Santander, se conoce que algunas empresas si han estado al tanto del tema y por tanto de su aplicación. A continuación, se presentarán algunos aportes de investigaciones realizadas por la comunidad universitaria respecto a la SST en este municipio.

Para el año 2016 Bayona Yuli y Trillos Jairo, llevan a cabo el diseño de un SG-SST para Servicios Médicos Integrados Médica IPS S.A.S Ocaña, realizando en primera instancia un diagnóstico que dejara entrever la situación actual de dicha entidad, seguidamente identificaron los factores de riesgo provenientes del ambiente laboral para así estructurar el diseño del SG-SST y, finalmente, establecer los parámetros para la creación del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) (Bayona y Trillos, 2016).

Por otra parte, Grimaldos Jenifer y Guio Paula para el 2017, en su trabajo de grado titulado “Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ASISMEDIC S.A.S, en Ocaña, Norte de Santander, bajo la norma NTC OHSAS 18001:2007”, por medio de un análisis de la organización, determinan los puntos críticos de riesgos referidos a la salud y

seguridad en el trabajo, planteando las políticas de prevención y control para el diseño del SG-SST (Grimaldos y Guio, 2017).

Finalmente, para el año pasado (2018) Bencardino Dora, desarrolla una propuesta para el diseño del SG-SST en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación (IMDER) de Ocaña, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007, quien a través de una matriz FODA ejecuta un diagnóstico situacional de esta entidad, evaluando los indicadores de riesgo a fin de crear un panorama sobre estos y las respectivas políticas para la prevención de accidentes, logrando así el diseño del SG-SST para el instituto (Bencardino, 2018).

2.2 Marco teórico

2.2.1 Teoría dominó. Esta teoría, sostiene que la causa de un accidente se da a partir de una secuencia de hechos que simulan la caída de las fichas de un dominó, pero, estos hechos se categorizan como cinco factores a los cuales W. H. Heinrich (1931) denomina: A). Herencia y medio social; B). Acto inseguro; C). Falla humana y; D). Accidentes y lesiones. Heinrich, manifiesta que al retirar una ficha de toda la fila que viene cayendo, automáticamente esta interrumpirá la secuencia de la caída que, comparado con la anulación o eliminación de alguno de los factores mencionados, será posible prevenir y/o evitar algún accidente (Botta, 2010).

2.2.2 Teoría de la causalidad múltiple. El objetivo de esta teoría, es la explicación de las causas o hechos a partir de los cuales se da la presencia de accidentes laborales, comprendiendo que su propósito es concebir una postura neutral que ayude a contrarrestar los efectos negativos generadores de los acaecimientos no deseados en cuanto a los riesgos que precede la ejecución de

actividades en el lugar de trabajo. Frank Bird, menciona que el componente principal de pérdidas, sean estas de recurso humano, de propiedades, de procesos o medioambientales es la falta de control, aludiendo que, la producción de un accidente, al igual que en la teoría dominó, se debe a una serie de hechos deliberados por elementos que propenden de la responsabilidad que adquiere la administración mediante el monitoreo de los procedimientos o tareas desarrolladas como: La inexistencia de programas o sistemas, procesos obsoletos e inadecuados y el incumplimiento de los estándares establecidos (Vásquez, 2014).

Otro componente que devela Bird, es el designado “Causas básicas”, el cual es derivado de la falta de control y puede dividirse en dos (2) factores:

Tabla 2
Factores subyacentes del componente “causas básicas”

Factores personales	Factores del trabajo
Falta de conocimientos o capacitación	Inexistencia de elementos de seguridad
Motivación	Falta de información
Ahorrar tiempo	Regulación de normas de trabajo o negligencia laboral
Buscar la comodidad	Diseño inadecuado de las máquinas y equipos
Defectos físicos o mentales	Desgaste de equipos y herramientas

Nota: En la tabla es posible observar los factores subyacentes del componente “causas básicas” propuesto por Bird.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información expuesta por (Vásquez, 2014).

Así mismo, “las causas inmediatas” (3° tercer componente) que son las que inducen directamente las lesiones, se divide en dos eventos: 1. En las acciones y/o condiciones sub-estándares producidos al no controlar las causas básicas y, 2. Los actos sub-estándares, que

ocurren por el incumplimiento de las medidas de seguridad por parte de los colaboradores. Seguidamente, un 4° cuarto componente es el accidente en sí mismo, generado por las causas inmediatas, que a su vez son desencadenadas por las causas básicas derivadas por la falta de control, siendo los anteriores los responsables de un último y 5° quinto componente, que es “la pérdida” la cual puede estar sujeta a incidentes físicos, psicológicos, económicos, funcionales, ambientales, entre otros, sobre las personas o la organización (Vásquez, 2014).

2.2.3 Teoría general de los sistemas. De acuerdo con Flórez (2018), basado en los aportes de Bertalanffy –autor de la teoría-, en ella se vislumbra que, para obtener un proceso óptimo capaz de lograr su cometido, es necesario que todas las partes de este trabajen en sinergia, es decir, conjuntamente, a fin de desarrollar una interacción relativa que permita comprender su comportamiento como un sistema abierto, logrando de esta manera un orden y heterogeneidad de las situaciones, incluso, Flórez argumenta que lo anterior:

Permite establecer los elementos constitutivos que se entrelazan para desarrollar la comprensión del riesgo como un nivel de incertidumbre frente al desarrollo de eventos planificados dentro de un sistema estructurado, que a pesar de la entropía, tiende a estabilizarse y a lograr una estrategia de orden con límites a la homeostasis junto con un orden estratégico en medio de la entropía del desarrollo del riesgo en los diversos contextos de las organizaciones en donde se tienda a mantener un equilibrio, entendido como el desarrollo y gestión en búsqueda de controlar las afectaciones de un peligro previamente identificado. (p. 35)

En otras palabras, el objetivo de la teoría es la proposición de una cadena que interrelacione de manera conjunta cada uno de los elementos que compone un sistema, con el propósito de

establecer un equilibrio que evite algún riesgo y por tanto logre controlar las afecciones que puedan originarse ante la presencia de peligro. A manera de ejemplo, la figura 2, muestra un sistema a partir del ciclo de mejora continua del SG-SST.



Figura 2. Sistema ciclo de mejora continua del SG-SST.

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2011).

2.3 Marco conceptual

Con el objetivo de brindar mayor comprensión de los términos empleados en el proyecto, a continuación, se hace una contextualización de los mismos.

En primera instancia, se debe tener claro que la Seguridad y Salud en el Trabajo son una prioridad dentro de cualquier contexto, así pues, dentro del entorno laboral es vista como un sistema de prevención que actúa como defensa de protección ante las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo; su objeto, es la mejora de los escenarios y ambientes de trabajo, así como la salud de los colaboradores, conllevando al progreso y bienestar físico, mental y social de cada persona que hace parte directa e indirectamente de la organización (Ministerio del Trabajo [MINTRABAJO], 2014), entonces, a través de este sistema es posible contrarrestar cualquier amenaza, la cual es definida como toda representación de peligro causante de afecciones propagadas por eventos físicos de origen natural o inducidos por acciones de la persona misma de forma accidental, trayendo como consecuencia pérdida de vidas, lesiones, impactos en la salud, pérdidas en los bienes, la infraestructura, entre otras (Seguros de Vida Suramericana [SURA], 2019).

En consonancia a lo anterior, resulta imprescindible acciones de mejora que ayuden a mitigar los riesgos inherentes de las actividades laborales, percibiendo estas acciones como la optimización de los procesos y el mejoramiento del desempeño organizacional de forma responsable (Superintendencia de Sociedades [SUPERSOCIEDADES], 2015), evitando así, accidentes de trabajo, entendidos como sucesos subyacentes por causa o con ocasión del trabajo, produciendo en los colaboradores lesiones orgánicas, perturbación funcional, invalidez o incluso

la muerte (Ministerio de Salud y Protección Social [MINSALUD], 2014). De allí, la importancia de desarrollar diagnósticos a los que el Dr. Martín Flor Romero (2006) define como procesos investigativos, cuyo fin es la determinación y evaluación de las causas-efectos originadoras de los problemas existentes, para luego dar una solución integral a los mismos (Citado por René, 2009), ayudando a identificar los factores de riesgo que son los rasgos, característica o exposiciones en las que se ven inmiscuido los individuos en sus quehaceres laborales, aumentando las probabilidades de sufrir alguna enfermedad o lesión (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019), sin embargo, para comprobar el perjuicio de dichos factores, es necesario realizar una valoración de los riesgos, la cual emite o presenta un juicio respecto a la tolerancia o no del riesgo estimado, verificando si este es o no aceptable (Ministerio del trabajo [MINTRABAJO], 2015).

Finalmente, para llevar a cabo la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo es ineludible la realización de una auditoría mediante la cual es posible lograr un proceso que permita la recolección de evidencias con el propósito de determinar la confiabilidad y calidad de las actividades desarrolladas por la organización, tomando en cuenta las políticas, los procedimientos, los requisitos y los criterios instaurados para la toma de decisiones (Grimaldo, 2014), creando una estructura documental formidable donde estén establecidos todos los elementos mencionados, facilitando el flujo de datos para un mayor control de los procesos.

