

Fortalecimiento del sistema de gestión de la fundación somos psicología

Héctor Yecid Nuñez Villamizar

Jefferson Julián González Quiguanas

Jefferson Stiven Rojas Ortiz

María Alexandra Lugo Perdomo

Luz Mery Rojas Flórez

Asesor:

Mary Yolima Avendaño Angarita

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud - ECISA

Tecnología en seguridad y salud en el trabajo

2025

Resumen

Esta investigación fue desarrollada con el fin de estudiar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Fundación Somos Psicología. El objetivo principal fue identificar los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores, así como proponer acciones de mejora que permitan fortalecer dicho sistema. A través del análisis de las condiciones laborales y los factores de riesgo presentes en la fundación, se logró establecer un diagnóstico que sirvió como base para diseñar estrategias enfocadas en la prevención, la promoción del bienestar laboral y el cumplimiento de la normatividad vigente. Este trabajo aporta recomendaciones clave para mejorar el entorno de trabajo y consolidar una cultura de seguridad y salud ocupacional en la organización.

Palabras claves: Seguridad laboral, riesgo, prevención de accidentes, condiciones de trabajo, gestión de riesgos.

Abstract

This research was developed with the purpose of studying the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) at the Fundación Somos Psicología. The main objective was to identify the hazards and risks faced by workers, as well as to propose improvement actions to strengthen the system. By analyzing the working conditions and risk factors present in the foundation, a diagnosis was established as the basis for designing strategies focused on prevention, the promotion of employee well-being, and compliance with current regulations. This project provides key recommendations to improve the work environment and consolidate a culture of occupational health and safety within the organization.

Keywords: Workplace safety, risk, accident prevention, working conditions, risk management.

Tabla de Contenido

Introducción.....	7
Justificación.....	8
Objetivos	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos	9
Marco de Referencia	10
Contextualización de la Fundación Somos psicología.....	15
Desafíos en las nuevas reformas de trabajo o adopción de nuevas tecnologías	16
Plan de Trabajo (enlace digital)	32
Política de la Fundación Somo Psicología y Objetivos.....	17
Objetivos	17
Matriz de Identificación de Peligros	33
Indicadores SG-SST.....	18
Lista de estándares mínimos	34
Lista de Verificación	35
Plan de Mejora y Justificación	21
Impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo	22
Conclusiones	23
Recomendaciones.....	26
Referencias Bibliográficas	27

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Indicadores que evalúan la estructura del SG-SST</i>	18
Tabla 2 <i>Indicadores que evalúan el Proceso del SG-SST</i>	19
Tabla 3 <i>Indicadores que evalúan el Resultado del SG-SST</i>	20
Tabla 4 <i>Plan de mejora y justificación</i>	21
Tabla 5 <i>Impacto en SST</i>	22

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Plan de trabajo</i>	30
Apéndice B <i>Matriz de identificación de peligros</i>	31
Apéndice C <i>Lista de estándares mínimos</i>	32
Apéndice D <i>Lista de verificación</i>	33

Introducción.

El presente proyecto se desarrolla con el fin de identificar, los principales peligros a los cuales están expuestos los trabajadores como son: biomecánico, físico, locativo de la fundación Somos Psicología, basada en el ámbito público, ubicada en la ciudad de Cali en la comuna 3, en el barrio villa de prado. Esta fundación es de servicio social (sin ánimo de lucro), que brindan asesorías, capacitaciones, charlas a los beneficiarios, vinculados, como también apoyo económico. En este proyecto se evidenciará, el marco de referencia y conceptos que se consideraron importantes para esta investigación, también los indicadores de estructura, proceso y resultado, además la ficha técnica de los indicadores del SG-SST, finalmente la lista de verificación para la auditoria del SG-SST.

Se realizo con el objetivo de prevenir accidentes, incidentes y enfermedades laborales debidos a peligros, que el personal de trabajo está expuesto en el momento de laborar. El propósito de esta investigación es para mejorar el ambiente laboral, creando un entorno seguro y saludable donde haya confianza y bienestar, al mismo tiempo disminuir los peligros que se presenten en el trabajo, para evitar enfermedades laborales, accidentes y peligros psicosociales e incrementar la productividad en la fundación y reducir el ausentismo por enfermedades laborales.

