

**Fortalecimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
“SGSST” de la Diócesis de Istmina-Tadó**

Natalia Sofia Andrade Hurtado

Nayibe Henao Herrera

Martín Orlando Lasso Arco

Johary Lloreda Mosquera

Romario Madariaga Rodríguez

Asesora

Mary Yolima Avendaño Angarita

Directora de curso

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias de la Salud – ECISA

Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

**Fortalecimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SGSST”
de la Diócesis de Istmina-Tadó**

Natalia Sofía Andrade Hurtado

Nayibe Henao Herrera

Martín Eduardo Lasso Arco

Johary Lloreda Mosquera

Romario Madariaga Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias de la Salud – ECISA

Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Tabla de Contenido

Introducción	8
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Marco de Referencia	11
Ciclo PHVA del SG-SST	12
Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	13
Indicadores del SGSST	14
Auditoría Interna del SG-SST	14
<i>Alcance de la Auditoría Interna del SG-SST</i>	<i>15</i>
Contextualización de la Diócesis de Istmina Tadó	17
Política del SG SST de la Diócesis de Istmina Tadó	19
Objetivos de la Política del SG SST de la Diócesis de Istmina Tadó	21
Desviaciones del SGSST	22
Identificación de las Oportunidades de Mejora	23
Fortalecimiento del Sistema de Gestión Documental	23
Capacitación y Sensibilización Continua	23
Actualización de Análisis de Vulnerabilidad, Planes de Contingencia y Emergencias ...	24
Fortalecimiento del Sistema de Auditoría Interna	24
Promoción de Estilos de Vida Saludable	24
Descripción de Costos Ocultos por AT y EL	25
Accidente de trabajo	25

<i>Costos ocultos de un accidente de trabajo.</i>	25
Enfermedad laboral	26
<i>Costos ocultos de una enfermedad laboral.</i>	26
Anexos	28
Conclusiones	44
Recomendaciones	47
Referencias.....	49
Apéndices.....	52

Lista de Tablas

Tabla 1 Caracterización de la empresa.....	28
Tabla 2 Indicadores de estructura	30
Tabla 3 Indicadores del proceso.....	32
Tabla 4 Indicadores de resultado	34
Tabla 5 Ficha técnica de indicadores del SGSST	36
Tabla 6 Aplicación de lista de verificación.....	37
Tabla 7 Impacto de SST.....	42

Resumen

Durante el desarrollo del diplomado, nos centramos, en apoyar el fortalecimiento de la implementación y ejecución, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, de la Diócesis de Istmina Tadó. Como objetivo fundamental se planteó la proposición de estrategias y actividades que permitieran mejorar no solo la implementación y ejecución del sistema de gestión, sino también los espacios laborales de los colaboradores de la Diócesis. El reconocimiento del SGSST de esta organización se realizó haciendo un análisis del plan anual de trabajo y de las políticas y objetivos del sistema de gestión establecidos e implementados; de igual manera la aplicación de la lista de verificación de auditoría interna permitió detectar las oportunidades de mejora dentro del sistema. El apoyo de fortalecimiento a la implementación del sistema, incluyó la elaboración de formatos y matrices, así como la construcción de un informe de recomendaciones para la toma de acciones correctivas. Como resultado se obtuvo un mayor fortalecimiento en la gestión documental de la Diócesis de Istmina Tadó.

Palabras Claves: Fortalecimiento, auditoría interna, estándares, desviaciones del sistema, ciclo PHVA.

Abstract

During the course, we focused on supporting the strengthening of the implementation and execution of the Occupational Health and Safety Management System (SGSST) of the Diocese of Istmina Tadó. The main objective was to propose strategies and activities that would improve not only the implementation and execution of the management system, but also the work environments of the Diocese's employees. The recognition of this organization's SGSST was achieved through an analysis of the annual work plan and the established and implemented policies and objectives of the management system. Similarly, the application of the internal audit checklist allowed us to identify opportunities for improvement within the system. Support for strengthening the system's implementation included the development of formats and matrices, as well as the preparation of a report with recommendations for corrective actions. The result was further strengthening of the Diocese of Istmina Tadó's document management system

Keywords: Strengthening, internal audit, standards, deviations, PDCA cycle.

Introducción

La Diócesis de Istmina Tadó es una organización eclesiástica creada el 30 de abril de 1990, está conformada por 37 parroquias ubicadas en las regiones del Sanjuan, Baudó y Costa Pacífica del departamento del Chocó; la sede administrativa de la Diócesis, se encuentra en el municipio de Istmina perteneciente a la Región del San Juan, desde esta sede se jalonan todos los proyectos y actividades religiosas y sociales a realizar en cada uno de los municipios de las regiones chocoanas donde tiene alcance la Diócesis de Istmina Tadó.

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en organizaciones del tercer sector, como lo es la Diócesis de Istmina-Tadó, que se dedica al desarrollo de proyectos sociales con población vulnerable, es fundamental para garantizar ambientes seguros tanto para su equipo de colaboradores como para los beneficiarios de las intervenciones; en este tipo de entidades, donde se ejecutan diversas actividades que conllevan a la exposición de riesgos de diferentes índoles, se hace indispensable fortalecer la gestión preventiva y promover el cumplimiento normativo en SST para proteger la vida y la integridad de todos los involucrados.

En concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, este trabajo tiene como propósito diseñar e implementar herramientas técnicas y operativas que permitan evaluar y mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro en la Diócesis de Istmina Tadó.

Para llegar a cumplir con el propósito antes mencionado, es primordial la identificación de conceptos clave inherente a la seguridad y salud en el trabajo, la formulación de indicadores estructurales, de proceso y de resultado, el diseño de fichas técnicas de indicadores mínimos y la elaboración de una lista de verificación con criterios para auditar el SG-SST.

Por último, es importante recalcar, que el desarrollo de estas actividades contribuirá a fortalecer la implementación del SGSST de la Diócesis de Istmina Tadó, lo que permitirá que sus entornos laborales sean seguros y saludables para todos.

Objetivos

Objetivo General

Proponer actividades y estrategias que conlleven al fortalecimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) de la Diócesis de Istmina Tadó.

Objetivos Específicos

Identificar y evaluar los peligros y riesgos asociados a los diferentes procesos realizados por los colaboradores de la Diócesis de Istmina Tadó, para proponer medidas de control preventivas que permitan mejorar la seguridad y salud de los trabajadores de la Diócesis de Istmina Tadó.

Proponer ajustes a la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, tendientes a salvaguardar la seguridad y salud de todos los colaboradores y contratistas de la Diócesis de Istmina Tadó.