2.4 Marco legal

A continuación, se presenta un normograma nacional actualizado y ajustado a la fundación:

Tabla 3
Normograma

Normas	Concepto	Expedido por:
LEY 776 DE 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Ministerio de Trabajo y Congreso de Colombia.
LEY 55 DE 1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.	Congreso de Colombia.
LEY 9 DE 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias.	Ministerio de Salud y Protección Social y Congreso de Colombia.
LEY 1755 DE 2015	Esta norma regula de manera amplia y suficiente lo concerniente a las peticiones respetuosas que se pueden interponer tanto a instituciones u organizaciones públicas como privadas.	Congreso de Colombia.
LEY 1616 DE 2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio de Salud y Protección Social y, Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
LEY 1610 DE 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	Congreso de Colombia.
LEY 1566 DE 2012	A través de la Ley 1566 de 2012, el congreso de la república fijó los lineamientos para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público y, Ministerio de Salud y Protección Social.
LEY 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Salud y Protección Social y, Ministerio del Trabajo.
LEY 1523 DE 2012	A través de la LEY 1523 DE 2012 el Congreso de la República, adoptó la política nacional de gestión del riesgo de desastres y estableció el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.	Congreso de Colombia.

LEY 1438 DE 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones", publicada en el diario oficial 47.957 de 19 de enero de 2011.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Ministerio de Salud y Protección Social y, Congreso de Colombia.
Ley 1393 de 2010	Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.	Congreso de Colombia.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Congreso de Colombia.
Decreto 4247 de 2016	Por la cual se adopta el formulario único de intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo.
Decreto 52 de 2017	Por medio del cual modifica el art. 2.2.4..6.37 del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Ministerio del Trabajo.
Decreto 1563 de 2016	Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo.
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.	Ministerio de Salud y Protección Social.
Decreto 583 de 2016	Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.	Ministerio del Trabajo.
Decreto 171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Ministerio del Trabajo.
Decreto 2509 de 2015²	Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales.	Ministerio del Trabajo.

² “Tabla 3 Normograma” “Continuación”

Decreto 1906 de 2015	Se publicó la norma de la referencia por medio de la cual se modifica y adiciona normas del Decreto 1072 de 2015 relacionadas con el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).	Ministerio de Transporte.
Decreto 1507 de 2015	Por el cual se modifica el Decreto 1 072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Ministerio del Trabajo.
Decreto 1905 de 2015	Estableció la integración del Consejo Nacional de Riesgos Laborales para el período 2015 – 2017.	Ministerio del Trabajo.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Ministerio del Trabajo.
Decreto 0472 de 2015	Por medio de la presente norma, el Ministerio del Trabajo reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.	Ministerio del Trabajo.
Resolución 1111 de 2017	Por medio de la cual se definen los estándares mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ministerio del Trabajo.
Decreto 1477 de 2014	A través del cual el Ministerio del Trabajo expide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales, la cual debe actualizarse cada tres años atendiendo a estudios técnicos	Ministerio del Trabajo.
Decreto 1443 de 2014	A través del cual el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Ministerio del Trabajo.
Resolución 1178 de 2017	Resolución 1178 de 2017 Por la cual se establecen los requisitos técnicos y de seguridad para proveedores del servicio de capacitación y entrenamiento en protección contra caídas en trabajo en alturas.	Ministerio del Trabajo.
ISO 45001: 2018³	La ISO 45001 es un nuevo estándar en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, actualmente en desarrollo, que tiene como objetivo reemplazar la OHSAS 18001. Una vez que la ISO 45001 sea aceptada como estándar oficial, las organizaciones que están certificadas bajo la ISO 18001 podrán aplicar para obtener la certificación ISO 45001. La decisión entre uno y otro certificado está usualmente basada en la política interna de la empresa o en los requerimientos de sus consumidores. En algunos países los esquemas de certificación para OHSAS 18001 podrán ser adaptados para la ISO 45001.	Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.

³ “Tabla 3 Normograma” “Continuación”

Resolución 0312 de 2019	Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Ministerio del Trabajo.
Resolución 4927 de 2016	Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).	Ministerio del Trabajo.
Resolución 6045 de 2014	Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021.	Ministerio del Trabajo.
Resolución 3687 de 2016	Resolución 3687 de 2016, reglamenta el trámite de las peticiones, quejas, reclamos, denuncias, felicitaciones y solicitudes de acceso a la información que se formulen al Ministerio de Salud y Protección Social.	Ministerio de Salud y Protección Social.
Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional).	Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio del Trabajo.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Ministerio del Trabajo.
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Ministerio del Trabajo.
Resolución 001016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio del Trabajo.
Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.	Ministerio del Trabajo.
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004⁴	Condiciones del lugar de trabajo.	Dirección General de Riesgos Profesionales.

Nota: En la tabla se estipulan las normas que rigen la implementación del SG-SST y bajo las cuales se apoyará la Fundación Opción Vida.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos expedidos por cada una de las entidades establecidas en la tabla.

⁴ “Tabla 3 Normograma” “Continuación”

2.5 Marco contextual

Ocaña, es un municipio de Colombia ubicado en la zona noroccidental del departamento de norte de Santander; está interconectado por carreteras nacionales como son Bucaramanga, Cúcuta y Santa Marta. Poblacionalmente, es el segundo municipio con mayor población con más de 100.000 habitantes incluida el área rural. La temperatura promedio de Ocaña es de 22 °C. Piso térmico templado, con una temperatura no menor a los 8 °C y no mayores a los 25 °C. Precipitaciones entre los 1.000 y 2.000 mm anuales, las lluvias durante el primer semestre son escasas. Los meses de lluvia son, agosto, septiembre, octubre y noviembre, éste último es aprovechado para los cultivos semestrales. (Paez, 2009)

El municipio de Ocaña se divide en 18 corregimientos. Cerro de las Flores, Quebrada de la Esperanza, Las Chircas, Llano de los Trigos, Aguas Claras, La Floresta, Portachuelo, Otaré, Pueblo Nuevo, La Ermita, Agua de la Virgen, Buenavista, Mariquita, Las Lizcas, Espíritu Santo, El Palmar y Venadillo. La ciudad de Ocaña fue fundada el 14 de diciembre de 1570, por el capitán Francisco Fernández de Contreras, como parte del tercer proyecto poblador del oriente, patrocinado por la Audiencia y el Cabildo de Pamplona. (Paez, 2009)

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

El proyecto, presenta un enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo que, conforme a lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), a través de este es posible visualizar los fenómenos ocurrientes en un contexto, para luego ser analizados, obteniendo datos que, para este caso, permitirán identificar los factores de riesgo existentes en la Fundación Opción Vida, de igual forma, la descripción del estado actual de esta, posibilitando así el diseño del SG-SST.

3.2 Población

La población objeto del proyecto estuvo conformada por cada uno de los clientes internos de la Fundación Opción Vida, refiriéndonos a ellos como: Representante legal, directivos y colaboradores.

3.3 Muestra

Tomando en cuenta la población, se establece a continuación la muestra, la cual se compone por un número total de 9 personas que hacen parte de la Fundación Opción Vida: 1 representante legal, 4 profesionales en el área terapéutica, 1 profesor de deportes, 1 docente de arte y cultura, 1 Coordinadora de proyectos y 1 aseadora.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para llevar a cabo la realización del proyecto se empleó como técnicas la lista de chequeo y la encuesta y, como instrumento el cuestionario, estructurado por una serie de preguntas que permitieron diagnosticar el estado actual de la fundación y, a su vez, identificar los factores de riesgos que presenta la misma.

3.5 Procesamiento y análisis de la información

Tras la recolección de la información, por medio de las técnicas e instrumentos empleados (lista de chequeo, encuesta y cuestionario), se procedió a la tabulación de los datos obtenidos, seguidamente, se llevó a cabo la creación de tablas y gráficas correspondientes a las preguntas estipuladas en el cuestionario, realizando un respectivo análisis de cada una de ellas, dando así respuesta a los objetivos del proyecto.

Capítulo 4. Presentación de resultados

A continuación, se desarrolla la presentación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos y técnicas para la recolección de datos (lista de chequeo y encuesta), donde primeramente a través de un estudio de los hallazgos adquiridos con la lista de chequeo, fue posible diagnosticar la situación actual de la Fundación Opción Vida frente a la implementación del SG-SST, seguidamente, con la encuesta mediante el análisis cualitativo de cada una las preguntas establecidas en el cuestionario, representadas mediante tablas y gráficas, se identificaron los factores de riesgo, los cuales fueron tomados en cuenta para la proposición de la estructura documental del SG-SST.

4.1 Diagnóstico de la situación actual de la Fundación Opción Vida con respecto al SG-SST

Contar con una correcta implementación del SG-SST en las organizaciones es fundamental, dado a la mejora continua que ofrece, asegurando espacios óptimos y total seguridad a los posibles riesgos que puedan afectar el buen funcionamiento de la empresa, garantizando de esta forma el bienestar laboral de cada uno de los colaboradores.

Es ese sentido, por medio de una lista de chequeo dirigida al representante legal de la Fundación Opción Vida, se buscó ahondar sobre la manera en cómo está siendo aplicado todo el SG-SST, en dicha entidad, determinándose tras la aplicación del instrumento que, si bien la fundación no tiene la implementación total de dicho sistema, tiene todo el interés y disposición para el desarrollo del mismo, de hecho, se ha venido adelantando algunos procesos para su

instauración, manifestando que, es consciente de la importancia que representan la aplicación de un SG-SST, pues mediante este es posible mejorar no sólo el rendimiento y productividad de las personas, sino que a su vez, reduce costos en materia de accidentalidad, siendo el sistema incluso un plus para la fundación, en la medida en que brinda mayor confianza.

De manera análoga, se visibiliza que la dirección de la fundación reconoce que presenta desconocimiento de cuáles son los requisitos normativos necesarios para el SG-SST, obstaculizando los procedimientos que se deben aplicar para desarrollar el sistema, pues pese a que la organización cuenta con un comité paritario que regula la implementación de los elementos de protección, instalaciones con espacios e iluminaciones adecuadas para las actividades que se ejecutan a diario, botiquines, camillas, extintores, programas para la realización de pausas activas y la debida capacitación del personal en temas de prevención de riesgos, la fundación no conoce el proceso para lograr la certificación del SG-SST, siendo este el principal motivo de la investigación, servir de apoyo para la gestión del sistema.