Justificación

En la Fundación **Somos Psicología** se fortalece en la necesidad de promover ambientes laborales seguros, saludables y dignos para todos los colaboradores que integran la organización. Con una planta de 50 trabajadores que desarrollan actividades de acompañamiento social, administrativo y comunitario, resulta fundamental implementar acciones sistemáticas que prevengan accidentes y factores de riesgo psicosocial, físico y ergonómico.

La Fundación, al estar comprometida con el bienestar integral de su equipo de trabajo, reconoce que la SST no solo es un cumplimiento normativo exigido por la legislación colombiana (como lo establece el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019), sino también un componente esencial para garantizar la calidad de sus procesos, el clima organizacional y la continuidad de sus actividades.

Mediante la ejecución de este proyecto se busca:

- Identificar, evaluar y controlar los peligros presentes en el entorno laboral.
- Fortalecer la cultura de prevención a través de la formación continua.
- Fortalecer e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ajustado a las características y riesgos específicos de la Fundación.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), con acciones de mejora continua en la fundación Somos psicología, para fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Objetivos Específicos

Identificar, evaluar, los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores, con el fin de minimizar los accidentes de trabajo.

Promover el bienestar físico y social de los trabajadores.

Realizar capacitaciones, sobre los peligros que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

Marco de Referencia

Dentro de la aplicación e investigación para la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación Somos Psicología es indispensable trabajar con el cumplimiento de la legislación legal vigente, identificando desde la actividad económica a la que pertenece la fundación, como también la cantidad de empleados, para identificar cuáles son los criterios que se deben de cumplir de primer momento según la resolución 0312 del año 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dentro de la valoración de estándares mínimos con los que se realizan las evaluaciones iniciales y las auditorías internas y externas nos guiamos para vincular los aspectos necesarios a desarrollar y estipulando métodos de evaluación y gestión de riesgos basadas en la norma GTC 45, que se refiere a la guía técnica colombiana para la identificación de peligros y valoración de riesgos que finalmente se deberán gestionar a través de un plan de trabajo anual , pues esta guía proporciona información necesaria para poder tener los insumos suficientes para determinar las medidas de prevención y control.

En la Fundación Somos Psicología, es fundamental identificar con claridad el nivel de exposición a los diferentes peligros presentes en el entorno laboral. La exposición se entiende como la situación en la cual las personas entran en contacto con los peligros, de acuerdo con lo establecido en la GTC 45.

Esta información puede ser utilizada como insumo clave para la elaboración de la matriz de riesgos, ya que permite determinar de manera objetiva los riesgos más relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores. Según esta guía técnica, dicha matriz es una herramienta esencial en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Se debe tener en cuenta que la inversión en Seguridad y Salud en el Trabajo no solo reduce los costos asociados con accidentes y enfermedades, sino que también puede mejorar la productividad y la eficiencia de los trabajadores.

Se relacionan investigaciones a través del ciclo PHVA, normatividad aplicable en SST- estándares mínimos, los cuales son unas de las bases claves en seguridad y salud en el trabajo, en la presente investigación, un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo la cual siempre se implementa en todas las empresas para su buen funcionamiento y cumplimiento de la normatividad vigente la cual la establece el decreto 1072 del 2015, lo cual tiene como objetivo el control de peligros y riesgos laborales enfocadas principalmente en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

La norma OHSAS 18001 y el decreto 1072 del 2015 se rigen por la metodología de mejora continúa establecida por el ciclo PHVA. El ciclo PHVA el cual es un método o herramienta de gestión que nos ayudad a mejorar los procesos de una organización. Es importante para el sistema de gestión porque permite identificar y resolver problemas, optimizar recursos y mejorar la calidad.