Elaborar un manual de procedimientos que permita diligenciar y ejecutar de forma correcta cada uno de los formatos y matrices propias del SGSST de la Diócesis de Istmina Tadó

Marco de Referencia

La Diócesis de Istmina Tadó, es una organización religiosa no gubernamental, que tiene un impacto social en las regiones del San Juan, Baudó y Pacífica del departamento del Chocó, a las cuales llega con diferentes tipos de proyectos para el mejoramiento de la calidad de vida de las familias más vulnerables de estas comunidades.

Para cumplir con su misión social, la Diócesis, cuenta con un número de colaboradores administrativos y operativos, que son los encargados de planear, elaborar y ejecutar los proyectos; además estos, también se encargan de gestionar ante las organizaciones financiadoras la consecución de los diferentes recursos para llevar a cabo las actividades planteadas.

Durante la etapa de planeación y elaboración de los proyectos, se debe realizar un estudio de campo que permita focalizar las comunidades más vulnerables, a las cuales se van a llevar las diferentes ayudas obtenidas a través de los proyectos.

Dentro de la Diócesis existe un manual de procedimientos que garantiza la seguridad de cada uno de los colaboradores indistintamente del área de gestión en la que se desempeñen, manual que se sustenta en la normatividad vigente de SST y reglamentación interna, entre otras:

La Ley 1562 de 2012 redefine el sistema general de riesgos laborales y promueve el desarrollo de programas destinados a la promoción y prevención de la salud en el trabajo. En este marco, el Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las organizaciones, sin importar su naturaleza o tamaño. A partir de esta normativa, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Diócesis de Istmina-Tadó comprende el conjunto de actividades, planes, procedimientos y recursos destinados a promover condiciones laborales seguras y saludables.

Este programa se estructura dentro del marco institucional de la Diócesis, integrándose con su misión humanista y de desarrollo integral. La promoción de condiciones laborales seguras fortalece el compromiso institucional con la vida y el bienestar de sus colaboradores, asegurando coherencia entre sus objetivos sociales y su gestión organizacional.

El Decreto 1072 de 2015 establece que el SG-SST es el desarrollo lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Este sistema, basado en los lineamientos internacionales de la Norma ISO 45001:2018, permite a las organizaciones gestionar los riesgos laborales y promover ambientes de trabajo seguros. Su aplicación garantiza la mejora continua de las condiciones laborales mediante la implementación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

Ciclo PHVA del SG-SST

El SG-SST adopta el ciclo de mejora continua PHVA para gestionar sistemáticamente la seguridad y salud en el trabajo (Sanjuán, 2017; OIT, 2011).

En el desarrollo del proyecto de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Diócesis de Istmina-Tadó, se adoptó como base metodológica el ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. La aplicación de este enfoque permitió estructurar de manera ordenada las acciones ejecutadas, facilitando la identificación de debilidades, la implementación de herramientas técnicas y la formulación de propuestas de mejora. A continuación, se presentan las actividades desarrolladas durante el proyecto, clasificadas según cada una de las fases del ciclo PHVA:

Planear

- ✓ Se revisó la política de SST existente, confirmando su documentación y divulgación.
- ✓ Se verificaron los objetivos del SG-SST y su alineación con la normatividad
- ✓ Se elaboró una lista de verificación para el diagnóstico del sistema
- ✓ Se revisó el plan anual de trabajo del SG-SST
- ✓ Se diseñaron indicadores estructurales, de proceso y de resultado
- ✓ Se elaboró la ficha técnica para el cálculo de los indicadores

Hacer

- ✓ Se aplicó la auditoría interna mediante lista de verificación
- ✓ Se retroalimentó la matriz de peligros y valoración de riesgos
- ✓ Se elaboró el plan anual de trabajo basado en el ciclo PHVA

Verificar

- ✓ Se identificaron desviaciones dentro del SG-SST

Actuar

- ✓ Se identificaron oportunidades de mejora

Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo corresponden al conjunto de requisitos básicos y obligatorios que deben implementar las organizaciones para garantizar la eficacia y el cumplimiento del SG-SST, detallando prácticas esenciales, procedimientos, registros e indicadores” (Ministerio de Trabajo, 2019, art. 3).

La Resolución 0312 de 2019 establece requisitos que todo SG-SST debe cumplir, tales como:

- ✓ Política de SST documentada y divulgada.

- ✓ Plan anual de SST.
- ✓ Identificación, evaluación y valoración de peligros y riesgos.
- ✓ Programas de capacitación.
- ✓ Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- ✓ Consulta y participación de los trabajadores.
- ✓ Monitoreo, medición y auditorías internas.
- ✓ Revisión por la dirección (Ministerio de Trabajo, 2019).

Indicadores del SGSST

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, los indicadores del SG-SST permiten medir la eficacia del sistema y su nivel de cumplimiento. Estos se clasifican por fase del PHVA:

Indicadores de Estructura: Verifican la disponibilidad de recursos y componentes del sistema (p. ej., existencia de manual, políticas y COPASST).

Indicadores de Proceso: Miden el grado de desarrollo e implementación de actividades planificadas (p. ej., porcentaje de capacitaciones realizadas).

Indicadores de Resultados: Evalúan los efectos de las acciones en un periodo determinado (p. ej., tasa de accidentes, ausentismo).

El cálculo de los indicadores se debe realizar teniendo en cuenta el número de ítems cumplido con relación al número de ítems planteados y su resultado permitirá su interpretación

Auditoría Interna del SG-SST

La auditoría interna es el proceso sistemático de revisión que verifica el cumplimiento del SG-SST, identifica no conformidades y genera recomendaciones para la mejora continua (Hueso, 2022).

Según el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015, la auditoría debe cubrir todos los componentes del ciclo PHVA, incluyendo:

La política de SST y su divulgación.

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

La planificación de objetivos e indicadores.

La implementación de controles, programas de capacitación y medidas preventivas.

La investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

El monitoreo y la medición del desempeño (indicadores de estructura, proceso y resultado).

La gestión de acciones correctivas y preventivas.

La revisión por la dirección (Ministerio de Trabajo, 2015).

Alcance de la Auditoría Interna del SG-SST

Hueso (2022) señala que el alcance debe incluir tanto la revisión documental (procedimientos, registros, políticas) como la verificación in situ de evidencias (entrevistas, observación de prácticas y muestreo de instalaciones), para asegurar objetividad y exhaustividad. SafetYA (2018) recomienda definir procesos críticos a auditar, criterios de muestreo y niveles de conformidad basados en los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, de modo que la auditoría aporte hallazgos accionables y facilite la mejora continua.

