

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Iglesia Cruzada
Cristiana de Zipaquirá

Javier Ricardo Cardozo Medina

Nini Juliana González Córdoba

Karol Viviana Coronado Barón

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C., mayo 2024

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Iglesia Cruzada
Cristiana de Zipaquirá

Javier Ricardo Cardozo Medina - Cód. 132611

Nini Juliana González Córdoba - Cód. 134920

Karol Viviana Coronado Barón - Cód. 3271

Asesora

Angélica Fonseca

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C., mayo 2024

Dedicatoria

El presente trabajo se dedica a cada una de las familias de los participantes, quienes han sido un apoyo fundamental para poder llevar a cabo el presente proyecto.

Adicionalmente, damos gracias a Dios por permitirnos lograr este objetivo que trazamos con ilusión y anhelo, con sacrificios que al final de cada jornada valieron la pena ya que nos han brindado enseñanzas y experiencias que nos servirán en el transcurso de nuestras vidas.

Agradecimientos

El agradecimiento de este proyecto va dirigido a cada uno de nuestros familiares por el apoyo y comprensión que nos brindaron en cada etapa de este proceso.

A Dios por darnos fortaleza y paciencia para poder llevar a cabo este proyecto.

También agradecemos a cada uno de los docentes que nos ayudaron en el proceso de formación, y en especial a la Directora del proyecto quien, con su guía y conocimiento, nos brindó siempre un apoyo.

Introducción

Para el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante definir la relevancia del sistema en el entorno de las Iglesias cristianas en Colombia, el SG-SST es una directriz legal en Colombia para proteger la integridad física y mental de los trabajadores, así como para promover ambientes de trabajo seguros.

Para la Iglesia Cruzada Cristian de Zipaquirá se resalta la importancia de diseñar el SG-SST, para identificar y evaluar los peligros presentados dentro de la organización bajo los parámetros del Decreto 1072 del 2015, garantizando que por medio de la identificación y valoración de peligros la Iglesia asegure los espacios de celebración seguros y libres de accidentes.

La Iglesia Cruzada Cristian de Zipaquirá, dará cumplimiento a las normas establecidas, contará con el personal idóneo para administrar el SG-SST, y evitar de acuerdo al Decreto 472 del 2015 las sanciones al no aplicar adecuadamente el sistema poniendo en riesgo los trabajadores.

Resumen

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo es un conjunto de actividades planificadas y coordinadas que buscan el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y la prevención de riesgos laborales, bajo normativas como el Decreto 1072 del 2015 donde se establece el cumplimiento obligatorio para su implementación.

En el presente trabajo se planteó el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, el tipo de investigación implementado es cuantitativa, con un proceso deductivo y secuencial, consistió en hacer un análisis del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 del 2015, en el ciclo PHVA evaluando solo la fase de planeación. Posteriormente se realizó una evaluación de los peligros y riesgos para cada uno de los cargos de la iglesia, aplicando la metodología de la GTC-45, estableciendo los controles indicados para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan afectar a los trabajadores. A partir de la evaluación inicial del SG-SST de la iglesia se crea un plan de mejora.

Los resultados obtenidos fue el Diseño del SG-SST para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá y los documentos requeridos de acuerdo a los requisitos establecidos, para que la organización continúe con el proceso de implementación.

Palabras claves: Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), Decreto 1072 del 2015, diseño.

Abstrac

The Occupational Safety and Health Management System is a set of planned and coordinated activities aimed at the continuous improvement of working conditions and the

prevention of occupational risks, under regulations such as Decree 1072 of 2015, which establishes mandatory compliance for its implementation.

The present paper addressed the Design of the Occupational Safety and Health Management System for the Christian Crusade Church of Zipaquirá, the type of research implemented is quantitative, with a deductive and sequential process, consisted of making an analysis of compliance with the requirements set out in decree 1072 of 2015, in the PHVA cycle evaluating only the planning phase. Subsequently, an assessment was made of the dangers and risks for each of the positions of the church, applying the methodology of the GTC-45, establishing the appropriate controls to prevent accidents at work and occupational diseases that may affect workers. From the initial evaluation of the church SG-SST an improvement plan is created.

The results obtained were the SG-SST Design for the Christian Crusade Church of Zipaquirá, the documents required according to the established requirements, for the organization to continue with the implementation process.

Keywords: Occupational Safety and Health Management System (OSH), Decree 1072 of 2015, design

Palabras Claves

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Accidente de trabajo: suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Sistema de Información sobre Comercio Exterior, 2004)

Acción de mejora: acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Amenaza: peligro latente de que un evento físico de origen natural, causado o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Análisis del riesgo: proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo (ISO, 2018).

Competencia: atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012).

Condiciones de salud: conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Función Pública, 2015).

Emergencia: es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Elemento de protección personal (EPP): dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012).

Enfermedad: condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (Cámara de Industria y Protección, s.f.).

Enfermedad laboral: es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (Ley 1562 de 2012, 2012).

Ergonomía: la ergonomía estudia la gran variedad de problemas que se presentan en la mutua adaptación entre el hombre y la máquina y su entorno buscando la eficiencia productiva y bienestar del trabajo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Evacuación: acción tendiente a establecer una barrera o distancia entre una fuente de riesgo y personas amenazadas, hasta y a través de lugares de menor riesgo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Evaluación higiénica: medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012).