En el ciclo PHVA es crucial al implementar un sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo porque nos permite como empresas gestionar sus procesos de manera efectiva, optimizando sus recursos, mejorando la calidad y adaptándose a cambios. Este enfoque sistemático contribuye al éxito a largo plazo de la empresa al garantizar que todos los aspectos de la organización estén alineados con los objetivos estratégicos y se adapten de manera flexible a las necesidades y desafíos del entorno. En este caso la empresa FUNDACION SOMOS PSICOLOGIA se expone a los siguientes peligros biomecánicos: posturas prolongadas, movimientos repetitivos. peligro fisico: iluminación, temperaturas extremas. peligro locativo:

falta de barandas en las escaleras, ausencia de señalización, superficies irregulares de trabajo.

Peligro psicosocial: demandas de trabajo, carga metal. Demanda de carga mental debido a que la mayoría de los cargos son administrativos ya que requieren más de concentración intelectual durante la jornada laboral. Y esto nos lleva a tomar decisiones para fortalecer las necesidades o actuar de manera eficaz con la ayuda del ciclo PHVA para mitigar estos peligros con ayuda de:

Capacitación continua: La formación constante en gestión de riesgos emocionales y psicológicos, tanto para los trabajadores como para los clientes, es esencial.

Protocolos de intervención rápida: Contar con procedimientos establecidos para intervenir de manera efectiva ante crisis emocionales o traumas severos.

Ambiente laboral saludable: Fomentar una cultura organizacional en la que se reconozcan los riesgos emocionales y psicológicos y se establezcan mecanismos de apoyo y bienestar.

La Fundación Somos Psicología se alinea con el enfoque de derechos humanos, entendiendo que el acceso a salud mental, educación, alimentación y La Fundación Somos Psicología se alinea con el enfoque de derechos vivienda digna no debe depender de la suerte o caridad, sino del reconocimiento de derechos fundamentales. La Convención sobre los Derechos del Niño (1989) y la Constitución Política de Colombia respaldan este enfoque que considera al ser humano en todas sus dimensiones: física, emocional, social, cognitiva y espiritual. El apadrinamiento no debe entenderse como asistencia pasiva, sino como un camino hacia la autonomía, la dignidad y la autorrealización.

El apadrinamiento es una práctica solidaria mediante la cual una persona o entidad brinda apoyo económico y emocional a individuos en condición de vulnerabilidad. Esta estrategia es común en fundaciones y ONGS que trabajan con población en riesgo, especialmente en países en

desarrollo. El apadrinamiento permite cubrir necesidades básicas como educación, alimentación, salud y vivienda, al tiempo que fortalece vínculos de apoyo y pertenencia. Lo cual es un proceso de intervención que combina el apoyo psicológico y el trabajo social para fortalecer los recursos internos y externos de los individuos, mejorar su salud mental y facilitar su inclusión en la comunidad. En la Fundación Somos Psicología, este acompañamiento busca restaurar la autoestima, promover el autocuidado y generar entornos de contención emocional.

De acuerdo con Zárate (2015), el apadrinamiento social tiene mayor impacto cuando se integra con procesos de acompañamiento psicosocial, ya que permite no solo aliviar carencias materiales, sino también fomentar el desarrollo emocional y social del apadrinado.

Según algunas investigaciones muchas fundaciones se dedican a este modelo de apadrinamiento que ha sido utilizado por diversas organizaciones alrededor del mundo como una estrategia eficaz para atender a poblaciones vulnerables, garantizando el acceso a derechos fundamentales como la educación, la salud y el bienestar emocional, una de las empresas es Word Visión quien es una ONG cristiana con presencia global, que utiliza el apadrinamiento infantil como estrategia central.

La fundación basa su labor en el reconocimiento de los derechos fundamentales,

Algunas de las normas legales nacionales e internacionales que regulan tanto el funcionamiento de entidades sin ánimo de lucro como la prestación de servicios de salud mental, el manejo de recursos económicos destinados a fines sociales y la protección de los derechos humanos son:

Código Civil Colombiano (Artículos 633 al 652): establece las disposiciones generales para personas jurídicas sin ánimo de lucro (fundaciones, corporaciones y asociaciones).

Código Sustantivo del Trabajo.

Ley 1562 de 2012: regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicable también a entidades sin ánimo de lucro que tengan empleados o voluntarios.

Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1989).