Riesgos Laborales

Conjunto de mecanismos financieros y administrativos que garantizan la cobertura de prestaciones económicas y asistenciales en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, promoviendo acciones preventivas para reducir la siniestralidad y sus costos asociados (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

Talento Humano

Conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes del personal, cuya formación y compromiso son determinantes para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Martínez & Mateus, 2020)

Herramientas Tecnológicas en la SST

Software de gestión de incidentes, plataformas de formación virtual y sistemas de análisis de datos que optimizan la toma de decisiones, facilitan el seguimiento de acciones preventivas y reducen los tiempos de respuesta en el SGSST (Martínez & Mateus, 2020).

Investigación de Accidentes

Proceso sistemático de recolección y análisis de datos para determinar las causas raíz de los accidentes laborales y diseñar medidas correctivas y preventivas que eviten su recurrencia (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2016).

Claves para Lugares de Trabajo Saludables

Conjunto de directrices que promueven ambientes laborales seguros y favorables al bienestar, incluyendo participación de empleados; prevención de riesgos psicosociales; promoción de estilos de vida saludables; diseño ergonómico de puestos; y comunicación abierta y cultura de seguridad (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Factores Asociados al Ausentismo Laboral

Conjunto de variables relacionadas con las condiciones de trabajo, salud mental, carga laboral, satisfacción y clima organizacional que influyen en la frecuencia y duración del ausentismo, impactando los costos directos e indirectos para la empresa (Tatamuez, Domínguez, & Matabanchoy, 2019).

Contextualización de la Diócesis de Istmina Tadó

La Diócesis de Istmina Tadó es una jurisdicción eclesiástica, con sede principal en el municipio de Istmina Chocó; cuenta con una extensión territorial de 22.240km y aproximadamente 250.000 habitantes, 37 parroquias y 850 comunidades distribuidas en cuatro regiones chocoanas: San Juan, Baudó, Costa Pacífica del Chocó y el sur oriente del departamento limítrofe con el Valle del Cauca y Risaralda; regiones donde la Diócesis se hace presente como iglesia católica, sino con la ejecución de proyectos en pro del beneficio de las comunidades más vulnerables.

En el municipio de Istmina, la Diócesis no solo cuenta con su área administrativa y pastoral, también es la responsable de la administración del Ancianato Sor María de la Cruz, el Seminario San Pío X, y el Colegio Diocesano San José; instituciones en las cuales se cuentan con un grupo específico de colaboradores encargados de cumplir con las tareas propias de cada establecimiento.

Desde el año 2020 la Diócesis de Istmina-Tadó viene implementando a través de su Vicaria de Pastoral, su plan pastoral llamado “La Champa Misionera” (2020-2035); desde el cual elabora y ejecuta proyectos de acción social en los municipios correspondiente a las cuatro regiones en las que tienen jurisdicción. Para la elaboración y desarrollo de estos proyectos se cuenta con un grupo de colaboradores (32 actualmente), los cuales están vinculados laboralmente en un 90% a través de contratos laborales a término fijo y el 10% restante a través ordenes de prestación de servicio.

Para garantizar entornos de trabajos saludables y seguros al miembro de su equipo de trabajo; la Diócesis de Istmina Tadó, desde su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo, se esfuerza por velar por la seguridad y bienestar de sus empleados; lo cual plantean en la políticas y objetivos del SGSST.

A continuación, se presenta de manera textual, la Política de SST y los Objetivos del SGSST de la Diócesis de Istmina–Tadó, reconociendo a ésta como autora y garante de su aplicación en su ámbito pastoral y laboral.

Política del SG SST de la Diócesis de Istmina Tadó

La Diócesis de Istmina – Tadó, en sus actividades religiosas pastorales, reconoce la importancia del recurso humano, manifestando su empeño por salvaguardar y promover la salud de sus colaboradores y contratistas; dando lugar a la creación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, comprometiéndose en su desarrollo desde el nivel más alto de la organización a:

Identificar los peligros, evaluar, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los colaboradores en sus puestos de trabajo y en el desempeño de sus actividades, con el fin de reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y lesiones personales.

Fomentar y mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización.

Garantizar que los colaboradores, contratistas y visitantes, cumplan a cabalidad con la política, las normas y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de mantener un entorno laboral productivo y seguro.

Implementar sistemas para la identificación y notificación oportuna de condiciones y actos inseguros, fomentando la participación de todos los colaboradores en la prevención de incidentes y la optimización constante de las condiciones laborales.

Fomentar una cultura preventiva y de autocuidado, desarrollando programas orientados a sensibilizar y capacitar a los colaboradores y contratistas en la prevención de riesgos, promoviendo el autocuidado y preparándolos para enfrentar eficientemente situaciones de emergencia.

Destinar oportunamente los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros necesarios para el mantenimiento y mejora continua del SG-SST.

Cumplir con la normativa nacional vigente y con los compromisos suscritos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivos de la Política del SG SST de la Diócesis de Istmina Tadó

La Diócesis de Istmina – Tadó, establece sus objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, los resultados de la evaluación inicial y el plan de trabajo.

Implementar eficazmente las medidas de prevención y control de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Vigilar y monitorear el estado de salud de los colaboradores asociado con factores de riesgo laboral, mediante la realización de evaluaciones médicas ocupacionales.

Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos, que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de los AT y las EL.

Fortalecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación del plan de capacitación anual.

Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia.

Fortalecer la cultura preventiva y de autocuidado, promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los funcionarios, contratistas y subcontratistas.

Verificar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.

Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desviaciones del SGSST

Según el Decreto 1072 de 2015, las desviaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), hacen referencia al no cumplimiento de la implementación y seguimiento del sistema de gestión,

El artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072, hace referencia directa a las obligaciones que tiene la alta dirección con la revisión anual del SG-SST; el incumplimiento de algunas de estas obligaciones se convierte en una desviación del sistema. Algunas desviaciones comunes dentro del SG-SST son las siguientes:

- ✓ Incumplimiento de la implementación del sistema de gestión
- ✓ Falta de revisión por la alta gestión
- ✓ Falta de capacitación a los trabajadores
- ✓ Falta de actualización periódica de los documentos
- ✓ Carencia en la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- ✓ Falta de procedimientos de comunicación interna y externa sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ No participación de los trabajadores en los temas de gestión de seguridad y salud.
- ✓ Falta de revisión y comunicación de resultados de auditoría interna
- ✓ Falta de verificación a las recomendaciones de auditorías internas y otros organismos competentes.
- ✓ Falta de análisis de vulnerabilidad de la organización.