Evaluación del riesgo: proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012).

Examen médico ocupacional: acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones (Resolución 2346 de 2007, Art. 2, 2007).

Examen de ingreso: son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Examen periódico: se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del

estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Exposición: situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012).

Factor de riesgo: se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

Factores de riesgo psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008, Art. 3, 2008).

Identificación de peligro: proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012).

Incidente: evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001, 2007).

Lugar de trabajo: cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001, 2007).

Medidas de control: medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes (Guía Técnica Colombiana GTC 45, 2012).

Peligro: fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de (Guía Técnica de Implementación para Mipymes, s.f.)

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001, 2007).

Riesgo aceptable: riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001, 2007).

Valoración de los riesgos: proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001, 2007).

Tabla de Contenido

1.	Título.....	21
2.	Planteamiento del Problema	22
2.1.	Descripción del Problema	22
2.2.	Pregunta de Investigación	23
3.	Objetivos de Investigación.....	24
3.1.	Objetivo General	24
3.2.	Objetivos Específicos.....	24
4.	Justificación y Delimitación	25
4.1.	Justificación	25
4.2.	Delimitación	26
4.3.	Limitación	26
5.	Marco Referencial.....	27
5.1.	Estado del Arte	27
5.1.1.	<i>Referentes Nacionales.....</i>	27
5.1.2.	<i>Referentes Internacionales.....</i>	34
5.2.	Marco Teórico	38
5.3.	Marco Legal	52
6.	Marco Metodológico.....	56
6.1.	Enfoque o Paradigma de la Investigación.....	56
6.2.	Método de la Investigación.....	56

6.3. Tipo de Investigación	56
6.4. Fuentes de Información	56
6.4.1. Fuentes Primarias.	56
6.4.2. Fuentes Secundarias.	57
6.5. Recolección de la información	58
6.5.1. Población.	58
6.5.2. Muestra.	58
6.5.3. Materiales.	58
6.5.4. Técnica.	59
6.5.5. Procedimientos.	60
6.5.6. Análisis de la Información.	61
6.6. Cronograma	63
7. Resultados	65
7.1. Caracterización Sociodemográfica Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá	65
7.2. Diagnóstico Inicial Estándares Mínimos Decreto 1072 de 2015	98
7.3. Análisis Matriz DOFA	101
7.4. Resultados de Matriz GTC 45 de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos	103
7.5. Plan de Mejora de Acuerdo a la Evaluación Inicial del SG-SST	119
7.6. Discusión	121

8. Análisis Financiero	123
9. Conclusiones y Recomendaciones	127
9.1. Conclusiones	127
9.2. Recomendaciones	128
10. Referencias.....	130
Tabla de Anexos	134

Tabla de Tablas

<i>Tabla 1</i>	59
<i>Tabla 2</i>	62
<i>Tabla 3</i>	63
<i>Tabla 4</i>	68
<i>Tabla 5</i>	69
<i>Tabla 6</i>	70
<i>Tabla 7</i>	71
<i>Tabla 8</i>	72
<i>Tabla 9</i>	73
<i>Tabla 10</i>	73
<i>Tabla 11</i>	74
<i>Tabla 12</i>	75
<i>Tabla 13</i>	76
<i>Tabla 14</i>	77
<i>Tabla 15</i>	78
<i>Tabla 16</i>	79
<i>Tabla 17</i>	80
<i>Tabla 18</i>	81
<i>Tabla 19</i>	82
<i>Tabla 20</i>	83
<i>Tabla 21</i>	84
<i>Tabla 22</i>	85

<i>Tabla 23</i>	86
<i>Tabla 24</i>	87
<i>Tabla 25</i>	87
<i>Tabla 26</i>	88
<i>Tabla 27</i>	88
<i>Tabla 28</i>	89
<i>Tabla 29</i>	89
<i>Tabla 30</i>	90
<i>Tabla 31</i>	90
<i>Tabla 32</i>	91
<i>Tabla 33</i>	92
<i>Tabla 34</i>	93
<i>Tabla 35</i>	94
<i>Tabla 36</i>	94
<i>Tabla 37</i>	96
<i>Tabla 38</i>	97
<i>Tabla 39</i>	98
<i>Tabla 40</i>	101
<i>Tabla 41</i>	104
<i>Tabla 42</i>	105
<i>Tabla 43</i>	105
<i>Tabla 44</i>	106
<i>Tabla 45</i>	107

<i>Tabla 46</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 47</i>	<i>109</i>
<i>Tabla 48</i>	<i>110</i>
<i>Tabla 49</i>	<i>111</i>
<i>Tabla 50</i>	<i>112</i>
<i>Tabla 51</i>	<i>112</i>
<i>Tabla 52</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 53</i>	<i>115</i>
<i>Tabla 54</i>	<i>115</i>
<i>Tabla 55</i>	<i>116</i>
<i>Tabla 56</i>	<i>117</i>
<i>Tabla 57</i>	<i>123</i>
<i>Tabla 58</i>	<i>125</i>
<i>Tabla 59</i>	<i>126</i>