Por otra parte, se determina que dentro de las falencias que tiene la Fundación Opción Vida respecto al SG-SST son la falta de señalización y sistemas de alarmas, no obstante, se indicó que, estos dos aspectos están en proceso de colocación. Así mismo, expresan que no pagan directamente los aportes del sistema de seguridad social, sino que, son los mismos colaboradores quienes asumen la responsabilidad de pago.

Ahora bien, para tener una mayor comprensión de los adelantos del SG-SST que lleva la Fundación Opción Vida, fue necesario conocer la percepción de los colaboradores sobre el tema en cuestión. A través de una encuesta que se dirigió directamente a ellos, además de la pretensión

de identificar los factores de riesgos a los que están expuestos, se propuso en el cuestionario una serie de preguntas que indagaban precisamente el conocimiento que tenían sobre la implementación del SG-SST, a fin de, tener un diagnóstico mucho más amplio y verídico.

Tabla 4
Conocimiento del programa de SG-SST

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	100%
No	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla muestra la enunciación respecto al conocimiento que tienen los colaboradores de la Fundación Opción Vida sobre el programa de SG-SST.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 3. Conocimiento del programa de SG-SST.

De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta, se evidencia que la totalidad de los colaboradores de la Fundación Opción Vida (100%), sí, tienen conocimiento del programa de SG-SST, expresando que la organización mantiene una comunicación asertiva con todos los

miembros y que cada uno de los procesos que se llevan a cabo son debidamente socializados, sin embargo, es necesario el debido acompañamiento para el cumplimiento del sistema.

Tabla 5

Enfoques del programa de SG-SST

Ítem	Frecuencia		Total	Porcentaje		Total
	Sí	No		Sí	No	
Promoción y prevención	8	0	8	100%	0%	100%
Higiene y seguridad industrial	3	5	8	38%	63%	100%

Nota: En la tabla se observa la enunciación respecto al enfoque que presenta el programa de SG-SST de la Fundación Opción Vida.

Fuente: Elaboración propia.

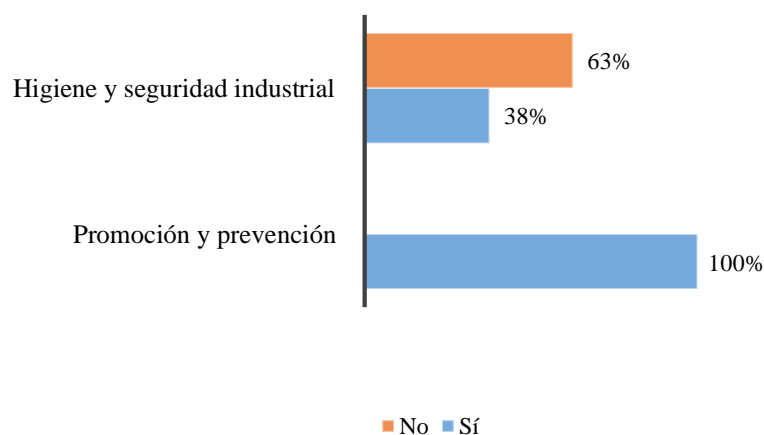


Figura 4. Enfoques del programa de SG-SST.

Partiendo de los resultados obtenidos con el instrumento para la recolección de datos, se observa que, la Fundación Opción Vida tiene gran propiedad respecto a los aspectos de higiene y seguridad industrial, pues así lo afirma el 100% de sus colaboradores, sin embargo, solo un 38%

manifiesta tratar temas de promoción y prevención de riesgos, aludiendo que es un programa reciente y está en proceso de capacitación, de allí, que el 63% restante lo desconozca.

Tabla 6
Percepción e impacto del SG-SST

Percepción e impacto del SG-SST	Frecuencia		Total	Porcentaje		Total
	Sí	No		Sí	No	
Efectos negativos en la salud a causa del trabajo	0	8	8	0%	100%	100%
Cambios en su estado de ánimo debido al exceso laboral	5	3	8	62%	38%	100%
Consultas médicas y psicológicas por molestias y enfermedades desencadenadas por el trabajo	1	7	8	13%	87%	100%
Actividades enfocadas a la preservación de su vida y salud por parte de la organización	8	0	8	100%	0%	100%
Existencia de mejoras o acciones orientadas al SG-SST	7	1	8	87%	13%	100%

Nota: La tabla agrupa información sobre la percepción e impacto del SG-SST en la calidad de vida de los colaboradores de la Fundación Opción Vida.

Fuente: Elaboración propia.

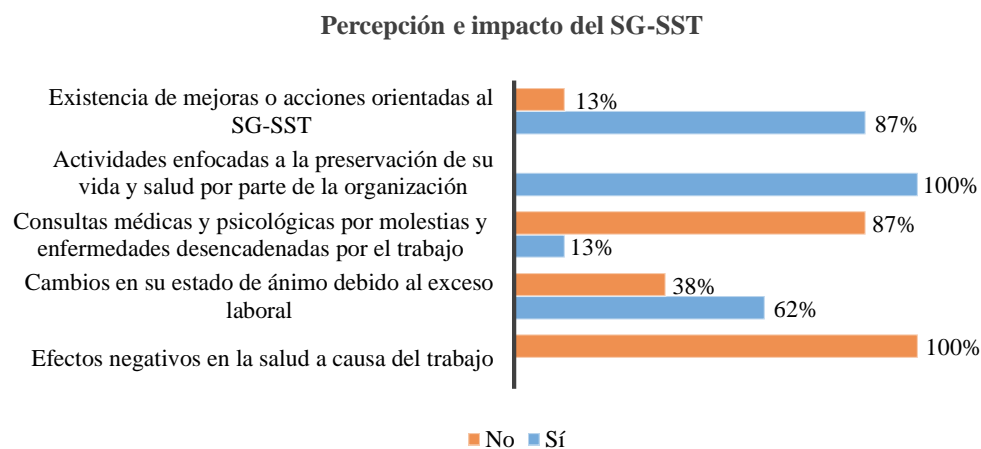


Figura 5. Percepción e impacto del SG-SST.

En consonancia a los resultados adquiridos con la encuesta, se observa que el 100% de los colaboradores, afirman que la Fundación Opción Vida realiza actividades que velan por el bienestar de su vida y su salud, de allí, que estos mismos expresen no tener repercusiones o efectos negativos en la salud por causas laborales, de igual forma, bajo una misma ponderación del 87%, aseguran que la organización ha implantado acciones que buscan mejorar las condiciones laborales a través del programa de SG-SST, argumentando incluso no haber asistido al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades causadas por el trabajo, en contraste a una ponderación del 13% que manifiesta no conocer qué acciones de mejora realiza la fundación, además de expresar que ha tenido molestias y enfermedades por la realización de las labores que ejecutan en la organización. Por último, es posible ver que el 62% de los colaboradores, sí, presenta cambios en su estado de ánimo debido al exceso laboral, sin embargo, un 38% alude lo contrario.

Entonces, tomando en cuenta la percepción de los trabajadores respecto al programa de SG-SST y correlacionado con la información emitida por el representante legal de la Fundación Opción Vida, se determina que, la entidad si mantiene un alto nivel de comunicación interna, no obstante, es necesario asegurarse de que cada uno de los colaboradores conozca a cabalidad los procesos concernientes al desarrollo del sistema para que haya una sincronía que permita una excelente ejecución e implementación del programa. Ahora, si bien, la organización se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, estos últimos, deben expresar los riesgos e inconvenientes que afectan su integridad física por causa del trabajo, para que la fundación tome acciones preventivas que contrarresten cualquier tipo de daño, lesión o accidente.

Tabla 7
Matriz DOFA

	<p>Fortalezas</p> <p>F1. Capacitación del personal en SG-SST.</p> <p>F2. Alto nivel de comunicación interna.</p> <p>F3. Realización de acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Debilidades</p> <p>D1. Desconocimiento de los requisitos normativos del SG-SST.</p> <p>D2. Falta de señalización y sistema de alarmas de seguridad.</p> <p>D3. No contar con la certificación del SG-SST</p>
<p>Oportunidades</p> <p>O1. Interés y disposición para implantar el SG-SST.</p> <p>O2. Existencia de un comité paritario.</p> <p>O3. Conocimiento del programa de SG-SST por parte de los colaboradores de la fundación.</p>	<p>Estrategia FO</p> <p>Desarrollar talleres pedagógicos, por medio de los cuales, los colaboradores tengan la oportunidad de afianzar y poner en práctica los lineamientos y demás políticas establecidas en el programa de SG-SST.</p>	<p>Estrategia DO</p> <p>Realizar charlas con personal experto en el tema, sobre los requisitos normativos y demás aspectos que exige la ley en cuanto a SG-SST, para brindar la certificación.</p>
<p>Amenazas</p> <p>A1. Pérdidas de contratos.</p> <p>A2. Multas y sanciones por problemas legales.</p> <p>A3. Posibles accidentes laborales.</p>	<p>Estrategia FA</p> <p>Elaborar un plan de acción, a través del cual sea posible plantear acciones encaminadas a mantener y mejorar el desarrollo de los procesos y actividades realizadas por la fundación.</p>	<p>Estrategia DA</p> <p>Diseñar el programa de SG-SST, a fin de que la fundación pueda seguir operando dentro de las normas establecidas por la ley, para instituciones de esta índole.</p>

Nota: La tabla agrupa información sobre las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que presenta la Fundación Opción Vida.

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Elaboración de la planeación del SG-SST de la Fundación Opción Vida, tomando en cuenta la ISO 45001 de 2018

4.2.1 Planeación del SG-SST para la Fundación Opción Vida.

La Fundación Opción Vida, promueve actividades de tipo asistencial con equipo interdisciplinario en administración y salud, por tanto, se presentará la estructura organizacional, donde se incluye el comité paritario y el área de SG.SST, por último, un mapa de procesos que apoyan la construcción de las políticas de SST.