Identificación de las Oportunidades de Mejora

Tras la aplicación de los indicadores, así como la elaboración de la lista de verificación de auditoría interna, se identificaron diversas oportunidades de mejora que permitirán fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Diócesis de Istmina-Tadó. Estas oportunidades son fundamentales para garantizar el cumplimiento normativo, optimizar los procesos internos, promover la prevención y asegurar entornos laborales más seguros y saludables.

Fortalecimiento del Sistema de Gestión Documental

Oportunidad de mejora: Realizar una revisión exhaustiva y actualización de todos los documentos y formatos del SG-SST. Aunque se menciona que existen varios procedimientos y formatos, no queda claro si todos están actualizados y alineados con las versiones vigentes de las normas (Decreto 1072/2015, Resolución 0312/2019).

Justificación: Contar con documentos actualizados y alineados a la normatividad garantiza la legalidad y efectividad del SG-SST. La desactualización puede provocar cambios en la implementación de procesos, afectar auditorías internas o externas, y comprometer el cumplimiento de los estándares mínimos en SST exigidos por ley.

Capacitación y Sensibilización Continua

Oportunidad de mejora: Implementar una medición del impacto de las capacitaciones para mejorar el nivel de competencia de los trabajadores. Hay indicadores sobre capacitación, pero no se menciona la evaluación de la efectividad de la capacitación.

Justificación: Evaluar el impacto de las capacitaciones permite identificar si el conocimiento informado está siendo comprendido y aplicado por los trabajadores. Esto mejora la

toma de decisiones, fortalece el comportamiento seguro, y asegura que los esfuerzos en formación se traduzcan en resultados reales y medibles en el entorno laboral.

Actualización de Análisis de Vulnerabilidad, Planes de Contingencia y Emergencias

Oportunidad de mejora: En este caso se menciona que existe un análisis de vulnerabilidad, pero no queda claro si se actualiza de manera periódica.

Justificación: Actualizar de forma periódica el análisis de vulnerabilidad y los planes de emergencia permite responder adecuadamente ante nuevos riesgos o cambios en el entorno. Esto mejora la capacidad de reacción de la organización y reduce los posibles impactos ante eventos críticos, cumpliendo con los principios de preparación y respuesta establecidos en la legislación.

Fortalecimiento del Sistema de Auditoría Interna

Oportunidad de mejora: En este caso se menciona que se realizan auditorías internas, pero no si se evalúa el desempeño de los auditores o la efectividad de las auditorías.

Justificación: Evaluar el desempeño de los auditores y la calidad de las auditorías garantiza que el proceso de verificación del SG-SST sea confiable, objetivo y eficaz. Esto contribuye a una mejora continua más realista y ayuda a detectar no conformidades que podrían pasar desapercibidas con un sistema de auditoría débil.

Promoción de Estilos de Vida Saludable

Oportunidad de mejora: Implementar programas de bienestar y salud ocupacional medibles. En este caso existe un programa de hábitos saludables, pero no se detalla su impacto.

Justificación: Los programas de promoción de la salud son efectivos solo si se puede medir su alcance y resultados. Al evaluar su impacto permite adaptar las estrategias a las necesidades reales de los trabajadores, reducir enfermedades prevenibles, y mejorar el bienestar general, lo que a su vez influye positivamente en el clima laboral y la productividad.

Descripción de Costos Ocultos por AT y EL

Accidente de trabajo

Un accidente de trabajo es un evento repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo, y que causa una lesión, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte al trabajador. En resumen, es un accidente que ocurre en el contexto del trabajo y que causa un daño o perjuicio al trabajador.

Costos ocultos de un accidente de trabajo.

Pérdida de productividad: tanto la persona accidentada como sus compañeros pueden disminuir su rendimiento debido al estrés o a la interrupción de las actividades normales.

Tiempo de gestión: supervisores, personal de Recursos Humanos y de Seguridad deben invertir tiempo en investigar el accidente, generar informes y realizar trámites administrativos.

Costos de sustitución de personal: puede ser necesario contratar trabajadores temporales o redistribuir tareas, afectando la eficiencia.

Daño a la imagen de la organización: los accidentes afectan la percepción de la empresa, generando desconfianza entre empleados, usuarios y la comunidad.

Aumento de primas de aseguradoras: los accidentes frecuentes incrementan los costos de seguros laborales.

Reparaciones o reposiciones: puede haber daños en maquinaria, equipos o infraestructura asociados al accidente.

Costos emocionales: la moral del equipo se ve afectada, aumentando el ausentismo y reduciendo la motivación.

Ejemplo

Un trabajador sufre una caída por falta de señalización adecuada:

- ✓ Se pierde su jornada laboral y la de otros colegas que atienden la emergencia.
- ✓ Se genera un reporte, investigación, sanción y capacitación adicional.
- ✓ Se retrasa el cumplimiento de tareas comunitarias.
- ✓ Aumentan los reclamos internos y el desgaste emocional.

Enfermedad laboral

Es aquella que se adquiere como consecuencia directa de la actividad laboral desempeñada por un trabajador y que le provoca alguna incapacidad o, en casos graves, la muerte. Estas enfermedades son causadas por la exposición a factores de riesgo presentes en el entorno de trabajo, como agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosociales.

Costos ocultos de una enfermedad laboral

Ausentismo prolongado: el trabajador necesita bajas médicas reiteradas, afectando la continuidad de las actividades.

Deterioro de habilidades: al enfermarse, el trabajador puede perder capacidades físicas o cognitivas importantes para su labor.

Rotación de personal: la necesidad de reemplazos genera gastos en selección, formación y adaptación de nuevos trabajadores.

Disminución de la productividad general: otros trabajadores perciben el ambiente como inseguro o riesgoso, bajando su desempeño.

Atención médica continua: gastos médicos adicionales que no siempre son cubiertos por las aseguradoras.

Impacto familiar y social: la enfermedad laboral puede afectar no solo al trabajador, sino también a su entorno familiar y social, aumentando la presión sobre la organización.

Ejemplo

Un facilitador comunitario desarrolla una lesión lumbar por malas posturas repetitivas:

- ✓ No puede continuar con visitas a comunidades rurales.
- ✓ Se requiere reubicarlo en un puesto con menos esfuerzo físico, que quizá no domina.
- ✓ Se generan costos de adaptación, tratamientos médicos y un nuevo proceso de capacitación para otra persona.
- ✓ El servicio a la comunidad se ve reducido, afectando la misión institucional.