Tabla de Figuras

<i>Figura 1</i>	65
<i>Figura 2</i>	66
<i>Figura 3</i>	68
<i>Figura 4</i>	69
<i>Figura 5</i>	70
<i>Figura 6</i>	71
<i>Figura 7</i>	74
<i>Figura 8</i>	75
<i>Figura 9</i>	76
<i>Figura 10</i>	77
<i>Figura 11</i>	78
<i>Figura 12</i>	79
<i>Figura 13</i>	80
<i>Figura 14</i>	81
<i>Figura 15</i>	82
<i>Figura 16</i>	84
<i>Figura 17</i>	85
<i>Figura 18</i>	86
<i>Figura 19</i>	91
<i>Figura 20</i>	92
<i>Figura 21</i>	93
<i>Figura 22</i>	95

<i>Figura 23</i>	96
<i>Figura 24</i>	97
<i>Figura 25</i>	100
<i>Figura 26</i>	104
<i>Figura 27</i>	105
<i>Figura 28</i>	106
<i>Figura 29</i>	108
<i>Figura 30</i>	108
<i>Figura 31</i>	109
<i>Figura 32</i>	111
<i>Figura 33</i>	112
<i>Figura 34</i>	113
<i>Figura 35</i>	115
<i>Figura 36</i>	116
<i>Figura 37</i>	117

1. Título

Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá.

2. Planteamiento del Problema

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá de acuerdo al Decreto 1072 del 2015.

2.1. Descripción del Problema

El 6 de noviembre de 1975 el Ministerio de Justicia expide la Personería Jurídica Civil dando el reconocimiento a la Iglesia Cruzada Cristiana.

Se inicia con 24 iglesias que se encuentran distribuidas en diferentes partes del país, entre ellas está la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, creada el 25 de febrero de 1978, bajo un carácter religioso “Cristiano Evangélico” (Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, s.f.).

La organización tiene 2 personas de nómina, adscritas a la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, se encuentran bajo el direccionamiento del Pastor / Director, del mismo modo participan 10 personas voluntarias para la realización de los eventos que se desarrollan.

Actualmente la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, no tiene un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), puesto que no tiene vinculado a una persona profesional y capacitada que diseñe dicho sistema, con el cual se identifiquen, evalúen y controlen los diferentes riesgos a los que pueden estar expuestos afectando la seguridad y la salud de los empleados, incumpliendo la normativa legal vigente y ocasionando sanciones establecidas en el Decreto 1072 del 2015.

Al no contar con un SG-SST actualmente, la organización no vela por la seguridad de los trabajadores, colaboradores y las personas que participan de las celebraciones cristianas, no tiene un plan de previsión, planificación y solución ante emergencias, para garantizar la seguridad y el bienestar de la comunidad.

Teniendo en cuenta que los días domingos durante las celebraciones se reciben alrededor de 100 personas, donde se puede materializar un peligro y un riesgo incontrolable e incorregible y así involucrar la seguridad de los individuos y las instalaciones.

A lo anterior, la organización se puede contemplar insegura, reflejando la falta de estándares de seguridad frente a las diferentes actividades que se llevan a cabo, dando paso para que pueda existir una mayor probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Destacando la importancia de contar un SG-SST para así poder responder de manera oportuna y veraz ante situaciones súbitas de emergencia y poder controlar de manera eficiente los riesgos que se puedan presentar, también es importante que la organización designe los recursos suficientes y necesarios, contar con un especialista en el área de SG- SST para poder llevar a cabo el debido proceso.

Es necesario la unificación de criterios y conceptos teniendo en cuenta los planes de emergencia y contingencia, capacitar a los voluntarios, donde deberán tener conocimiento básico de primeros auxilios, reconocer puntos claves, salidas de emergencia y punto de encuentro en caso de cualquier eventualidad. Antes de la celebración del culto, los participantes deberán contar con un espacio para informarles el protocolo que se debe tener ante cualquier emergencia. Por otro lado, es necesario que los empleados cuenten con una capacitación periódica, que cuenten con elementos de protección personal, así mismo, sepan responder ante emergencias en los eventos masivos que se llevan a cabo y garantizar así la seguridad de los participantes.

2.2. Pregunta de Investigación

¿Cómo Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá de acuerdo al Decreto 1072 del 2015?

3. Objetivos de Investigación

3.1. Objetivo General

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el Decreto 1072 del 2015 para el segundo semestre del 2024.

3.2. Objetivos Específicos

Caracterizar las variables sociodemográficas de trabajadores, voluntarios y participantes que asisten a la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá.

Analizar el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 del 2015, por parte de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá.

Evaluar los peligros y riesgos identificados en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá de acuerdo a la normativa vigente.

Crear un plan de mejora de acuerdo a la evaluación inicial del SG-SST.

4. Justificación y Delimitación

4.1. Justificación

Las actividades internas de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, implica el desarrollo de trabajos administrativos y eventos masivos teniendo la participación de trabajadores, voluntarios, participantes y su relación en la comunidad, generando una responsabilidad de prevenir, atender los peligros y riesgos que se puedan presentar por la materialización de los desastres naturales, tecnológicos y antrópicos.

Con lo anterior, se hace necesario contar con un SG-SST para dar respuesta adecuada y oportuna ante cualquier eventualidad, la cual se argumenta de acuerdo normatividad vigente en Colombia, a través del Decreto 1072 del 2015 donde estableció en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, las disposiciones para la implementación del SG-SST, con el fin que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

En la actualidad es indispensable la implantación del SG-SST en cualquier tipo de organización, lo cual lleva a que muchas empresas establezcan estrategias para gestionar los esquemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), orientando las actividades hacia una estrategia de control de riesgos, para así lograr, la ejecución de los requerimientos legales vigentes y de igual forma proteger a sus empleados.

La Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá está dedicada a la formación integral de las personas, razón por la cual recibe aproximadamente 100 participantes de acuerdo a las actividades programadas, es así, que con aras de brindar mayor confiabilidad y seguridad hacia sus trabajadores y colaboradores, el Pastor / Director a cargo ve la importancia y la necesidad de

implantar el SG-SST como un plan de prevención a riesgos y peligros, una mejora a las condiciones laborales y salud en el trabajo, reduciendo posibles sucesos que se puedan manifestar durante los diferentes eventos que se llevan a cabo en dicho lugar.

4.2. Delimitación

Espacial: El alcance de este trabajo de investigación tiene la proyección de realizar el diseño del SG-SST para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá ubicada en el departamento de Cundinamarca – Zipaquirá.

Temporal: El presente trabajo de investigación se desarrolla desde el mes de agosto del 2023 al mes de junio del 2024.

4.3. Limitación

Una limitación para el desarrollo de esta investigación es la ubicación geográfica, dos (2) de los tres (3) investigadores se encuentran en ciudades diferentes como Bogotá y Neiva (Huila), y solo uno (1) de los investigadores se encuentra ubicada en el Municipio de Zipaquirá.

El tiempo con el que cuentan los investigadores a veces es limitado por sus múltiples actividades personales y laborales.

En cuanto a la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá se presentan demoras en la entrega de la información por carencia de información en el tema y falta de documentación requerida para llevar a cabo el proceso.

5. Marco Referencial

5.1. Estado del Arte

Para lograr el desarrollo del trabajo de investigación, se realizó una indagación de información a nivel nacional relacionada con el diseño del SG-SST, para empresas de actividades de cultos religiosos bajo la Resolución 1072 del 2015, se buscaron referencias internacionales sobre diseños SG-SST bajo la normatividad ISO 45001 y metodologías iguales o similares a nuestro trabajo.

La búsqueda de la información se realizó en el portal de Google Académico, Scopus, Ebsco, Science Direct y el repositorio de la Universidad ECCI.

De acuerdo a la búsqueda realizada, se eligieron 9 trabajos nacionales y 6 trabajos internacionales, de los cuales tienen más relación con nuestro trabajo de grado y aportan al proceso que estamos realizando para el mismo, también se tuvo en cuenta el año de publicación de las tesis de elección, para los proyectos nacionales se tomó en cuenta, trabajos desde el año 2018 hasta el año 2023 y para los internacionales del año 2019 al año 2023.

5.1.1. Referentes Nacionales.

El estudio realizado en la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga de la Programa de Ingeniería Industrial, Orduz (2018), realizó el Diseño e Implementación del SG-SST bajo los estándares del Decreto 1072 de 2015 “capítulo 6”; para la ejecución del proyecto se realizó un diseño de investigación no experimental, transversal descriptiva en el cual se refieren los efectos y descripciones tal como se dan en el entorno natural, se basa en variables que ya transcurrieron con el propósito de evaluar su importancia en el momento dado. La investigación descriptiva, busca analizar los factores y situaciones que pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores en las actividades laborales; las actividades realizadas inician con la muestra

ante el personal y vinculación a la Asociación, estructuración del diagnóstico inicial, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, diseño de las políticas del SG-SST, de los objetivos de la política del SG-SST, elaboración de matriz de requisitos legales, plan de trabajo anual del SG-SST, plan de emergencias, medición y evaluación del cumplimiento del SST, acciones correctivas de mejora, auditoría interna, documentación de las tareas; inicia su trabajo sobre a creación del SG-SST, debido a antecedentes de accidentes presentados y multas que han sido asignadas como sanción por el incumplimiento y no conformidades del SG-SST. Por último, se brindaron asesorías, capacitaciones, dejando claridad en las funciones y responsabilidades. Se desarrolló el “manual del SG-SST” con la documentación pertinente.

Ceballos, Ortiz y Vertel (2019), desarrollaron un Diseño del SG-SST de la universidad ECCI de la facultad de salud, implementando un método investigativo bajo el Decreto 1072 de 2015; identificando dentro la problemática que no cuenta con un SG-SST, dejando expuestos al personal que labora en la iglesia a los peligros y riesgos, la falta de afiliación al personal al sistema de salud, con este fin se desarrolló la recolección de información por medio de encuestas, auto-reportes de condiciones de salud para conocer antecedentes de incidentes y accidentes presentados durante actividades laborales, también una inspección propia a las instalaciones de la iglesia, implementando un formato de evaluación de acuerdo a la Resolución 1111 de 2017 como mecanismo de identificación de cumplimiento de los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo; concluyendo que por medio de la evaluación la parroquia solo cuenta con un 9,76% de cumplimiento, por eso la importancia de la implementación del plan de trabajo para aumentar de manera significativa el cumplimiento de la normatividad vigente.