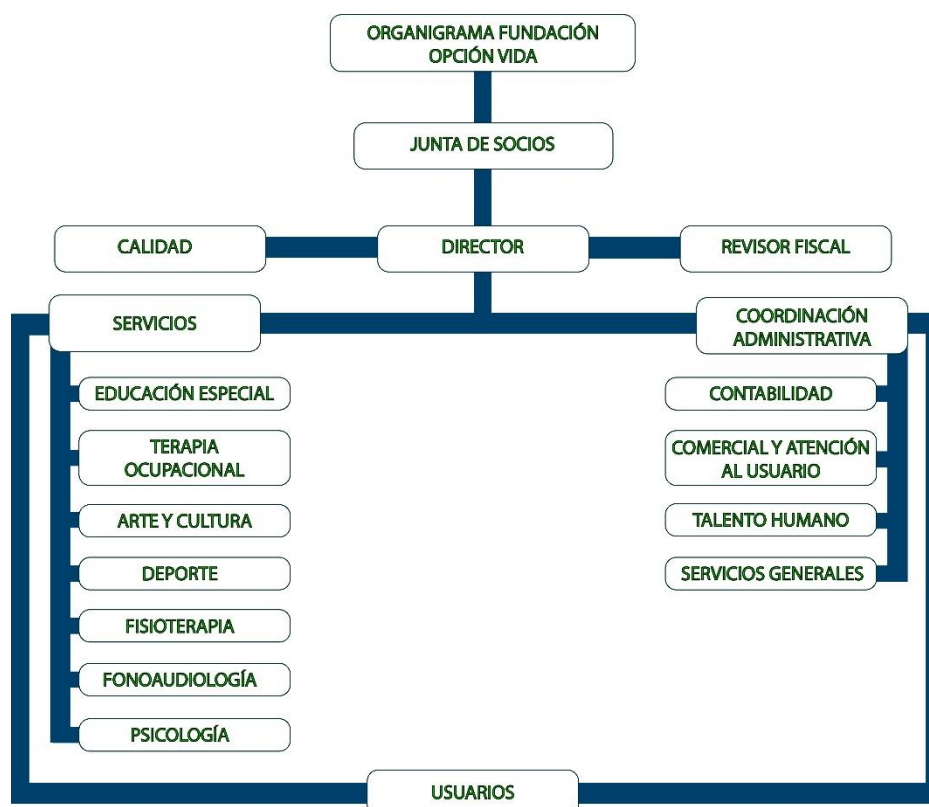


Figura 6. Estructura organizacional.

Fuente: (Fundación Opción Vida, 2019).

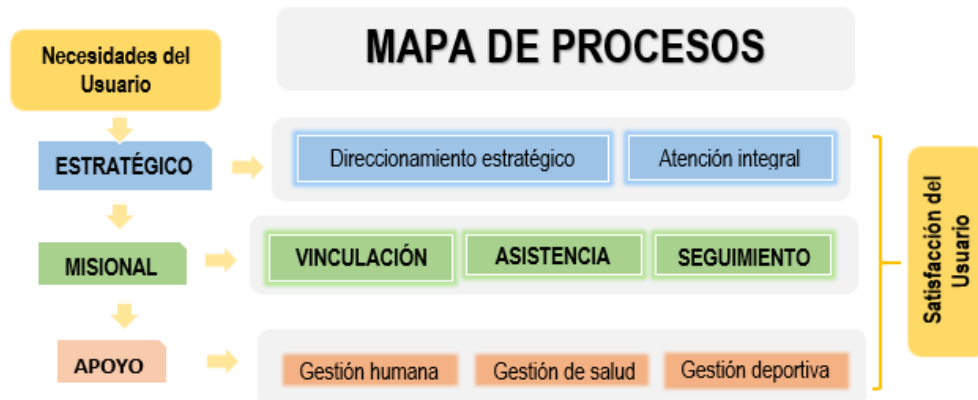


Figura 7. Mapa de procesos Fundación Opción vida.

Fuente: Elaboración propia.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo. FUNDACIÓN OPCIÓN VIDA se compromete actualmente con el adecuado desarrollo económico y compromiso social satisfaciendo y mejorando la calidad de vida las necesidades de las partes interesadas de acuerdo a las normativas vigentes, gestionando, trabajando y garantizando las condiciones óptimas de seguridad y salud para cada uno de sus colaboradores y usuarios, brindando así, el más alto grado de bienestar físico, mental y social.

La política se impone con el desarrollo de los siguientes compromisos:

Compromiso de la dirección principal y empleados en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Propiciar un ambiente seguro de los usuarios y colaboradores, frente a una adecuada identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos.

Prevenir accidentes e incidentes laborales para la mejora continua del sistema de gestión de la SST.

Dar cumplimiento a los requisitos legales, en materia de seguridad y salud en el trabajo según las normativas ISO.

Objetivos de seguridad y salud en el trabajo para la Fundación Opción y Vida:

Tabla 8
Objetivos de SST para la Fundación Opción Vida

Objetivos	Indicadores
Identificar factores de riesgo e implementar medidas de control existentes que afecten la seguridad y salud de los colaboradores y usuarios de la fundación.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de controles y medidas del SG-SST implementados}}{\text{N}^\circ \text{ de controles y medidas del SG-SST a implementar}}$
Garantizar la formación y entrenamiento, para prevenir riesgos laborales, enfermedades laborales y accidentes de trabajo e identificar oportunidades.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones a desarrollar}}$
Promover la mejora continua en los diferentes procesos institucionales.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de procesos y programas ejecutados}}{\text{N}^\circ \text{ de procesos y programas a implementar}}$
Revisar, actualizar y aplicar la legislación colombiana y normatividad vigente que la organización sin ánimo de lucro suscriba para el SG-SST.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de normas actualizadas y aplicadas}}{\text{N}^\circ \text{ de normas por actualizar e implantar}}$
Desarrollar estándares de seguridad que eviten accidentes de trabajo, lesiones personales y daños a la sociedad y al medio ambiente.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de estándares de seguridad instaurados}}{\text{N}^\circ \text{ de estándares a desarrollar}}$
Generar escenarios académicos que sirvan de elementos de formación integral en el trabajo y fomente la participación de los trabajadores en general.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades efectuadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas a ejecutar}}$

Nota: La tabla agrupa información sobre los objetivos de seguridad y salud en el trabajo establecidos para la Fundación Opción Vida con sus respectivos indicadores.

Fuente: Elaboración propia.

4.3 Identificación de los factores de riesgo en las áreas Fundación Opción Vida a través de la metodología GTC 45 de 2012

Para identificar los factores de riesgos que presenta la Fundación Opción Vida, se elaboró una encuesta dirigida a los colaboradores, por medio de la cual se investigó los riesgos a los que se ven expuesto durante su jornada laboral. A continuación, se presenta los resultados con relación a los factores de riesgos laborales a los que se ven expuestos los colaboradores de la Fundación Opción Vida.

Tabla 9
Altas o bajas temperaturas

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	5	62%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	2	25%
Alta exposición	1	13%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla presenta datos sobre el nivel de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente a las altas o bajas temperaturas en el lugar de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

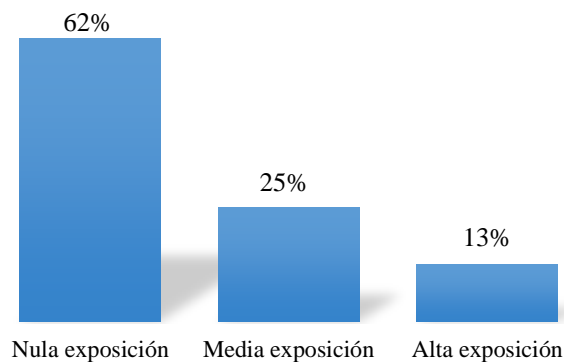


Figura 8. Altas o bajas temperaturas.

Según los datos arrojados con la encuesta aplicada, la mayoría de los colaboradores de la Fundación Opción Vida indican que, la exposición a altas o bajas temperaturas es nula, afirmando que sus puestos de trabajo cuentan con un ambiente óptimo, seguidamente un 25%, manifiesta tener una exposición media y que junto al 13% que expresa tener un alto nivel de exposición, es dado a la concurrencia con la que deben movilizarse a otros lugares, exponiéndose al sol o lugares muy cerrados que mantienen temperaturas muy altas.

Tabla 10
Excesos de humedad

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	7	87%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	1	13%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: En la tabla se visualiza los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida respecto a los excesos de humedad.

Fuente: Elaboración propia.

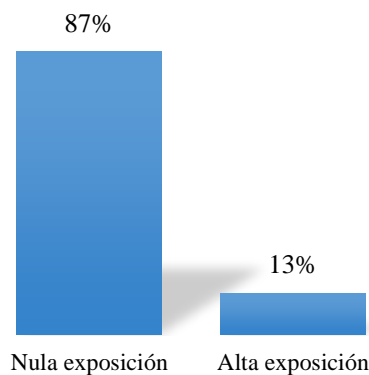


Figura 9. Excesos de humedad.

A partir de los resultados obtenidos por el instrumento, se observa que la Fundación Opción Vida mantiene un control sobre las posibles concentraciones de humedad dentro de las áreas de trabajo, pues así lo sostiene el 87% de sus colaboradores que mencionan no estar expuestos (nula exposición) a dicho factor, sin embargo, existe un 13% que afirma tener una alta exposición a los excesos de humedad.

Tabla 11
Contactos eléctricos

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	7	87%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	1	13%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: En la tabla se observa los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida ante contactos eléctricos.

Fuente: Elaboración propia.