Anexos

Tabla 1

Caracterización de la empresa

Empresa	Diócesis de Istmina - Tadó	
Descripción Actividad económica (proceso de producción)	Actividad Religiosa y de Pastoral Social	
Análisis condiciones de trabajo, elementos proceso de trabajo		
Objetos de trabajo (insumos, materias primas, productos intermedios y finales: que son transformados en bienes y servicios)	Ejecución de proyectos en poblaciones vulnerables	
Medios (máquinas, equipos, herramientas)	Computadores, impresoras, proyectores, herramientas manuales.	
Actividad humana	Demandas físicas	Movimientos repetitivos, posturas prolongadas, exposición a altas temperaturas, manipulación manual de cargas
	Demandas intelectuales	Exigencias cognitivas, trabajo bajo presión, exceso de responsabilidades, exigencia emocional
Condiciones de la organización del trabajo (trabajadores administrativos y operativas)	Jornada	Lunes a sábado de 08:00a.m a 12:00m y de 02: 00p.m a 05:00pm, para un total de 7 horas diarias y 42 horas semanales
	Cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, ritmo, repetitividad	Grado de Atención: Alto Ritmo: Alto Repetitividad: Alto
	Características de mando	Democrático: El jefe toma la decisión, pero se tiene en cuenta la opinión de los colaboradores.

	Representante Legal-Ecónoma- Jurídica-delegada de Pastoral Social- Coordinador Talento Humano- Coordinador SST
Formas de control (supervisión, control calidad, productos)	Informe escrito de procesos y resultados en cada etapa de los diferentes proyectos

Desafíos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los colaboradores operativos están expuestos principalmente a riesgos público, biológicos, físicos; psicosociales y de fenómenos naturales porque deben desplazarse constantemente a diferentes comunidades

Los colaboradores administrativos están expuestos principalmente a riesgos físicos, locativos, biomecánicos y psicosociales.

Identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos.

Los principales desafíos de la Diócesis de Istmina Tadó consisten en minimizar los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos sus colaboradores tanto administrativos como operativos y concientizar a estos de la importancia de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

***Nota:** Caracterización de la empresa Diócesis de Istmina Tadó: condiciones de trabajo, elementos proceso de trabajo.*

Indicadores del SG-SST

En las siguientes tablas (2, 3 y 4), se relacionan los indicadores con los cuales se realiza medición al SG-SST de la Diócesis de Istmina Tadó, en relación con la estructura, proceso y resultados

Tabla 2

Indicadores de Estructura

No.	Nombre del indicador o Definición	Objetivo SG SST	Formula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
1	Cargos con funciones de SST definidas	Garantizar que cada cargo tenga asignadas funciones relacionadas con SST	$(N.º \text{ de cargos con funciones SST} / \text{Total de cargos}) \times 100$	Manual de funciones, organigrama	Área de Talento Humano / Responsable SG-SST
2	Conformación de comités requeridos (COPASST, Convivencia)	Verificar la existencia de comités obligatorios para la participación y vigilancia en SST	$(N.º \text{ de comités activos} / N.º \text{ de comités requeridos}) \times 100$	Actas de conformación, resoluciones internas	Responsable SG-SST / Representante legal
3	Cumplimiento de la asignación de recursos financieros para el SG-SST	Asegurar la disponibilidad de recursos económicos para ejecutar el sistema	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto asignado}) \times 100$	Presupuesto anual, informes contables	Finanzas / Responsable SG-SST
4	Porcentaje de personal asignado al SG-SST	Evaluar si la empresa cuenta con personal suficiente para operar el SG-SST	$(N.º \text{ de personas asignadas a SG-SST} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Nómina, contratos, organigrama	Talento Humano / SG-SST

5	Cumplimiento del plan anual del SG-SST	Evaluar la ejecución de las actividades estructurales del SG-SST	(Actividades realizadas / Actividades programadas) × 100	Plan anual SG-SST, informes de ejecución	Responsable SG-SST
6	Porcentaje de documentos del SG-SST actualizados	Verificar que la documentación requerida esté vigente y completa	(Documentos actualizados / Documentos requeridos) × 100	Matriz documental, sistema de gestión	Responsable SG-SST / Comité COPASST
7	Porcentaje de trabajadores capacitados en funciones del SG-SST	Asegurar la formación del personal en temas estructurales del SG-SST	(N.º trabajadores capacitados / N.º trabajadores requeridos) × 100	Registros de capacitación, plan de formación	Responsable de capacitación / SG-SST

Fuente: elaboración propia

Tabla 3*Indicadores del Proceso*

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG SST	Formula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
1	Porcentaje de inspecciones de seguridad realizadas	Verificar el cumplimiento del cronograma de inspecciones	$(\text{Inspecciones realizadas} / \text{Inspecciones programadas}) \times 100$	Formatos de inspección, cronograma de inspecciones	Responsable SG-SST / Líderes de área
2	Porcentaje de capacitaciones ejecutadas frente a las programadas	Evaluar el cumplimiento del plan de capacitación en SST	$(\text{Capacitaciones realizadas} / \text{Capacitaciones programadas}) \times 100$	Plan de capacitación, registros de asistencia	Área de formación SG-SST
3	Porcentaje de acciones correctivas cerradas	Hacer seguimiento al cierre de acciones derivadas de hallazgos	$(\text{Acciones correctivas cerradas} / \text{Acciones correctivas}) \times 100$	Informes de auditoría, registros de acciones	Responsable SG-SST Calidad
4	Cumplimiento del cronograma de mantenimiento	Verificar el funcionamiento de equipos críticos en SST	$(\text{Mantenimientos realizados} / \text{Mantenimientos programados}) \times 100$	Registros de mantenimiento, cronograma técnico	Área técnica SG-SST
5	Participación en simulacros de emergencia	Evaluar la participación del personal en simulacros planeados	$(\text{N.º de trabajadores participantes} / \text{N.º de trabajadores convocados}) \times 100$	Registros de asistencia, informe del simulacro	Brigada de emergencia / SG-SST
6	Cumplimiento en la entrega de EPP según cronograma	Asegurar que los trabajadores reciban sus elementos de protección	$(\text{Entregas realizadas} / \text{Entregas programadas}) \times 100$	Registros de entrega de EPP, plan de dotación	Almacén / SG-SST