En el año 2020 Valencia y Castellanos diseñaron un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para tres pequeñas empresas con actividades solamente

administrativas como, Auna Colombia, Fondo de empleados las Américas y Fundación las Américas, bajo la normativa en el Decreto 1072 de 2016 y la Resolución 0312 de 2019 en Colombia, realizando el diagnóstico establecido en los objetivos, metodología y estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, posteriormente, se llevó a cabo la identificación de riesgos y peligros a los que están expuestos los empleados en estas empresas, con esta información, se diseñó un sistema de gestión que cumpliera con los requisitos y lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2016. En los productos finales se elaboró la documentación necesaria para la implementación y ejecución del sistema en cada empresa, asegurando que cumpla con los estándares normativos y permitiendo que se realicen mejoras continuas en el sistema a lo largo del tiempo, se recomienda contratar a un profesional en seguridad y salud en el trabajo con licencia y un curso de 50 horas respaldado por la ARL, llevar a cabo capacitaciones para todos los empleados, destacando la importancia de la prevención y el autocuidado para evitar accidentes, incidentes y enfermedades laborales, realizar jornadas de sensibilización sobre el uso de elementos de protección personal, posturas adecuadas, pausas activas y el bienestar físico y mental, con el objetivo de generar conciencia y fomentar la adopción responsable de estas prácticas para el beneficio personal de cada empleado.

El trabajo de grado realizado en la Parroquia Nuestra Señora del Carmen en el barrio Cartagenita en el Municipio de Facatativa (Cuervo y Matallana, 2021), diseñaron un SG-SST, mediante un método investigativo desde el ámbito de la identificación, reconocimiento y evaluación, frente a la realización de los actos religiosos y el numeroso grupo de personas que asisten, entre ellas colaboradores directos que no cuentan con contrato laboral ni mucho menos una identificación de riesgos y peligros a los que están expuestos en las diferentes actividades que se desarrollan en la iglesia; realizaron una evaluación inicial para verificar las condiciones

actuales de seguridad y bienestar de los trabajadores y edificación obteniendo unos resultados en donde se priorizaron los riesgos más notorios dentro de la iglesia, estructurando así el Diseño de Gestión para asegurar la promoción y prevención de los trabajadores y de acuerdo al diagnóstico de definieron las líneas bases de trabajo con la respuesta frente emergencias, seguridad de los trabajadores de acuerdo a sus actividades y vigilancia epidemiológica osteomuscular.

Rodríguez (2021), en su trabajo de grado titulado Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Catedral San Juan Bautista de la Estrada, enfoca la información por medio del método de investigación analítico, parte de una observación y un diagnóstico de los elementos que interactúan, resaltando que el tipo de investigación utilizada es mixta, exploratoria y descriptiva. El análisis obtenido es la evaluación inicial del SG-SST, la valoración de peligros y evaluación de riesgos, la ejecución documental requerida para el cumplimiento de los estándares establecidos; generando que la parroquia pueda establecer el SG con sus trabajadores para que se puedan ver beneficiados y encaminarse a acciones en una cultura de ambiente de trabajo seguro y saludable y desde un punto importante que resalta este trabajo es fortalecer acciones guiadas hacia la prevención de emergencias en la Catedral los fines de semana entro de las celebraciones religiosas puede recibir alrededor de 200 personas y en esos momentos se puede materializar una amenaza y así verse comprometida la seguridad de las personas y las instalaciones.

En el 2021 Pulido y Moreno desarrollaron el trabajo de grado con el objetivo de realizar el Diseño Inicial de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Fundación Clara Inés King, ubicada en Bogotá. La motivación detrás de este proyecto es la necesidad de identificar y gestionar los riesgos a los que están expuestos tanto los directivos como los trabajadores de la institución, para llevar a cabo este diseño inicial, se realizaron valoraciones

iniciales siguiendo los criterios del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. El proceso incluyó la identificación de peligros y la valoración de riesgos, la evaluación de estándares mínimos, la identificación de requisitos legales y otros aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo también se elaboró un plan de trabajo anual como parte integral del diseño del sistema de gestión para el seguimiento, los resultado de este proceso, se generó una documentación base que servirá como guía para la implementación del sistema destacando la importancia de este trabajo por parte de los directivos, quienes reconocen la relevancia de velar por el bienestar de los trabajadores comprometiéndose con la implementación del sistema refleja la comprensión de que unas condiciones laborales adecuadas no solo cumplen con la normativa legal, sino que también contribuyen a una mayor productividad y satisfacción en el entorno laboral.

Forero, Hernández y Rubio (2021), destacan que los Sistemas de Gestión y Seguridad en el Trabajo son una obligación legal destinada a proteger la salud de los trabajadores y garantizar condiciones laborales seguras, para el contexto de la Fundación Casa de los Abuelos en Machetá, se señala que no ha implementado un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo debido a diversas razones, el diagnóstico del estado de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) según la Autoevaluación de cumplimiento de la normatividad reveló un estado crítico con un cumplimiento del 26,5%, obligando a la Fundación a seguir un plan de mejoramiento inmediato, y presentar avances trimestrales al Ministerio de Trabajo y la ARL, para abordar esta situación, se estableció un Plan de Trabajo Anual (PTA) que incluye acciones a ejecutar en 2020 y 2021, destacando la prioridad en la gestión y control de riesgos locativos, así como riesgos físicos, químicos, biológicos, biomecánicos y psicosociales enfocados en la formulación del Plan de Medicina Preventiva y Gestión de Riesgos, generando la

Matriz de Evaluación de Peligros (IPEVR), los PTA 2020 y 2021, el Plan de Medicina Preventiva y herramientas técnicas proporcionando al grupo investigativo la orientación técnica y teórica necesaria para desempeñar roles futuros como asesores o auditores en temas de seguridad y salud en el trabajo, destacando la importancia de la responsabilidad en cualquier organización.