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015): especialmente el Objetivo 3 (salud y bienestar) y el Objetivo 10 (reducción de desigualdades).

Ley 1090 de 2006: Código Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia. Regula el ejercicio profesional, principios éticos y deberes hacia los usuarios.

Contextualización de la Fundación Somos Psicología

La fundación Somos Psicología es una entidad sin ánimo de lucro, orientada principalmente al apoyo económico de personas en situación de vulnerabilidad, a través de un modelo de apadrinamiento que busca mejorar la calidad de vida de los beneficiarios.

La fundación está ubicada en la ciudad de Cali, específicamente en la Comuna 3, barrio Villa del Prado, desde donde desarrolla sus actividades comunitarias. Además del apoyo económico, ofrece capacitación, orientación, acompañamiento y apoyo emocional, complementando el incentivo financiero con herramientas para el desarrollo personal y social.

Gracias a su enfoque centrado en el apadrinamiento, la Fundación prioriza el incentivo económico como eje principal de su intervención social, permitiendo que personas de diferentes contextos puedan recibir apoyo continuo que favorezca su permanencia escolar, acceso a servicios básicos y fortalecimiento del bienestar general. Este modelo se sostiene a través de la vinculación de padrinos o donantes, quienes contribuyen periódicamente al sostenimiento de los beneficiarios.

Adicionalmente, la Fundación cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por profesionales en psicología, trabajo social y áreas afines, así como con una red de voluntarios que apoyan las actividades en terreno. A lo largo de su trayectoria, ha consolidado alianzas estratégicas con instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y entidades comunitarias, lo que ha permitido poder llegar a sectores vulnerables de la ciudad que tradicionalmente han sido excluidos de programas de apoyo estructurado.

Desafíos En Las Nuevas Reformas De Trabajo O Adopción De Nuevas Tecnologías

La fundación Somos Psicología es una entidad sin ánimo de lucro, orientada principalmente al apoyo económico de personas en situación de vulnerabilidad, a través de un modelo de apadrinamiento que busca mejorar la calidad de vida de los beneficiarios.

La fundación está ubicada en la ciudad de Cali, específicamente en la Comuna 3, barrio Villa del Prado, desde donde desarrolla sus actividades comunitarias. Además del apoyo económico, ofrece capacitación, orientación, acompañamiento y apoyo emocional, complementando el incentivo financiero con herramientas para el desarrollo personal y social.

Gracias a su enfoque centrado en el apadrinamiento, la Fundación prioriza el incentivo económico como eje principal de su intervención social, permitiendo que personas de diferentes contextos puedan recibir apoyo continuo que favorezca su permanencia escolar, acceso a servicios básicos y fortalecimiento del bienestar general. Este modelo se sostiene a través de la vinculación de padrinos o donantes, quienes contribuyen periódicamente al sostenimiento de los beneficiarios.

Adicionalmente, la Fundación cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por profesionales en psicología, trabajo social y áreas afines, así como con una red de voluntarios que apoyan las actividades en terreno. A lo largo de su trayectoria, ha consolidado alianzas estratégicas con instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y entidades comunitarias, lo que ha permitido poder llegar a sectores vulnerables de la ciudad que tradicionalmente han sido excluidos de programas de apoyo estructurado

Política de la Fundación Somo Psicología y Objetivos

Fundación Somos Psicología, es una organización sin ánimo de lucro; considera que su capital más importante es su recurso humano, por lo cual, es prioridad de esta mantener buenas condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo mantener al personal interno y externo comprometido con la prevención de los riesgos laborales.

En la Fundación se asume la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando los trabajadores dependientes e independientes y contratistas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de este.

Objetivos

En nuestros objetivos general esta implementar estándares mínimos y el Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con la Res 0312/2019 y el Decreto 1072/2015.

Para lograrlo debemos de cumplir con las actividades de inducción y capacitación de Fundación.

Prevenir las causas generadoras de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Llevar un registro de los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esto lo hacemos con el fin de llevar a cabo un buen sistema en nuestra fundación con unas normas establecidas y llevando a cabo temas de capacitaciones y reinducciones con el fin de capacitar nuestro personal para que así sean cada día mejores en lo que hacen.