7	Porcentaje de reportes de condiciones inseguras gestionadas	Identificar y gestionar condiciones de riesgo reportadas	Reportes gestionados / Total de reportes recibidos) \times 100	Registro de reportes, sistema de gestión de novedades	Área SST / Supervisores
---	---	--	--	---	-------------------------

Fuente de elaboración propia

Tabla 4*Indicadores de Resultados*

No	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG SST	Formula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
1	Frecuencia de accidentalidad.	Identificar los peligros y realizar la gestión de riesgos en SST controlando los prioritarios para la empresa	$(N.º \text{ de accidentes de trabajo en el mes} / N.º \text{ de trabajadores en el mes}) \times 100$	Numerador: Estadísticas de accidentalidad. Reporte de accidentes de trabajo del mes. Denominador: Número de trabajadores por nómina en el mes.	Responsable SG-SST / Talento Humano
2	Responsable SG-SST / Talento Humano	Medir el impacto en tiempo perdido por accidentes laborales	$(\text{Total de días perdidos por AT} / \text{Total de trabajadores}) \times 100$	Reportes de accidentes, incapacidades	Responsable SG-SST / EPS / ARL
3	Tasa de enfermedad laboral diagnosticada	Controlar y prevenir enfermedades laborales derivadas de condiciones de trabajo	$(N.º \text{ de casos de enfermedad laboral} / N.º \text{ de trabajadores}) \times 100$	Registros de EPS / ARL, historias clínicas ocupacionales	Médico ocupacional / SG-SST
4	Índice de ausentismo laboral por causas médicas	Controlar las ausencias que afectan la productividad por causas de salud	$(\text{Días de ausentismo por causas médicas} / \text{Total de días laborables}) \times 100$	Registros de ausentismo, nómina, incapacidades	Talento Humano / SG-SST

5	Cumplimiento de acciones de mejora tras auditoría	Medir la respuesta ante hallazgos del sistema en auditorías internas/externas	(Acciones cerradas / Acciones generadas tras auditoría) × 100	Informes de auditoría, planes de mejora	Coordinador SG-SST / Calidad
6	Satisfacción de los trabajadores con el SG-SST	Evaluar la percepción del personal frente a la gestión en SST	(Trabajadores satisfechos / Total de trabajadores encuestados) × 100	Encuestas de clima laboral y SST	Talento Humano / Bienestar
7	Talento Humano / Bienestar	Verificar el nivel de cumplimiento normativo en SST	(N.º de requisitos legales cumplidos / Total de requisitos aplicables) × 100	Matriz legal, informes de cumplimiento	Responsable jurídico / SG-SST

Fuente: elaboración propia

Ficha Técnica de Indicadores del SGSST

La Ficha técnica indicadores del SG-SST es un documento que acorde al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 tiene el propósito de facilitar la comprensión del significado de los indicadores.

Tabla 5

Ficha Técnica de Indicadores del SGSST

Característica del Indicador	
Nombre del Indicador	
Tipo de Indicador	
Fórmula	
Frecuencia de Medición	
Fuente de Información	
Meta Esperada	
Responsable	

Fuente: elaboración propia

Aplicación de Lista de Verificación de Auditoría Interna

En SG-SST de la Diócesis de Istmina -Tadó se aplicó la siguiente lista de verificación de auditoría interna, con el objetivo de determinar las desviaciones del sistema.

Tabla 6

Aplicación de Lista de Verificación

No	Descripción	C	CP	NC	Observación
1	Existe un documento que recopile todo el SGSST		X		En proceso de construcción
2	Se cuenta con un responsable del SGSST	X			Profesional en administración en salud ocupacional
3	Existe un reglamento de higiene y seguridad			X	
4	Existe registro documental de la evaluación inicial del sistema de gestión	X			
5	Existe política de SST	X			
6	La política incluye la identificación y evaluación de peligros y riesgos asociados a las labores de la organización	X			
7	La política es coherente con la normatividad vigente en SST	X			
8	La política está documentada, divulgada e implementada	X			Se encuentra documentada, se divulga en el proceso de inducción, además se encuentra fija en el tablero informativo y colgada en la nube institucional.
9	La política se revisa periódicamente para garantizar que siempre cumpla con las realidades de la organización		X		Se realiza una sola vez al año
10	La política permite la participación de los empleados y sus representantes en el desarrollo de las actividades planteadas dentro del SGSST	X			

11	Existe política de control de consumo de cigarrillo, alcohol y drogas	X	Es divulgada entre todos los miembros de la organización.
12	Existe procedimiento para la identificación de requisitos legales		X Se cuenta con matriz legal
13	Existe procedimiento para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles		X Se cuenta con matriz de identificación de riesgos y peligros
14	Existe procedimiento para la elaboración de informe de condiciones de salud de los trabajadores	X	El reporte de condiciones de salud de los trabajadores, no se ha sido enviado por parte de la IPS prestadora de servicio de exámenes médicos ocupacionales.
15	Existen procedimientos para la comunicación de SST con todos los niveles de la organización		X La construcción del procedimiento se inició en el año 2023, pero no se culmino
16	Existen procedimientos para la selección, inspección, uso y reposición de EPP		X
17	Existen procedimientos para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	X	Existe procedimiento documentado
18	Existe procedimientos de acciones correctivas y preventivas		X
19	Existe procedimiento para el análisis de causa de No Conformidades		X
20	Existen procedimientos para la gestión de acciones preventivas y correctivas		X
21	Existe procedimiento para la revisión y actualización de la política y alcance del SGSST		X
22	Existe procedimiento para la conformación de COPAST y CCL	X	El procedimiento no se encuentra documentado
23	Existe procedimiento para la elaboración del presupuesto de SGSST	X	

24	Existen procedimientos para la programación de actividades de promoción y prevención de la salud		X	Se está en espera de asesoría de la ARL
25	Existe procedimiento para la adquisición de bienes o elementos requeridos	X		Procedimiento elaborado por el área contable.
26	Existe procedimiento de control de documentos	X		Procedimiento del sistema de gestión documental.
27	Existe procedimientos para el seguimiento a las salidas a territorio de los colaboradores		X	Existe formato de chequeo
28	Existe procedimiento para la realización de auditoria al SGSST	X		
29	Existe programa de formación y capacitación en SST	X		
30	Existe programa de hábitos y estilo de vida saludable		X	
31	Existe un programa de vigilancia epidemiológica		X	En espera de asesoría por parte de la ARL
32	Existe formato de verificación de cumplimiento del SGSST	X		
33	Existe Formato de actualización de perfil sociodemográfico	X		
34	Existe formato para la comunicación de SST con todos los niveles de la organización		X	
35	Existe Formato de solicitud de compra de bienes o elementos requeridos	X		
36	Existe formato para la entrega de EPP	X		
37	Existe formato de cronograma de capacitación	X		
38	Existe formato para la realización de inspecciones	X		
39	Existe formato de registro de hallazgo en inspecciones	X		