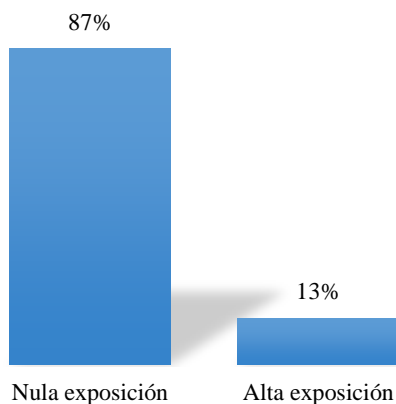


Figura 10. Contactos eléctricos.

Los resultados adquiridos de la encuesta indican que, la mayoría de los colaboradores de la Fundación Opción Vida (87%) no están expuestos a riesgos de contacto eléctrico, contrario a un 13% que expresa tener una alta exposición al estar cerca de los tomas o enchufes de corriente.

Tabla 12

Picadura o mordeduras por insectos y/o animales

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	7	87%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	1	13%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla presenta los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente a picadura o mordedura por insectos y/o animales.

Fuente: Elaboración propia.

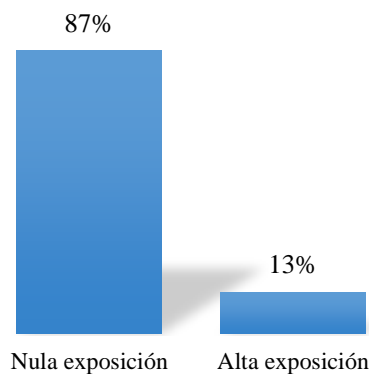


Figura 11. Picadura o mordeduras por insectos y/o animales.

Conforme con los datos derivados del instrumento, se aduce que el 87% de los colaboradores de la Fundación Opción Vida no tienen exposición a picaduras o mordeduras ocasionadas por insectos y/o animales, no obstante, un 13% argumenta sí estar expuestos, específicamente por mosquitos que surgen en épocas de lluvia.

Tabla 13
Objetos transmisores de infecciones

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	8	100%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida ante objetos que puedan causar infección como agujas, fluidos corporales, material de laboratorios, entre otros.

Fuente: Elaboración propia.

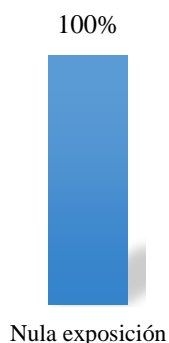


Figura 12. Objetos transmisores de infecciones.

Tomando en cuenta las actividades que ejecuta la Fundación Opción Vida, no existe el uso o cercanía de objetos cortos punzantes, agujas, fluidos corporales, etc., que puedan ocasionar alguna afección negativa en sus colaboradores, de allí, que los mismos (100%) argumente tener nula exposición ante objetos transmisores de infección.

Tabla 14

Maquinaria o piezas causantes de lesiones

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	8	100%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: En la tabla es posible visibilizar los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida respecto a maquinaria o piezas causantes de lesiones.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 13. Maquinaria o piezas causantes de lesiones.

En consonancia a la información suministrada por la encuesta, el 100% de los colaboradores de La Fundación Opción Vida, presentan nula exposición frente a maquinaria o piezas que puedan ocasionarles lesiones, indicando que, la organización no cuenta con equipos grandes que sean difíciles de maniobrar o generen accidentes que atente contra su bienestar.

Tabla 15

Accidentes por carga pesada

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	8	100%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: En la tabla se puede observar los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida ante accidentes ocasionados por carga pesada.

Fuente: Elaboración propia.

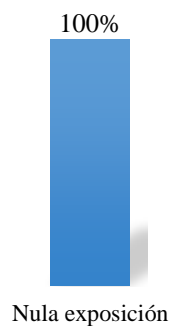


Figura 14. Accidentes por carga pesada.

De acuerdo a los compendios estadísticos, se reconoce que el 100% manifestó presentar nula exposición por carga pesada, debido a que los procesos de la fundación se encaminan en el desarrollo de actividades sociales que no requieren de riesgos 3 y 4. Es de aclarar, que las preocupaciones siempre se mencionan al interior de la fundación.

Tabla 16
Ruido y/o vibraciones

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	8	100%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: En la tabla se puede observar los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida ante el ruido y/o vibraciones emitida por la utilización de herramientas o el paso de vehículos.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 15. Ruido y/o vibraciones.

La Fundación Opción Vida no presenta problemas o riesgos por ruidos y/o vibraciones, pues, la infraestructura (ubicación y condicionamiento interior) no promueve el desarrollo de actividades que generen dichos factores, asimismo, para la fundación, el espacio no concibe tales situaciones que en gran medida afecta las condiciones laborales de los usuarios.

Tabla 17
Exposición a caídas

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	3	38%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	5	62%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida ante caídas que puedan producirle lesiones.

Fuente: Elaboración propia.

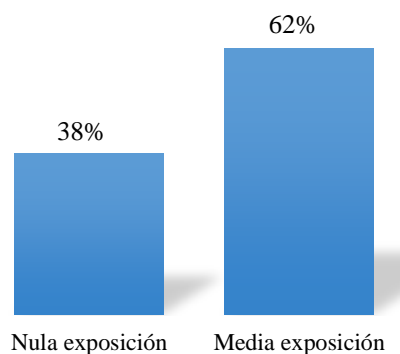


Figura 16. Exposición a caídas.

En el desarrollo de proyectos sociales y comunitarios, la Fundación Opción Vida requiere de acciones que den cumplimiento a las logísticas o protocolos que se ejecutan, en ese orden de ideas, el 62% manifestó que pueden darse caídas en alturas medias pues se requiere de ubicar algunas estrategias visuales con información institucional (pendones, vayas, entre otros), por otra parte, el 38% argumenta que es nula la exposición de caídas.

Tabla 18

Desniveles, superficies irregulares, huecos.

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	3	38%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	5	62%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla presenta los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida respecto a la presencia de superficies irregulares, inestables, deslizantes, huecos y desniveles.

Fuente: Elaboración propia.

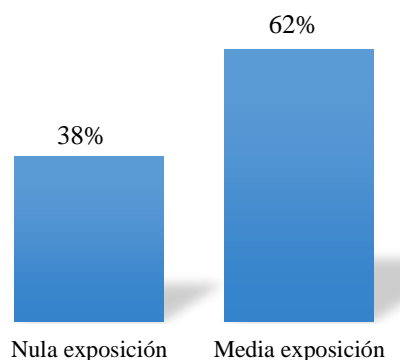


Figura 17. Desniveles, superficies irregulares, huecos.

Partiendo de los datos presentados en la figura, el 62% de la población encuestada, alude que las infraestructuras tienen algunas inconsistencias, sobre todo, en los niveles del suelo, lo que con lleva a posibles accidentes e incidentes dentro de la entidad. No obstante, el 38% restante argumenta nula exposición por superficies, desniveles y huecos.

Tabla 19
Espacio insuficiente

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	8	100%
Baja exposición	0	0%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla presenta los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente a la insuficiencia de espacio para la realización de sus labores.

Fuente: Elaboración propia.

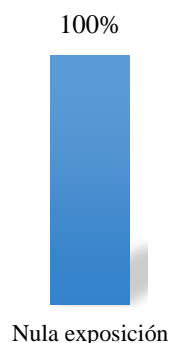


Figura 18. Espacio insuficiente.

La Fundación Opción Vida cuenta con los espacios adecuados conforme a las actividades que desarrolla, de allí que, no presente problemas que impidan la movilidad dentro de sus instalaciones, pues así lo manifiesta el 100% de sus colaboradores.

Tabla 20
Iluminación inadecuada

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	3	38%
Baja exposición	5	62%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida ante la poca o inadecuada iluminación para la realización de sus labores.

Fuente: Elaboración propia.

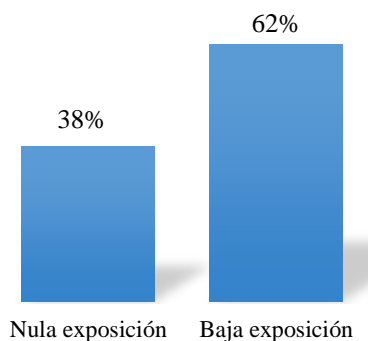


Figura 19. Iluminación inadecuada.

Partiendo de los datos arrojados por la encuesta, se evidencia que la Fundación Opción Vida mantiene iluminación total dentro y fuera de sus instalaciones, por tanto, la exposición de incidentes causados por falta de iluminación es baja (62%), e incluso un 38% afirma que es nula.

Tabla 21

Exposición a inhalación de humo, gases o polvo

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	3	38%
Baja exposición	5	62%
Media exposición	0	0%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	0	0%
Total	8	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente ante la presencia de humo, gases o polvo.

Fuente: Elaboración propia.

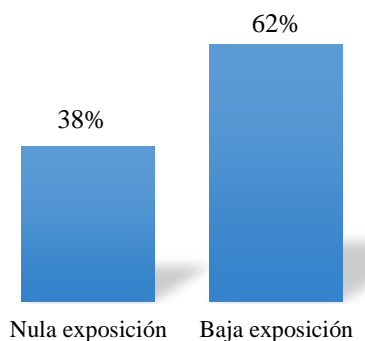


Figura 20. Exposición a inhalación de humo, gases o polvo.

La exposición ante la presencia de inhalación de humo, gases o polvo que presenta la Fundación Opción Vida es baja, pues de acuerdo con el 62% de sus colaboradores la fundación mantiene un ambiente limpio y libre de sustancias que puedan alterar el sistema respiratorio, de hecho, el 38% argumenta haber nula exposición.

Tabla 22
Altos niveles de estrés

ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nula exposición	0	0%
Baja exposición	1	13%
Media exposición	5	62%
Alta exposición	0	0%
Muy alta exposición	2	25%
Total	8	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente ante la presencia de estrés.