Indicadores SG-SST

Tabla 1

Indicadores que evalúan la estructura del SG-SST.

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG -SST	Formula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
1	Política de SST.	Tener una política para el conocimiento de todo el personal de la fundación.	#de actividades planeadas x # de actividades realizadas.	El decreto 1072 resolución 0312	Líder de SST y representante legal.
2	Objetivos definidos	Definir objetivos claros y medibles.	# de objetivos definidos / # de objetivos totales.	El decreto 1072 resolución 0312	Líderes de SST.
3	Ejecución presupuestal del SG-SST.	Asegurar la disponibilidad y correcta utilización de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de SST.	Recursos financieros ejecutados / Recursos financieros presupuestados para el SG-SST × 100%.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder de SST y representante legal.
4	Plan anual de trabajo en SST.	Realizar la intervención adecuada de las condiciones de trabajo, con el fin de identificar peligros, evaluar riesgos, para garantizar un ambiente de trabajo seguro.	# de intervenciones planeadas/ # de intervenciones realizadas.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5	Conformaciones y funciones del COPASST.	Fomentar la participación de los trabajadores para prevenir accidentes y enfermedades laborales.	# de participaciones planeadas / # de actividades desarrollada.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder de SST, junta de COLPASST representante legal.
6	Método para identificar los peligros, evaluarlos y calificar los riesgos.	Establecer medidas preventivas hacia los peligros identificados.	# de frecuencias de exposición / # de horas de trabajo x 100.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder de SST.
7	Documentos que soportan el SG-SST.	Organizar, controlar, y custodiar la información de una empresa o institución.	#de auditorías programadas*el número de auditoras ejecutadas.	decreto 1072 resolución 0312.	Líder del SST, auditoria y gerencia.

Nota: En la tabla 1 encontramos los indicadores que evalúan la estructura de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 2

Indicadores que evalúan el Proceso del SG-SST.

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG- SST	Formula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables De la medición y análisis
1	Ejecución del plan de trabajo anual.	Desarrollar un cronograma anual con el fin de hacer una ejecución en plan del SST.	# de inspecciones realizadas / en # de inspecciones totales.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST
2	Ejecución de plan para la ejecución y prevención de emergencias.	Desarrollar y capacitar a los trabajadores sobre el plan de emergencias.	# de capacitaciones programadas / # de capacitaciones realizadas.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
3	Capacitaciones en SST.	Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo una cultura preventiva.	#de capacitaciones ejecutadas / #de capacitaciones programadas × 100%.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
4	Evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores.	Evaluar las condiciones de la salud de los trabajadores y así poder identificar y controlar los riesgos que puedan afectar su bienestar.	# de lesiones y enfermedades x 2000.000/horas trabajadas por empleado = tasa de incidencia.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
5	Gestión de riesgo.	Realizar inspecciones de seguridad en las áreas de trabajo.	#Inspecciones realizadas / # inspecciones programadas al año.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
6	Cumplimiento de las medidas preventivas, correctivas y mejoras.	Mitigar la incidencia de enfermedades, por causa de la exposición en un determinado tiempo.	# de incidencias / # de horas de trabajo x 100.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
7	Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora.	Identificar, analizar y eliminar las causas de problemas, con el fin de optimizar el desempeño.	#de acciones programadas /#de acciones realizadas.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST Y gerencia.

Nota: En la tabla 2 encontramos los indicadores que evalúan el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 3

Indicadores que evalúan el Resultado del SG-SST.

Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Formula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
Frecuencia de accidentalidad.	Identificar los peligros y realizar la gestión de los riesgos en SST controlando los prioritarios para la empresa.	(Número de Accidentes de Trabajo que se presentaron en el mes / Número de Trabajadores en el mes) * 100.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST y representante legal..
Cumplimiento del plan anual en capacitación del SST.	Dar cumplimiento a los estándares mínimos de capacitación la fundación.	# de capacitaciones planeadas / # de capacitaciones realizadas.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
Cumplimiento de los objetivos en SST.	Dar cumplimiento a los objetivos establecidos en SST.	# Objetivos definidos/ # de objetivos cumplidos.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
Ausentismo por causa médica.	Monitorear las ausencias relacionadas con enfermedad común, enfermedad laboral y accidentes de trabajo para identificar patrones y establecer medidas preventivas.	# de días de ausencia por causa médica durante el período / # de días de trabajo programados × número de trabajadores × 100%.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
Tasa de enfermedades laborales.	Identificar enfermedades laborales diagnosticadas realizando análisis de seguimiento.	(# de enfermedades laborales diagnosticada / # trabajadores) x 100.	El decreto 1072 resolución 0312.	Líder en SST.
Programa de vigilancia epidemiológica, la salud de los trabajadores, de acuerdo con los peligros y riesgos de la fundación.	Ejecutar el programa de vigilancia epidemiología para la prevención de enfermedades laborales.	# de frecuencias de exposición / # de horas de trabajo x 100.	El decreto 1072 resolución 0312.	La ARL, y el líder de SST.
Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales.	verificar si se han realizado las mediciones en las fechas establecidas.	#de mediciones totales /#de mediciones realizadas.	El decreto 1072 resolución 0312.	el líder de SST.

Nota: En la tabla 3 encontramos los indicadores que evalúan los resultados de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plan de Mejora y Justificación

Tabla 4

Plan de mejora y justificación.

Estándar	Ítem del estándar	Plan de mejora	Responsable	Plazo	Justificación
Gestión del cambio.	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Realizar capacitaciones sobre comunicación asertiva, cultura y mejora continua.	Líder de SST, con el de recursos humanos.	6 meses.	Capacitar al personal sobre la comunicación asertiva en Seguridad y Salud en el Trabajo, para prevenir el impacto negativo en la salud y seguridad de los trabajadores.
Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1.2.2 Inducción y reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), actividades de promoción y prevención (P y P).	Realizar procesos de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando que el personal vinculado a las actividades de Promoción y Prevención (P y P) reciba formación integral y periódica sobre los riesgos, medidas preventivas y normativa vigente aplicable a sus funciones.	Líder en SST.	1 mes.	Permite mejorar los procesos de los trabajadores y fortalecer sus conocimientos en su labor aplicada.
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos.	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados.	Señalizar todo el tema de riesgos que haya en la instalación además de señalar extintores, escaleras, puntos de encuentro, para que los trabajadores sepan dónde están ubicados y donde hay que prestar atención.	Líder en SG-SST.	6 meses.	Esta implementación permite que los trabajadores estén alertas a todo tipo de riesgo y peligro que hay en una empresa además de que tiene que saber dónde están ubicadas las camillas de emergencia, extintores, y deben de saber a qué se exponen en la empresa la cual pertenecen.

Nota: En la tabla 4 encontramos el plan de mejora y justificación.

Impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 5

Impacto en SST.

Proceso.	Peligro o riesgo identificado.	Oportunidad de mejora.	Impacto esperado.
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Peligro psicosocial (altos niveles de trabajo, carga emocional, carga mental).	Realizar capacitaciones sobre comunicación asertiva, cultura y mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de las habilidades psicosociales del personal, promoviendo ambientes más saludables y colaborativos. Identificación y evaluación del manual de funciones y el perfil del cargo.
1.2.2 Inducción y reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), actividades de promoción y prevención (P y P).	Falta de conocimiento del personal sobre los riesgos laborales, procedimientos de emergencias, uso de los EPP.	Realizar procesos de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando que el personal vinculado a las actividades de Promoción y Prevención (P y P) reciba formación integral y periódica sobre los riesgos, medidas preventivas y normativa vigente aplicable a sus funciones.	Fortalecer los conocimientos, del personal cumpliendo con la normatividad vigente de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados.	Peligro locativo (escaleras sin señalización, sin cintas antideslizantes, extintores sin identificar y ruta de evacuación sin señalar).	Señalizar todo el tema de riesgos que haya en la instalación además de señalar extintores, escaleras, puntos de encuentro, para que los trabajadores sepan dónde están ubicados y donde hay que prestar atención.	Los trabajadores sepan en qué lugar de la empresa u oficina están ubicados, aprender identificar la identificación de extintores y su respectivo uso. Tener buen uso, sobre subida de escaleras.