40	Existe formato para el reporte y seguimiento de actos y condiciones inseguras	X	
41	Existe formato para comunicación de investigación de incidentes y accidentes laborales	X	El mismo formato de investigación de incidentes y accidentes laborales.
42	Existe formato para el reporte de incidentes y accidentes laborales	X	
43	Existe formato de verificación de acciones correctivas		X
44	Existe formato de registro y seguimiento de ausentismo	X	
45	Existe formato de acta de conformación de COPASST y CCL	X	
46	Existe formato de acta de reuniones de COPASST y CCL	X	Solo se cuentan con actas de las reuniones realizadas por parte del COPASST
47	Existe formato de entrega de dotación	X	
48	Existe plan de trabajo anual de SST	X	
49	Existe cronograma anual de capacitación de SST	X	
50	Existe un plan de evacuación para emergencia	X	
51	Existe soporte documental de conformación del COPASST y CCL	X	
52	Existe soporte documental de conformación de la brigada de emergencia	X	
53	Se realiza seguimiento a los compromisos adquiridos en reuniones		X No se establecen procedimientos ni espacios para seguimiento a compromisos
54	Se realiza evaluación periódica de requisitos legales aplicables	X	
55	Existen botiquines de primeros auxilios en buen estado, ubicados	X	

	correctamente y con los elementos necesarios		
56	Se realiza de manera oportuna exámenes de ingreso, periódicos y de retiro	X	
57	Se cuenta con análisis de vulnerabilidad de la organización		X
58	Existe programa de auditoria		X
59	Existe registro de auditorías internas realizadas		X
60	Se realiza seguimiento a las acciones implementadas producto de las auditorias		X
61	La gerencia realiza mínimo una vez al año revisión del SGSST	X	
62	Existe informe de revisión del sistema realizado por la gerencia	X	La gerencia realiza la revisión, pero no se cuenta con documentación.
C: Cumple CP: Cumple parcialmente NC: No cumple			

Fuente: elaboración propia

Impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo tiene gran impacto en todas las áreas y procesos de la Diócesis de Istmina Tadó, tal como se puede reflejar en la siguiente tabla.

Tabla 7

Impacto de SST

Área/Proceso	Descripción de la Oportunidad de Mejora	Acciones Recomendadas	Responsable	Plazo
Gestión Documental	Falta de orden en el área de retención documental.	Implementar un sistema de clasificación físico/digital, donde se estandaricen categorías por tipo de documento. Diseñar un formato de registro de ingreso documental	Responsable SG-SST	2 meses
Capacitación Continua	Falta de programa de capacitación institucional	Desarrollar un programa de capacitación institucional	Recursos Humanos	4 meses
Plan de Contingencia y Emergencia	Falta plan de contingencia y preparación para emergencias	Desarrollar un plan de preparación y contingencia ante emergencias. Realizar una revisión anua	Responsable SG-SST	6 meses
Sistema de Auditoría Interna	Falta de seguimiento efectivo a los hallazgos de auditorías internas de SG-SST.	Implementar un plan de acción donde cada hallazgo este asociado a acciones correctivas. Realizar reuniones periódicas de seguimiento post-auditoria	Responsable SG-SS Alta gerencia comités	6 meses
Actividades de Promoción y Prevención (P y P)	Insuficientes actividades de promoción y prevención	Organizar campañas de concientización trimestral. Implementar programas de bienestar y salud Realizar evaluaciones de riesgo trimestrales.	Responsable SG-SST	2 meses

Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	Necesidad de establecer indicadores claros para evaluar la estructura, los procesos y los resultados del SG-SST.	Definir indicadores de estructura (recursos, infraestructura). Establecer indicadores de procesos (actividades, procedimientos). Implementar indicadores de resultados (eficacia, impacto). Realizar revisiones trimestrales de los indicadores.	SG-SST	3 meses
---	--	--	--------	---------

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Desarrollar este proyecto enfocado en el fortalecimiento del SG-SST de la Diócesis de Istmina-Tadó, nos permitió identificar debilidades significativas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tales como la ausencia de procedimientos claves relacionados con el control documental, la comunicación interna, el seguimiento a compromisos, la vigilancia epidemiológica y la planificación de auditorías internas; además, se evidenció el cumplimiento parcial de elementos fundamentales como las políticas, los objetivos de SST y los planes de capacitación. No obstante, el desarrollo del proyecto también permitió alcanzar logros importantes, entre ellos la formulación de indicadores de estructura, proceso y resultado conforme a la Resolución 0312 de 2019, la creación de fichas técnicas para el análisis normativo, y el diseño de una lista de verificación para auditorías internas, lo cual fortaleció la capacidad de la organización para implementar y evaluar su SG-SST. Estas acciones aportaron herramientas concretas para la mejora continua del sistema, contribuyendo a la cultura de la prevención y al cumplimiento normativo, al tiempo que fortalecieron las competencias profesionales en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta experiencia no solo enriqueció nuestra formación profesional, sino que reafirmó nuestro rol como agentes transformadores de la cultura preventiva en los entornos laborales (Andrade, 2025).

El proceso de verificación desarrollado permitió evaluar de manera integral la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), revelando un avance significativo en el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por la normatividad vigente. A través del análisis de la documentación, la observación de las condiciones laborales y la consulta a los actores involucrados, se identificaron prácticas efectivas

en la gestión del riesgo, así como aspectos susceptibles de mejora que requieren ajustes para optimizar la cultura preventiva en la organización. Estos hallazgos son fundamentales para orientar acciones correctivas, promover la mejora continua del sistema y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores. (Henaó, 2025)

A través del desarrollo de esta fase del proyecto, fue posible reconocer la importancia de realizar una adecuada verificación de las condiciones de seguridad en el entorno laboral de la Diócesis de Istmina Tadó. Identificando los riesgos presentes y aplicar herramientas para su evaluación, se logró proponer acciones que contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Este ejercicio no solo refuerza la responsabilidad que tienen las organizaciones en proteger la integridad de sus trabajadores, sino que también demuestra que la seguridad y salud en el trabajo es un proceso continuo que requiere compromiso, participación y mejora constante. Este trabajo nos permitió fortalecer conocimientos y generar conciencia sobre la necesidad de crear espacios laborales seguros y saludables para el bienestar y seguridad de todos. (Lasso, 2025)

La correcta implementación y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Diócesis de Istmina Tadó, no solo permite brindar mejores condiciones laborales a los trabajadores y contratistas de esta organización, sino; que ayuda a que, a cada uno de los proyectos de la Diócesis, siga beneficiando a las poblaciones más vulneradas, ya que las personas encargadas de ponerlos en marcha lo van a realizar de una manera óptima. Por otra parte; al implementar la lista de verificación se pudo evidenciar que aunque la implementación del SGSST en la Diócesis de Istmina Tadó, tiene muchas fortalezas, es importante seguir

trabajando en aquellos requisitos con los que aún no se cumplen a cabalidad referenciados en el plan anual y de la mano del ciclo PHVA. (Lloreda, 2025).