Fuente: Elaboración propia.

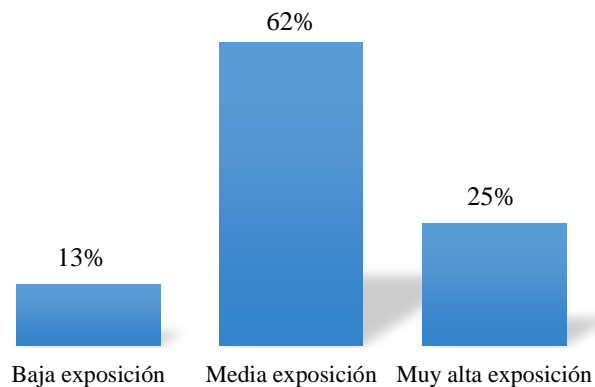


Figura 21. Altos niveles de estrés.

De acuerdo a los datos obtenidos con el instrumento, se evidencia que la mayoría (62%) de los colaboradores de la Fundación Opción Vida presentan exposición media ante los niveles de estrés, que al igual que el 25% que manifiesta tener alta exposición, se debe al manejo de los niños, pues estar pendiente de los infantes requiere de un gran cuidado y agotamiento físico además de responder por sus actividades de oficina, sin embargo, existe un 13% que presenta baja exposición.

Tabla 23
Exigencias del trabajo

Ítem	Frecuencia						Porcentaje					
	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muchas veces	Siempre	total	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muchas veces	Siempre	total
Permanecer de pie o sentado	0	2	0	5	1	8	0%	25%	0%	62%	13%	100%
Realizar movimientos repetitivos	0	2	5	0	1	8	0%	25%	62%	0%	13%	100%
Realizar movimientos bruscos	2	1	5	0	0	8	25%	13%	62%	0%	0%	100%
Realizar grandes esfuerzos físicos	2	1	5	0	0	8	25%	13%	62%	0%	0%	100%

Nota: La tabla anterior muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente ante la presencia de estrés.

Fuente: Elaboración propia.

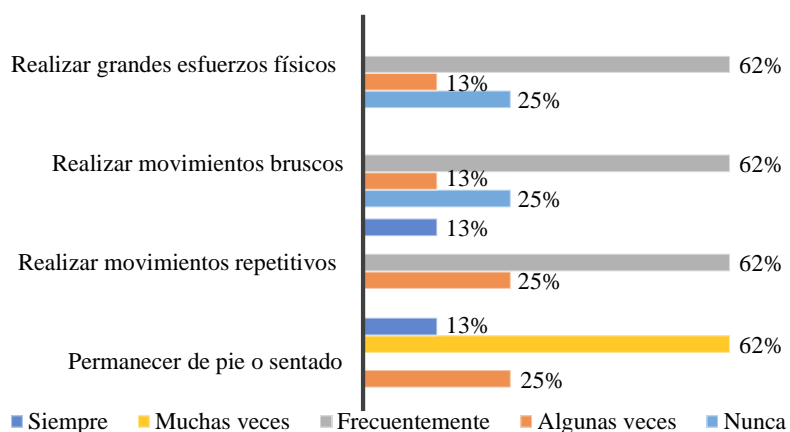


Figura 22. Exigencias del trabajo.

En consonancia a la figura, las actividades diarias que se ejecutan en la Fundación Opción Vida y conforme a los expresado por los colaboradores bajo una misma ponderación del 62%, le exige al personal con frecuencia permanecer durante mucho tiempo de pie o sentado, así mismo, la realización de movimientos que para ellos resultan repetitivos e incluso bruscos, además esforzarse físicamente.

Tabla 24
Impedimentos del trabajo

Ítem	Frecuencia					total	Porcentaje					total
	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muchas veces	Siempre		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muchas veces	Siempre	
Tener una vida social satisfactoria y relajada	8	0	0	0	0	8	100%	0%	0%	0%	0%	100%
Cumplir con sus obligaciones familiares	7	1	0	0	0	8	87%	13%	0%	0%	0%	100%
Cumplir sus metas profesionales	8	0	0	0	0	8	100%	0%	0%	0%	0%	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente ante la presencia de estrés.

Fuente: Elaboración propia.

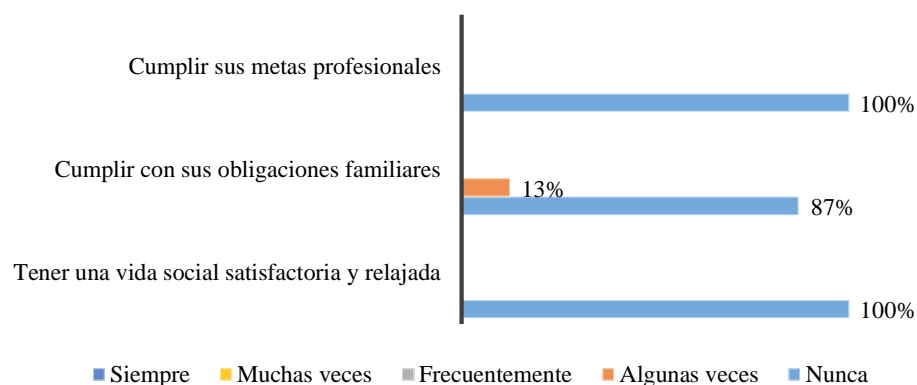


Figura 23. Impedimentos del trabajo.

Tomando en cuenta la información obtenida con la encuesta, los colaboradores (100%) de la Fundación Opción Vida expresan que, la entidad no interfiere con el cumplimiento de sus metas profesionales y vida social, de igual manera, casi un noventa por ciento (87%) alude que

no hay inconvenientes para asistir sus obligaciones familiares, contrario a un 13% que manifiesta descuidar dicho aspecto dado a las exigencias de su labor en la fundación.

Tabla 25

Asistencia a capacitaciones

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muchas veces	5	62%
Siempre	3	38%
Total	8	100%

Nota: La tabla muestra los niveles de exposición de los colaboradores de la Fundación Opción Vida frente ante la presencia de estrés.

Fuente: Elaboración propia.

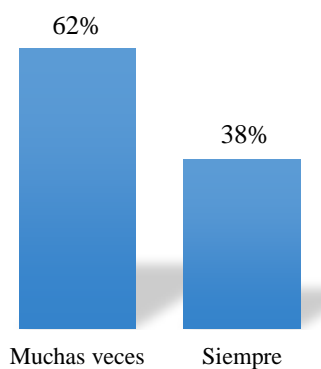


Figura 24. Asistencia a capacitaciones.

La Fundación Opción Vida, capacita constantemente a su personal, el cual responde de manera positiva, pues se evidencia conforme a los compendios estadísticos que del 100% de los

colaboradores el 62% asiste Muchas veces y el 38% siempre, demostrando todo el interés en la adquisición de nuevo conocimientos, específicamente a los relacionados con el SG-SST.

4.3.1 Diseño de la matriz de riesgos basada en la guía GTC 45 de 2012 para el sistema de salud y seguridad en el trabajo de la Fundación Opción Vida.

Introducción.

El proceso de la planeación del SG-SST, a nivel institucional, es un factor muy importante, pues, es a partir de este según lo estipulado por la ISO 45001 de 2018, es indispensable realizar la medición de los factores de peligro, así pues, tomando en cuenta la información obtenida por medio de la aplicación del instrumento al personal de la Fundación opción vida, se procede a la realización de la matriz de riesgos, en ese sentido, para poder desarrollar el análisis de riesgos, es necesario evaluar factores físicos, dentro de los que se encuentran: la iluminación, temperatura, ruido y vibraciones; de igual forma, se pueden encontrar factores de peligro asociados a los químicos, así mismo, se hayan algunos que están ligados a los biomecánicos, como por ejemplo, la postura, movimientos repetitivos y el esfuerzo, y por último, los psicosociales, entre otros, los cuales según (Grimaldos & Guio, 2017), son importantes tener presentes a la hora de realizar la matriz.

Tabla 26
Determinación del nivel de deficiencia

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE DEFICIENCIA		
Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula no existe, o ambos
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que puede(n) dar lugar a consecuencias significativa(s) o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha destacado anomalía destacable alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

Nota: La tabla presenta información sobre los valores del nivel de deficiencia del riesgo.

Fuente: (Grimaldos y Guio, 2017).

Tabla 27
Determinación del nivel de exposición

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE EXPOSICIÓN		
Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Nota: La tabla anterior contiene información respecto a los valores del nivel de exposición al riesgo.

Fuente: (Grimaldos y Guio, 2017).

Tabla 28

Determinación del nivel de probabilidad

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD					
Niveles de probabilidad		Nivel de exposición			
	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
Nivel de deficiencia (ND)	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Nota: La tabla contiene información sobre los valores del nivel de probabilidad de riesgo.

Fuente: (Grimaldos y Guio, 2017).

Tabla 29

Significado de los diferentes niveles de probabilidad

SIGNIFICADO DE LOS DIFERENTES NIVELES DE PROBABILIDAD		
Nivel de Probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces durante la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Nota: La tabla anterior contiene información sobre el significado de los niveles de probabilidad de riesgo, así como, los valores.

Fuente: (Grimaldos y Guio, 2017).

Tabla 30
Determinación del nivel de consecuencias

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE CONSECUENCIAS		
Nivel de consecuencias	NC	Significado
Mortal o catastrófico (M)	100	Muerte(s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente, parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT).
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Nota: La tabla presenta información sobre los niveles de consecuencias de los riesgos para los colaboradores.

Fuente: (Grimaldos y Guio, 2017).