Nota: En la tabla 5 encontramos todo lo relacionado con el impacto de seguridad y salud en el trabajo.

Conclusiones

El presente proyecto en Seguridad y Salud en el Trabajo evidencia la importancia de implementar acciones concretas que fortalezcan la protección y el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, A través de condiciones laborales, la identificación de peligros y la promoción de prácticas seguras, se establecieron medidas que fortalecen la prevención de accidentes. A través de la implementación de estrategias preventivas, capacitaciones, y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado.

Héctor Yecid Nuñez Villamizar

En el proyecto realizado sobre la fundación somos psicología permitió identificar los peligros presentes en el entorno laboral, promoviendo acciones de seguimiento y cumplimiento con oportunidades de mejora continua en seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de implementar de una manera efectiva el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la normatividad vigente y la legislación normativa de SST.

Luz Mery rojas Florez

En el presente proyecto, se identificó los peligros a los que esta expuestos los trabajadores se evalúan con la ayuda del SG-SST, se analiza que medidas preventivas se podrían ejecutar. Así mismo realizar capacitaciones, charlas, inducciones etc. Para así asegurar un entorno saludable y seguro para el trabajador, como también ayuda incrementar la productividad de la fundación y reducir las incapacidades de los trabajadores debido a los accidentes laborales y cumplir con la normatividad vigente.

María Alexandra Lugo Perdomo

Se evidencia y se resalta la importancia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siendo este fundamental para mejorar las condiciones de salud y

bienestar de los empleados en cuanto a reducir accidentes y enfermedades, clima laboral y rentabilidad para la empresa; todo lo anterior se puede llevar a cabo desde el análisis de los peligros prioritarios y no prioritarios con los que puede contar una empresa y de ahí desglosar el plan de trabajo donde se deberán de tocar temas como capacitación y sensibilización, fomentando la cultura de seguridad en el lugar de trabajo y el autocuidado como también el reconocer que un ambiente laboral seguro y saludable contribuye al bienestar físico, mental y psicológico de las personas y que el garantizar el cumplimiento con los estándares mínimos se cumpliría con los requisitos legales y éticos y más aún al identificar que el incumplimiento puede generar sanciones y riesgos para la empresa.

También es importante resaltar que la ejecución de un sistema de gestión nos lleva a unas mejoras continuas y que este es un sistema variable y cambiante dependiendo del cumplimiento y las dinámicas de la empresa y que es necesaria la participación de todos los niveles de la empresa.

Jeferson Julián González

La implementación del SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral) en la Fundación Somos Psicología nos ha permitido identificar riesgos y peligros laborales, mejorando el bienestar de los empleados y cumpliendo con la normativa vigente. Sin embargo, es fundamental integrar oportunidades de mejora y adaptar las estrategias a los métodos de trabajo, garantizando el mantenimiento de los estándares de seguridad y salud en un contexto regional en constante evolución. Esto optimizará la productividad y reducirá el absentismo, alineando la gestión con las tendencias actuales.

Jefferson Stiven rojas Ortiz

El presente proyecto de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para la empresa Somos Psicología representa un paso fundamental hacia la consolidación de un entorno laboral seguro, saludable y comprometido con el bienestar físico y emocional de sus colaboradores. Dado que la organización desempeña una labor social de alto impacto al brindar acompañamiento psicológico a personas en situación de vulnerabilidad, resulta indispensable que su equipo de trabajo cuente con las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones de manera óptima, ética y sin riesgos.

Recomendaciones

Implementar y Mantener Actualizado el SG-SST

Diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Realizar actualizaciones anuales o según cambios significativos en los procesos o el personal.

Clasificar los riesgos por nivel de severidad y probabilidad para priorizar acciones preventivas.

Realizar capacitaciones periódicas en temas clave como uso de EPP, pausas activas, prevención de riesgos psicosociales, ergonomía, y primeros auxilios.

Fomentar una cultura de autocuidado y reporte de condiciones inseguras.