En el año 2022 Cambindo y Aguirre de la Universidad Antonio José Camacho de Cali desarrollaron el trabajo de grado para la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia, donde diseñaron el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante un tipo de estudio con metodología de tipo descriptivo observacional con un enfoque cuantitativo y de corte transversal, uno de sus primeros objetivos fue diagnosticar la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa iglesia pentecostal unidad de Colombia y analizar los peligros y riesgos asociados a la actividad económica de la misma y de esa manera realizar plan de acción para implementar sistema de gestión, el diagnóstico inicial de la empresa, en cuanto al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, parte 2, Título IV, capítulo 6 para la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia Sede El Recreo, arroja un estado crítico; al realizar la identificación de peligros y valoración de riesgos según la Guía Técnica Colombiana (GTC-45), la cual dio como resultados los siguientes peligros de importancia: Riesgo Biomecánico y riesgo psicosocial como valoración como un riesgo no aceptable o aceptable con control específico. Una de las conclusiones importantes es el desconocimiento de los requisitos y normatividad aplicable, personas no competentes para diseñar e implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y la importancia y responsabilidad que debe tomar la iglesia para velar por el bienestar de sus colaboradores,

Macea y Miranda (2023), desarrollaron el trabajo de grado en la Fundación para el Desarrollo Comunitario de la Iglesia Cristo el Salvador en Cotorra Córdoba, donde hacen referencia al diseño documental para el cumplimiento de los requisitos, con un diagnóstico inicial del estado de la Fundación frente a la legislación. Posteriormente, identificando los peligros, evaluación y valoración de los riesgos para cada uno de los procesos de la organización, aplicando la metodología de la GTC-45 determinando así, los controles adecuados para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales que puedan llegar a afectar a los trabajadores; con base en los objetivos, se determinan cuatro fases para el desarrollo del trabajo, Fase 1. Autoevaluación: se realiza de acuerdo con los estándares de la Resolución que apliquen a la empresa dependiendo del tamaño y nivel de riesgo, para este caso, se cuenta con menos de 10 trabajadores y se clasifica como riesgo I según Decreto 768 de 2022. Fase 2. Plan de Mejoramiento: se realiza un análisis situacional con el fin de obtener conclusiones sobre aquellas debilidades o falencias encontradas, a las cuales se le deben dar prioridad, permitiendo establecer el plan de mejoramiento. Fase 3. Se realizan visitas a la Fundación, con el fin de observar las instalaciones, las actividades que se llevan a cabo, los peligros y riesgos asociados al desarrollo de estas, el comportamiento de los trabajadores y demás aspectos que puedan incidir en la seguridad y salud en el trabajo. Al dar por cerrado el proceso de recolección de información en la fuente del problema se procede a realizar revisión documental, elaborando una matriz de riesgos basados en la metodología de la GTC-45. Fase 4. Gestión Documental: se procede a establecer a nivel documental todos los requisitos de acuerdo con los estándares, administrar los documentos obtenidos, recibidos y creados en las fases anteriores. Dando cumplimiento a la gestión documental de dichos estándares y así mismo facilitar su control y seguimiento a futuro;

contribuyendo a mejorar la gestión de los riesgos laborales de la Fundación, creando una cultura de prevención y autocuidado para todos los trabajadores.

5.1.2. Referentes Internacionales.

En el trabajo de grado titulado Propuesta para la Implementación de un Sistema de Gestión en S&SO Bajo los Requisitos de la Norma ISO 45001 en el Área de Bodegas del Banco de Alimentos Diakonía (Fray y Panta, 2019), de la Universidad de Guayaquil de la Facultad de Ingeniería Química, dan a conocer que el Banco de Alimentos Diakonía es una empresa sin fines de lucro, cuya función es prevenir las necesidades alimenticias de las personas que dependen de las organizaciones en la ciudad de Guayaquil. Cuenta con almacenamientos de alimentos; resaltando positivamente el mecanismo del Banco de Alimentos para la comunidad, se realiza el plan de seguridad y salud ocupacional para analizar los riesgos laborales, estableciendo acciones ante la situación actual de las áreas de almacenamiento de acuerdo a los requisitos de la Norma ISO 45001, se elabora una matriz IPER, se identifican peligros y evalúan riesgos para controlar el impacto y los efectos con la finalidad de disminuir los incidentes y previniendo la salud física; al realizar el diagnóstico, se encuentra que los involucrados en las áreas de almacenamiento están expuestos a riesgos laborales, identificando las causas que no cuentan con un SG, no se tienen charlas de seguridad, realización de tareas no autorizadas, falta de compromiso de la dirección ante el SG, falta de preocupación y descuido de los trabajadores, falta de capacitación en temas de prevención de riesgos laborales, entre otros; para identificar las causas que general los problemas, se aplicaron las siguientes herramientas de calidad: Lluvia de ideas, Multivoting 20% y Diagrama de Pareto 80-20; el diseño empleado en el presente trabajo fue mixto, donde se identificaron los riesgos existentes por medio de la observación, análisis y recolección de datos cualitativos y cuantitativos, a través de diferentes herramientas de calidad se obtuvo información

necesaria para luego realizar un plan de acción correspondiente a seguridad y salud ocupacional; en este proyecto se utilizó el método inductivo, deductivo analítico, como métodos de investigación. La encuesta, la observación directa, el check-list como técnicas e instrumentos de investigación. Su población objeto de estudio fue 29 personas del Banco de Alimentos Diakonía; como conclusiones se pudo determinar la necesidad de la implementación de un sistema de gestión debido a los incumplimientos derivados de no haber realizado la identificación de los riesgos, las auditorías internas, la evaluación de desempeño, por no mantener información documentada sobre SG-SST, se realiza la identificación de riesgos a través de la observación directa, en el plan de acción propuesto se identifican 30 acciones a tomar, en el desarrollo de la matriz de riesgo se identifican los procesos que se llevan a cabo dentro del área de bodega y los peligros a los que están expuesto los trabajadores.

El Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en la Norma ISO 45001:2018 (Apaza, 2020), de la Universidad Mayor de San Andrés de la Facultad de Ingeniería, analiza que la empresa Korigoma con actividad económica de fabricación de colchones y con más de 40 años en el mercado, no contaba con un sistema de gestión que pudiera controlar sus procesos y generación de riesgos garantizando la mitigación con base a la normatividad seleccionada, realizando la metodología deductivo partiendo de las conclusiones de la investigación identificando los puntos fuertes, características, debilidades, circunstancias susceptibles en donde se pueda afectar el sistema de gestión, desarrollando los procedimientos estableciendo las políticas y objetivos, se realizaron los diagnósticos, diseños, análisis y al final se desarrolló una evaluación económica para determinar la viabilidad de implementar o no el sistema; las conclusiones del trabajo realizado, es la identificación del incumplimiento de la normatividad ya que no existe una persona responsable, se definieron las responsabilidades de

cada uno de los trabajadores por medio de la elaboración de los procedimientos, se lograron controlar los trabajos de alto riesgos estableciendo de la misma manera procedimiento el procedimiento de respuesta ante emergencia, este trabajo no da como referencia la metodología de evaluación e identificación de los aspectos a requerir para un diseño acorde a los riesgos y actividad de la empresa.

En el 2022 Sánchez de la Universidad de Guayaquil, desarrollo un Diseño de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Mendomet, donde identificó una problemática al no contar con la normatividad ISO 45000:2018. En la empresa se realizó una revisión teórica de enfoque mixto, investigación descriptiva, explicativa y documental, obteniendo como resultado la identificación de un aumento de peligros, disminución de la rentabilidad y productividad, generando un escenario de riesgos para los trabajadores y por ende la necesidad de hacer una reforma a las políticas y mejora a los rendimientos de los trabajadores. Dentro las conclusiones de la investigación y por medio de las entrevistas a los trabajadores se identificaron factores limitantes que inciden en el desarrollo de las actividades de los trabajadores por motivos de exposición a los riesgos y elaborando una matriz (IPER), identificado los peligros y generando controles y así aumentar la producción laboral de los trabajadores y la disminución de incertidumbre a accidentes de los empleados.

El estudio de investigación denominado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la ISO 45001 (Chiarella y Cutimbo, 2022), de la Universidad César Vallejo de Lima Perú, de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura para reducir los accidentes laborales, en la empresa H2O & TECHNOLOGY S.R.L. Arequipa, 2022. Esta investigación es explicativo y experimental – pre experimental; teniendo como problemática principal el índice de accidentes laborales, por ello se define en qué medida un SG-SST enmarcado en la ISO 45001 basados en la

minimización de accidentabilidad y así obtener el estado en que se encuentra la empresa; El mecanismo utilizado para recolección de datos fue mediante la observación y revisión documental; dando como resultado la implementación del SG-SST para la disminución de la tasa de accidentes laborales en la empresa.

Cruz y Arévalo (2023), de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, en su trabajo de grado titulado Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a la norma ISO 45001, para su implementación en una unidad educativa ubicada en la ciudad de Guayaquil, aplicando una investigación de tipo descriptivo, con un alcance mixto y se determina la situación actual de la Unidad Educativa, con apenas un 22% de cumplimiento de requisitos para la implementación del sistema de gestión en bajo la norma ISO 45001, y de la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo el cual arrojó un 59% de cumplimiento, lo que conlleva a que los trabajadores no se encuentren un ambiente seguro para los estudiantes y personal de la institución y el requisito importante de asignar un equipo que se dedique a implementar el sistema de gestión. Todo esto también afecta la imagen pública de dicha unidad educativa; se resalta la importancia que las empresas ya sean grandes, medianas o pequeñas manejen un sistema eficiente para brindar seguridad laboral a sus trabajadores. Esto lleva a resaltar la importancia del sistema para abordar esas falencias identificadas para mejorar los indicadores y garantizar un espacio seguros para los estudiantes y maestros, persona administrativo y padres.

El trabajo de grado titulado Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los requisitos de la norma internacional ISO 45001:2018 (Zambrano, 2023), de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, campus Manta, Ecuador; utilizó una metodología de campo que se encargó de evaluar el nivel de ejecución de las norma, mediante la matriz de verificación que arrojó resultados de un cumplimiento de 37% de los requisitos, donde se

identificó la importancia para mejorar la eficacia del SG- SST; elaboraron documentos en los cuales se busca mejorar la gestión dentro de la organización en SST, desde el ciclo PHVA, adecuadas a las condiciones actuales de la organización garantizando la integridad física de los trabajadores.