Tabla 31
Determinación del nivel de riesgo

DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO						
Nivel de riesgo NR = NP X NC	Nivel de probabilidad (NP)				Nivel de riesgo	Valor del NR
	40 - 24	20 - 10	8 - 6.	4 - 2.		
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000 - 2400	I 2000 - 1000	I 800 - 600	II 400 - 200	I 4000 - 600
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480 - 360	II 240 III 120	II 500 - 150
	25	I 1000 - 600	II 500 - 250	II 200 - 150	III 100 - 50	III 120 - 40
	10	II 400 - 240	II 200 III 100	III 80 - 60	III 40 IV 20	IV 20

Nota: La tabla anterior presenta información sobre la determinación de los niveles de riesgos.

Fuente: (Grimaldos y Guio, 2017).

Tabla 32

Significado del nivel de riesgo

SIGNIFICADO DEL NIVEL DE RIESGO	
Significado	Explicación
NO ACEPTABLE	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención Urgente.
NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360.
MEJORABLE	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
ACEPTABLE	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo es aún aceptable.

Nota: La tabla presenta información del significado del nivel de riesgos.

Fuente: (Grimaldos y Guio, 2017).

Para poder realizar la construcción de la matriz de riesgos para la Fundación Opción Vida, es necesario tener claro cada uno de los ítems a los que se hace alusión en las tablas 25 a 31, es decir, los niveles de deficiencia, exposición, probabilidad, consecuencias, al igual que, el significado del nivel de riesgo que pueden poseer los colaboradores.

En consonancia con lo anterior, es desarrollada la matriz del nivel de riesgo en la fundación Opción Vida, que puede ser apreciada en el anexo uno (1). Ahora bien, tras la realización de la

matriz, se haya que en la fundación los peligros a los cuales están expuestos los colaboradores son los biomecánicos, ocasionados principalmente por una mala postura o a causa de movimientos repetitivos, al igual que, riesgos de carácter psicosocial y de seguridad.

Por otro lado, se logra observar que en la fundación presenta un alto nivel de probabilidad de que la causalidad de accidentes sea ocasional o esporádica, de allí, que en ciertas oportunidades el nivel de probabilidad sea bajo, pues la situación puede ser mejorable, incluso llegar a presentarse sin ninguna anomalía destacable en cualquier nivel de exposición. En ese sentido, el nivel de riesgo para el personal de la fundación Opción Vida, es mejorable y aceptable, pues el NR, se haya entre 200 y 40, sin embargo, es conveniente que la institución, mejore en lo posible todas aquellas falencias que presenta en la actualidad, por lo que se recomienda realizar medidas de control para lograr dar soluciones oportunas, además, de ejecutar periódicamente evaluaciones a los procesos para asegurar que el riesgo sea mínimo.

4.4 Diseño del plan de implementación del SG-SST en la Fundación Opción Vida basado en la guía GTC 45 de 2012

Introducción.

El presente plan de seguridad y salud en el trabajo tiene como propósito servir de guía a la fundación Opción Vida, para el desarrollo del plan de SG-SST para el año 2020, dicho plan se haya compuesto por las diferentes acciones o estrategias a seguir por parte de la institución, con sus respectivos objetivos y metas a realizar para el próximo año, al igual que, las actividades que deben ser ejecutas por los responsables para el cumplimiento de las mismas (objetivos y metas), quienes a su vez, están en la obligación de cumplir con los indicadores que han sido previamente

planteados para cada proceso, para de esta manera, lograr obtener resultados positivos para la institución y todos sus integrantes.

En ese mismo orden de ideas, es de anotar que dicho plan consta de un tiempo mínimo para el desarrollo de las actividades que han sido programadas, las cuales, se encuentran distribuidas entre los 12 meses del año, por tanto, para lograr una mayor identificación de si han sido ejecutadas o no, le es asignada la letra P, dentro de un recuadro de color azul que indica que no se ha llevado a cabo, por consiguiente, en el momento en que se le dé cumplimiento el responsable deberá colocar la letra R, que indica que ya fue ejecutada y este cambiara al color naranja. La estructura del plan puede ser apreciada en el anexo dos (2), de la investigación.

Alcance

El Plan de implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplica a todo el personal de las sedes, dependencias, áreas y procesos del Instituto Nacional de Salud.

Objetivo

Apoyar los procesos y actividades tendientes a mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la fundación Opción Vida.

Definiciones

Accidente de trabajo: Todo suceso ocurra por causa o con ocasión en el trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, funcional, invalidez o la muerte. También se conoce como aquel que se produce durante la ejecución de las delegaciones del empleador, o durante la ejecución de una labor o actividad bajo su autoridad, incluso estando fuera del lugar y

horas de trabajo. (SURA, s.f.)

Acción correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad o un incidente y prevenir que vuelva a ocurrir (ISO, 2018).

Acción preventiva: Es una medida que es tomada con el fin de eliminar la causa de una no conformidad potencial y prevenir que pueda volver a ocurrir bajo las mismas condiciones similares a la problemática (ISOTools, 2016).

Condiciones de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (SICE, 2004).

Peligro: Fuente o situación con potencial para causar daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.

Riesgos: Efecto de la incertidumbre (ISO, 2018).

COPASST: Es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es un órgano bipartito –compuesto por dos partes- y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y las obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actualizaciones de la empresa en materia de prevención de riesgo. (SICE, 2004)

Incidente: Suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud (ISO, 2018).

Accidente: Acontecimiento no deseado que da por resultado un daño físico a una persona, a la propiedad, al proceso o al ambiente. Las lesiones y las enfermedades son el resultado de los accidentes.

Evaluación de riesgos: Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. (Ministerio de trabajo y asuntos sociales)

Mejora continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño (ISO, 2018).

Seguridad y Salud en el trabajo: La NC 18001 conceptualiza la Seguridad y Salud en el Trabajo como la actividad orientada a crear condiciones, capacidades, cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo.

PHVA: Planificar-Hacer-Verificar-Actuar. Es un proceso iterativo usado por las diferentes organizaciones para lograr la mejora continua. (ISO, 2018)

Capítulo 5. Conclusiones

La fundación desde el contexto interno, presenta acciones asertivas de comunicación y de relaciones con los colaboradores de las diferentes áreas, asimismo, existe un comité paritario que apoya diferentes actividades de bienestar laboral dentro de dicha entidad. Por otra parte, con el análisis DOFA se propusieron cuatro (4) estrategias enfocadas al desarrollo de talleres pedagógicos, charlas con especialistas en seguridad y salud en el trabajo, elaborar planes de acción para que se estructure y se implemente completamente el diseño del SG-SST, en justificación de responder a nuevas oportunidades de mejoras.

En la planeación se diseña la estructura incluyendo el comité COPASST, asimismo, un área dedicada al SG-SST, con la finalidad de cumplir los requisitos de las normas nacionales e internacionales, por otro lado, se define la política y los objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, enmarcados en la propuesta de cuatro compromisos. Ahora bien, en la planeación se identifican los riesgos, por tanto, con la metodología de la guía GTC 45 de 2012 se realiza la matriz de identificación de peligros y riesgos, donde los niveles de consecuencia y de probabilidades son bajos (Niveles III y IV) en la fundación, no obstante, se requiere mejorar y mantener medidas de control, en razón de que la frecuencia de ocasión de los peligros o riesgos no son constantes.

El plan de implementación sustenta en total 25 actividades a desarrollar, organizados por el esquema del ciclo PHVA, de igual manera, la matriz de trabajo, identifica los objetivos, las metas y las actividades que serán medidas a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de hecho,

serán evaluados por el responsable principal de acuerdo a la información documentada solicitada en el mismo. En ese orden de ideas, se propone urgentemente la construcción de comités, planes de capacitación, construcción y actualización de matrices, la organización y creación de nuevos cargos y procesos durante un (1) año establecido y utilizando correctamente los recursos físicos, técnicos, humanos y económicos, se logra de manera eficiente y eficaz, el cumplimiento de la normatividad ISO 45001 de 2018.

Capítulo 6. Recomendaciones

La fundación requiere de implantar el sistema de gestión, con la finalidad de asegurar los procesos estratégicos, operativos o misionales y de apoyo, a la calidad de los sistemas internos y externos de la organización, de igual manera, dar cumplimiento a las estrategias planteadas en los análisis del contexto organizacional, de igual manera, es importante capacitar a los colaboradores y contratar expertos en la línea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a la matriz de riesgos, los niveles de probabilidad y de exposición son bajos, no obstante, se recomienda aplicar acciones correctivas y preventivas, priorizando especialmente las necesidades de los colaboradores, debido a qué, los peligros pueden ser ocasionados por los ambientes de trabajo, es decir daños por seguridad, de igual manera, educar al personal sobre el uso de los elementos de protección personal y sobre el control de riesgos eléctricos.

Finalmente, la Fundación requiere la apropiación completa del plan de implementación ya que se facilitará la organización de procesos y orientará a la dirección promover rápidamente acciones que permitan dentro de la institución contar con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, por ello, es importante se revise y se apruebe según calendario, el diseño y la complementación de algunos planes, procedimientos y programas de acuerdo a la establecido en la norma legal vigente.