Diseñar e implementar un plan de emergencias adaptado a las instalaciones y actividades de la Fundación.

Conformar brigadas y realizar simulacros al menos una vez al año.

Fortalecer el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Mantener registros organizados de todas las actividades del SG-SST: capacitaciones, actas, reportes de accidentes, inspecciones, etc.

Aplicar autoevaluaciones con la herramienta del Ministerio de Trabajo para verificar el cumplimiento de estándares mínimos

Referencias Bibliográficas

ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Resolución 0312 de 2019. (n.d.).

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de>

Aseguramiento en riesgos laborales / Ministerio de Salud y Protección Social >

Universidad del Quindío Koha. (n.d.). <https://catalogo.uniquindio.edu.co/bib/82153>

Delgado, P. M. & Rincón, C. A. (2018). Análisis de los costos de accidentalidad y enfermedad laboral en una compañía metalmeccánica en Bogotá. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/11349/14597>

Escuela Europea de Excelencia. (2023, 10 abril). *Cómo elaborar una lista de verificación de auditoría para procesos ISO 9001*.

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/03/como-elaborar-una-lista-de-verificacion-de-auditoria-para-procesos-iso-9001/>

Ley 1562 de 2012 Congreso de la República de Colombia. (n.d.).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=48365>

Hueso, D. F. (2022). *Auditoría Interna*. [Objeto_virtual_de_aprendizaje_OVA].

Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/51231>

Martínez, A. M., & Moreno, M. a. M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7894530>

MinTrabajoCol. (2019, February 20). Modificación estándares mínimos del SGSST

[Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=geaZcyVeJWo>

ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Resolución 4927 de 2016. (n.d.).

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/2621-resolucion-4927-de-2016>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo.

(n.d.). Función Pública.

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

Ministerio de Trabajo (2017). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo al Año 2020 - Ministerio del trabajo. (n.d.).

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Ministerio de Trabajo (2018). *GUIA INDICADORES SG-SST MINTRABAJO.pdf*. Scribd.

<https://es.scribd.com/document/401469256/GUIA-INDICADORES-SG-SST-MINTRABAJO-pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019). ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Resolución 0312

de 2019. (n.d.). <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2016). Recuperado el 19 de junio de


2025, de <http://chrome->

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-EOSyS-10-v2.pdf](http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-EOSyS-10-v2.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2013). Recuperado el 19 de junio de 2025, de

http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms764111.pdf

Andrea Castro Higuera. (2018, June 14).  /SG-SST/ Como ESTRUCTURAR un 

INDICADOR SST  Definición/Planteamiento/Cálculo/Aplicación [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=nZ06AymMAAo>

SafetYA (2018). Admin. (2023, March 11). Ejemplo de programa de auditoría del SG-

SST. SafetYA®. <https://safetya.co/ejemplo-de-programa-de-auditoria-del-sg-sst/>

Apéndices

Apéndice A

Plan de trabajo.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1cG5IT160vpiXv27gwrPpybD1hcewaNOJ/edit?usp=sharing&ouid=116535074263816603176&rtpof=true&sd=true>

Nota: En este enlace encontramos todo el plan de trabajo propuesto, incluyendo cronograma, actividades y recursos necesarios para su implementación.

Apéndice B

Matriz de identificación de peligros.

https://unadvirtualedu-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/hynunezv_unadvirtual_edu_co/EdUfiCFM4vIEokUzmbVMyvsB-LH0yCYUAi1hMOaqX2fe1Q?e=GqcViH

Nota: En este enlace encontramos la matriz de identificación de peligros.

Apéndice C

Lista de estándares mínimos.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1lImSiGg3h8-qBBY_UqWYGjqEw4NIENb6/edit?usp=sharing&oid=116535074263816603176&rtpof=true&sd=true

Nota: En este enlace encontramos la lista de estándares mínimos.

Apéndice D

Lista de verificación.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1llmSiGg3h8-qBBY_UqWYGjqEw4NIENb6/edit?usp=sharing&ouid=116535074263816603176&rtpof=true&sd=true

Nota: En el enlace encontramos la lista de verificación.