Este proceso ha demostrado que detrás de cada esfuerzo por implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, hay una intención profunda de cuidar a las personas. En un contexto como el de la Diócesis de Istmina-Tadó, donde se trabaja con vocación por quienes más lo necesitan, garantizar entornos seguros es también una forma de honrar esa labor. Más allá de los documentos y las normas, lo valioso está en entender que prevenir riesgos es proteger vidas, y que crear condiciones dignas y saludables para trabajar es una responsabilidad que habla de humanidad y compromiso. Cada estrategia propuesta, cada idea pensada, lleva el sentido de querer aportar algo que perdure y que haga la diferencia en el día a día de quienes hacen parte de esta misión. (Madariaga, 2025)

Recomendaciones

Aplicada la lista de verificación de auditoría interna, teniendo en cuenta los indicadores del SGSST y las desviaciones observadas, se emiten las siguientes recomendaciones, para cumplir el objetivo de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la Diócesis de Istmina-Tadó:

En cuanto al proceso de ejecución del plan anual de seguridad en el trabajo, se observar que no existe registro que evidencie el seguimiento y evaluación a las actividades planeadas, por tal motivo, se recomienda, llevar a cabo por lo menos una vez en el semestre el proceso de auditoría interna, que permita monitorear las acciones ejecutadas y programar estrategias que permitan lograr los objetivos establecidos.

Sobre la gestión documental del sistema, se recomienda actualizar periódicamente el archivo físico y digital, ya que a pesar de que existen diferentes formatos, no hay evidencia actualizada de su diligenciamiento y en los algunos otros casos no existen procedimientos de cómo y quién debe responsabilizarse de estos.

Relacionado con el programa de capacitación, es necesario identificar las necesidades propias de los diferentes puestos de trabajo, para así plantear un programa de capacitación acorde a las necesidades reales, además es necesario registrar evidencia de las capacitaciones ejecutadas.

Es recomendable incentivar a los colaboradores de la Diócesis de Istmina – Tadó en lo concerniente al autocuidado, para esto se recomienda partir desde la concientización de la ejecución de pausas activas, además implementar un programa de hábitos y estilo de vida saludable.

Fomentar el compromiso del COPASST y del CCL en la planeación y ejecución de actividades que conlleven a la promoción de entornos seguros y saludables para todos los empleados de la Diócesis de Istmina – Tadó.

Implementar estrategias que ayuden a reconocer los logros de los colaboradores que promueven con sus acciones los ambientes de trabajos seguros y saludables

En cuanto a la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, se sugiere, evidenciar de forma particular los peligros y riesgos asociados a los colaboradores operativos, es decir aquellos que van a territorio ya que en la matriz solo están relacionados los cargos administrativos.

Referencias

- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. República de Colombia.
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012>
- Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo. (n.d.). Gov.co. Retrieved April 26, 2025, from <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>.
- Delgado, P. y Rincón, C. (2018). Análisis de los costos de accidentalidad y enfermedad laboral en una compañía metalmecánica en Bogotá . Repositorio Institucional Universidad Distrital - RIUD <http://hdl.handle.net/11349/14597>
- Escuela Europea de Excelencia. (2020). *Cómo elaborar una lista de verificación de auditoría para procesos ISO 9001*. <https://www.escolaeuropeaexcelencia.com/2017/03/cómo-elaborar-una-lista-de-verificacion-de-auditoria-para-procesos-iso-9001/>
- Hueso, D. F. (2022). *Auditoría Interna* . Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/51231>.
- Los indicadores del SG-SST, una garantía técnica. (2015, August 20). SafetYA®; SafetYA.
<https://safetya.co/los-indicadores-una-garantia-tecnica-del-sg-sst/>
- Martínez, A., & Mateus, M. (2020). Importancia del Talento Humano y Herramientas Tecnológicas en el Desarrollo Organizacional, para la Mejora de la Productividad Laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas Y Ciencias De La Información*, 7(14), 117 - 126. Recuperado a partir de <https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). [Teletrabajo ¿Qué es?. https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html](https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html)

Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *Resolución 0312 de 2019* . Obtenido de https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minim

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Capítulo 6. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) República de [Colombia. http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9)

(Open AI 2025).

<https://www.google.com/search?q=art%C3%ADculo+del+ddto+1072+de+2015+que+hablas+de+las+desviaciones+del+sg+sst&oq=art%C3%ADculo+del+ddto+1072+de+2015+que+hablas+de+las+desviaciones+del+sg+sst&aqs=chrome..69i57.29176j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2016). La investigación de accidentes de trabajo como herramienta preventiva. Bogotá, Colombia. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-EOSyS-10-v2.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Ginebra, Suiza. <http://goo.gl/uURSGy>

Organización Internacional del Trabajo (2013). Cinco claves para lugares de trabajo saludables. Ginebra, Suiza. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

SafetYA (2018). Ejemplo de Programa de Auditoría del SG-SST . <https://safetya.co/ejemplo-de-programa-de-auditoria-del-sg-sst/>

Sanjuán, E. (2017). Ciclo de gestión para la mejora continua P.H.V.A. contenido en el Decreto 1072 del año 2015 [Objeto Virtual de información]. ECISA - Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <http://hdl.handle.net/10596/14192>

Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina . Universidad y Salud, 21(1), 100-112.<https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Apéndices

Apéndice A.

Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo que refleja ciclo PHVA

[*Plan Anual de Trabajo en SST Diócesis de Istmina.xlsx*](#)

Nota: Esta información fue aportada por el área de SST de la Diócesis de Istmina Tadó

Apéndice B.

Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos

[Matriz de peligros.xls](#)

Nota: Esta información fue aportada por el área de SST de la Diócesis de Istmina Tadó