Referencias

- Bayona, Y., & Trillos, J. (2016). *Diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para Servicios Médicos Integrados Médica IPS S.A.S Ocaña*. Tesis, Ocaña. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1444/1/29645.pdf>
- Bencardino, D. (2018). *Propuesta para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Ocaña IMDER, basado en la norma NTC OHSAS 18001:2007*. Tesis, Ocaña. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/2108/1/31650.pdf>
- Botta, N. (2010). *Teorías y modelización de los accidentes*. Material de enseñanza. Recuperado el 2019, de http://www.redproteger.com.ar/editorialredproteger/serieaccidentologia/17_Teoria_Modelos_Accidentes_3a_edicion_Marzo2010.pdf
- Cabrera, J. (2017). *Evolucion de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Recuperado el 2019, de Timetoast: <https://www.timetoast.com/timelines/evolucion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia>
- Cavanzo, S., & Fuentes, R. (2003). *Evolución histórica de de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano*. Tesis, Bogotá. Recuperado el 2019, de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=>
- CCS. (2019). *Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018*. Recuperado el 2019, de <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

- Flórez, M. (2018). La teoría general de los sistemas en la gestión del riesgo. *Revista TECKNE*, 34-38. Recuperado el 2019, de <http://www.unihorizonte.edu.co/revistas/index.php/TECKNE/article/viewFile/204/191>
- Fundación Opción Vida. (2019). *Estructura orgánica*. Recuperado el 2019
- Gonzales, A., Quintero, M., Chavarro, A., Reyes, A., & Bonilla, J. (2016). Análisis de las causas y consecuencias. *Revista Ingeniería de Construcción*, 14.
- Grimaldo, L. (2014). *La importancia de las auditorías internas y externas dentro de las organizaciones*. Tesis, Bogotá. Recuperado el 2019, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13537/Importancia%20de%20las%20Auditorias.pdf;jsessionid=7B2AF52E72DAF60348053433712E2DD4?sequence=1>
- Grimaldos, J., & Guio, P. (Febrero de 2017). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ASISMEDIC S.A.S, en Ocaña Norte de Santander bajo la norma NTC OHSAS 18001:2007*. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1900/1/30908.pdf>
- Grimaldos, J., & Guio, P. (2017). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ASISMEDIC S.A.S en Ocaña, Norte de Santander, bajo la norma NTC OHSAS 18001:2007*. Tesis, Ocaña. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1900/1/30908.pdf>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). Mexico: Mc Graw Gill.
- ICONTEC. (2012). *Guía Técnica Colombiana GTC-45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Recuperado el 2019, de http://190.145.162.131/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf

ISO. (2018). *Iso 45001:2018 Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de ISO: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

ISOTools. (22 de Noviembre de 2016). *Acciones preventivas o correctivas en el SG-SST*.

Obtenido de ISOTools-Calidad y Excelencia:

<https://www.isotools.org/2016/11/22/acciones-preventivas-correctivas-sg-sst/>

Lerma, E., & Vásquez, D. (2018). Análisis del grado de documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la Resolución 1111 de 2017, de una empresa de construcciones de la ciudad de Cúcuta. *Revista de Investigación y Gestión*, 47-58.

Recuperado el 2019, de

https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBF_esCO856CO856&ei=VHJEXeq5NMSZ5gK-yZPwAQ&q=investigaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+2018+SG-SST+pdf&oq=investigaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+2018+SG-SST+pdf&gs_l=psy-ab.3...35191.40616..41433...1.0..0.208.1867.0j8j2.....0....

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (02 de Diciembre de 2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Revista Arch Prev Riesgos Lbo*, 38-42. Recuperado el 2019, de

https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia

Ministerio de trabajo y asuntos sociales. (s.f.). *Evaluación de Riesgos Laborales*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo:

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

- MINSALUD. (2014). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Recuperado el 2019, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- MINTRABAJO. (2014). *Decreto Número 1443 de 2014*. Recuperado el 2019, de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- MINTRABAJO. (2015). *Decreto número 1072 de 2015*. Recuperado el 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- MINTRABAJO. (2017). *Resolución 1111 de 2017*. Recuperado el 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>
- Molano, J., & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista Innovar*, 21-31. Recuperado el 2019, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>
- OIT. (2011). *Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. Recuperado el 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- OMS. (2019). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 2019, de https://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- Opperweb. (2016). *Solución Empresarial 21*. Recuperado el 2019, de <https://solucionempresarial21.com.co/poco-historia-salud-ocupacional-colombia/>

- Organización Internacional de Normalización. (2018). *Norma Internacional ISO 45001*. Recuperado el 2019, de Ergosourcing: <http://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
- Paez, L. E. (2009). *Historia de la Región de ocaña*. Bogota: Jaguar Group Producciones. Obtenido de <http://viveocana.com/historia/>
- Ravagli, A. (2017). *Diseño de SG-SST para ser implementado en la fundación ACTIVATE COLOMBIA por medio del PMI*. Tesis, Bogotá. Recuperado el 2019, de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/13587/1/Dise%C3%B1o%20para%20a%20impLementacion%20de%20un%20SG-SST%20en%20fundacion%20activate%20colombia%20por%20medio%20de%20PMI%20%281%29.pdf>
- René, E. (2009). *Calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa*. Tesis, Encarnación. Recuperado el 2019, de <https://studylib.es/doc/7465137/descargar-en-pdf>
- Rodríguez, T. (2018). *Evaluación de la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*. Tesis, Ocaña. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/2014/1/31048.pdf>
- SICE. (7 de Mayo de 2004). *Decisión 584-Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Sistema de Información sobre Comercio Exterior: <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>
- SUPERSOCIEDADES. (2015). *Acciones correctivas, preventivas y de mejora*. Recuperado el 2019, de https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/Planeacion/SistemaIntegradode%20

Gestion/Documentos%20Calidad/DOCUMENTOS/GC-PR-
002%20ACCIONES%20CTVAS.pdf

SURA. (2019). *SURA*. Recuperado el 2019, de

<https://www.arlsura.com/index.php/component/kdglossary/?view=glossary&category=5>

SURA. (s.f.). *Glosario*. Obtenido de ARLsura: <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

Vásquez, R. (2014). *HSEC*. Recuperado el 2019, de

<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=555&edi=25>

Apéndices

Apéndice A. Modelo de Encuesta.



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

Encuesta dirigida a colaboradores.

Objetivo: Diseñar el plan de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), basado en la ISO 45001 de 2018 para la Fundación Opción Vida en el municipio de Ocaña, Norte de Santander.

1. ¿Conoce usted el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Fundación Opción Vida de Ocaña, Norte de Santander?

Sí _____ No _____

2. ¿Conoce usted los enfoques de los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Fundación Opción Vida de Ocaña, Norte de Santander?

Tipos de programas (enfoques)	Sí	No
Enfocado a la promoción y prevención		
Enfocado a la higiene seguridad industrial		

3. Marque con una X la enunciación según corresponda la respuesta a las preguntas establecidas en la tabla.

Percepción e impacto del SGSST en la calidad de vida de los trabajadores	Si	No
¿Su trabajo afecta negativamente su salud?		
¿Considera que su trabajo ha cambiado su estado de ánimo, y no puede llegar a casa y desconectarse de sus actividades laborales?		
¿Durante el último año ha tenido que consultar al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo?		
¿Considera que la Organización realiza las actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud?		
¿Considera que la organización en los últimos dos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST?		

4. Riesgos laborales.

Del 1 al 5 califique en qué grado se encuentra expuesto a los siguientes riesgos, siendo 1 de menor exposición y 5 una exposición en alto grado.	1	2	3	4	5
Temperaturas altas o bajas					
Humedad excesiva					
Contactos eléctricos					
Picaduras de insectos, mordeduras de animales					
Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, fluidos corporales, material de laboratorio)					
Maquinaria o piezas que puedan generar lesiones					
Cargas pesadas					
Vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos					
Caídas que pueden producir lesiones graves					
Aberturas, huecos, desniveles					
Superficies irregulares, inestables deslizantes					
Espacio insuficiente					
Iluminación inadecuada					
Respirar humo, gases o polvo					
Altos niveles de estrés					

5. Exigencias e impedimentos del trabajo

Del 1 al 5 califique en qué medida su trabajo le exige. 1 nunca 2 algunas veces 3 bastantes 4 muchas 5 siempre	1	2	3	4	5
Permanecer de pie o sentado					
Realizar movimientos repetitivos					
Realizar movimientos bruscos					
Realizar grandes esfuerzos físicos					


Hasta qué punto su trabajo le impide:	1	2	3	4	5
Tener una vida social satisfactoria y relajada					
Cumplir con sus obligaciones familiares					
Cumplir sus metas profesionales					

Del 1 al 5 califique. 1 nunca 2 algunas veces 3 bastantes 4 muchas 5 siempre	1	2	3	4	5
¿Cuándo hay actividades de capacitación o charlas informativas de seguridad y salud en el trabajo asiste?					
Justifique:					

Fuente: Encuesta obtenida de (Rodríguez, 2018).

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice B. Modelo lista de chequeo.

 UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS				
LISTA DE CHEQUEO DIRIGIDA AL REPRESENTANTE LEGAL Objetivo: Conocer la situación actual de la Fundación Opción Vida con respecto al SG-SST.				
ITEM	ASPECTOS A OBSERVAR	SI	NO	OBSERVACIONES GENERALES
1	¿Se tiene el interés de desarrollar un programa de seguridad y salud en el trabajo?			
2	¿Se tienen conocimiento de los requisitos normativos del SG-SST?			
3	¿Se llevan a cabo procesos de comunicación interna?			
4	¿Cuenta la fundación con un comité paritario?			
5	¿Se ha capacitado alguna vez al personal sobre la prevención de riesgos?			
6	¿Los colaboradores cuentan con los elementos de protección personal para realizar su labor?			
7	¿Posee las instalaciones las condiciones óptimas para garantizar la seguridad de los colaboradores?			
8	¿Cuenta el personal con el espacio suficiente para realizar de manera eficiente su trabajo?			
9	¿Hay iluminación adecuada en todo el lugar de trabajo?			
10	¿Se pagan los aportes al sistema de seguridad social?			

11	¿Se cuenta con señalizaciones de seguridad?			
12	¿Se cuenta con botiquín, camillas y extintores?			
13	¿Posee la fundación un sistema de alarmas de emergencias?			
14	¿La fundación tiene un programa para la realización de pautas activas en los puestos de trabajo?			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!