5.2. Marco Teórico

La religión es un sistema de creencias, prácticas y valores que aborda preguntas fundamentales sobre la existencia, el significado y el propósito de la vida, incluye elementos como la adoración, rituales, moralidad y la conexión con lo divino o lo trascendental las religiones suelen tener textos sagrados, líderes espirituales y comunidades de seguidores que comparten una comprensión compartida de lo sagrado, desempeña un papel importante en la cultura, la ética y la identidad de las personas, y ha sido una fuerza poderosa en la historia de la humanidad cabe destacar que las prácticas y creencias religiosas varían considerablemente entre diferentes culturas y tradiciones (Rincon, 2018).

La Resolución 0312 de 2019, Artículo 1, especifica los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estos corresponden a una agrupación de normas, requisitos y procesos que se aplicaran en la iglesia durante el procedimiento del diseño, mediante el cual establecemos la verificación y el control de las condiciones básicas de la capacidad técnica y administrativa de la organización, indispensable para el ejecución y realización de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Los estándares del SG-SST en Colombia denominados en la Ley 1562 del 2012 cambia por el termino seguridad y salud en el trabajo, dando enfoque descriptivo a las labores del trabajador y condiciones físicas del trabajo, el Decreto 1072 de 2015 adopta la totalidad las actividades donde se definen todas las obligaciones que tienen las empresas con los trabajadores,

nos muestra los lineamientos para la creación del SG y así poder garantizar en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, el cumplimiento conforme a Ley.

Los SG-SST influye en las iglesias de gran importancia brindando bienestar y conocimientos a los trabajadores de las organizaciones, controlando y mitigando eficientemente los peligros y riesgos de las instalaciones de una organización, no es común encontrar dentro de la comunidad religiosa protocolos de seguridad en sus actividades y la poca información encontrada relacionadas a los SG-SST, se ve la necesidad de que las iglesias implemente el sistema para controlar los peligros y riesgos, controlar la accidentalidad, tener los trabajadores un contrato laboral y afiliaciones a un sistema de salud como lo indica la normatividad Colombia y un control de higiene postural del recurso humano.

El reconocimiento de los peligros y riesgos según Sura (2024) son las herramientas concretas en la comprensión de las amenazas que se pueden presentar, la exposición de los trabajadores y a las instalaciones propias de la iglesia, implementando metodologías como la matriz de identificación de riesgos y evaluación de peligros en el cual se establecen controles bajo procedimientos convirtiéndolos en riesgos aceptables.

Todo suceso ocurrido al trabajador o empresa, en el curso del trabajo donde se pudo generar un accidente involucrando trabajadores o estructuras la organización, sin observarse lesiones o daños físicos lo denominamos un incidente de trabajo.

La Prevención de los accidentes es el mecanismo creado una vez se identifiquen los peligros dentro de la organización bajo procedimientos, garantizando la protección y la mitigación de accidente laborales que se puedan causar, dando confianza y motivación, en espacios de trabajo más seguros para los trabajadores en la realización de las tareas.

La búsqueda de accidentes o incidentes crea métodos de resolución y organización, para la prevención de futuros eventos llevando a cabo en el momento del accidente, realizando exhaustivamente la comprensión de las causas del accidente con el objetivo de prevenir y controlar los riesgos que los puede generar.

Las condiciones de trabajo son aspectos de las actividades que están presentes al momento de ejecutar las tareas, orientadas a la generación de los bienes y servicios de la empresa.

El Acoso laboral es la acción generada sobre un trabajador por parte del empleador de manera constante con el fin de generarles alteraciones psicológicas sintiendo miedos por los llamados de atención, intimidación por la presión al desarrollo de tareas y angustia por la asignación de tareas no relacionadas al trabajo, para generar en el empleado la desmotivación para así inducir una renuncia voluntaria del mismo (Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental, s.f.).

La importancia de la capacitación permite a los miembros de una organización a adquirir conocimientos propios frente a temas de seguridad y salud en el trabajo, dando habilidades para atender y solucionar incidentes presentados dentro de la organización.

El programa de higiene y seguridad industrial es de gran importancia dentro de las organizaciones enfocados en evitar accidentes, lesiones y enfermedades laborales teniendo en cuenta la protección de los trabajadores, el cumplimiento legal, la reducción en los indicadores de accidentalidad, programas de seguridad, y gestión de riesgos logrando así la eficiencia productiva de la organización.

En el contexto de los SG-SST, la consideración de los antecedentes relevantes son de importancia de salvaguardar las condiciones de trabajo, la eventualidad de riesgo significativo, las

lesiones aprendidas y programas aplicados por las que se deben tener en cuenta la razones de, aprendizaje de experiencia pasadas, evaluación de la eficiencia y medidas anteriores, identificación de riesgos, entrevistas de trabajadores, realizar las mejoras continuas y el cumplimiento normativo, proporcionando bases sólidas en la toma de decisiones (Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental, s.f.).

Las actividades rutinarias juegan un papel importante en las labores diarias al realizar de manera sistemática se logra mayor eficiencia y rendimiento laboral por el desarrollo de habilidades de los trabajadores teniendo en cuenta que en las iglesias se manejan casi siempre el mismo esquema rutinario para las actividades al encontrar programas se logra reducir un manejo de estrés y a enfrentar otras actividades o situaciones no previstas desarrollando hábitos positivos, sin embargo el cambio de actividades pueden estimular el dinamismo de las mismas.

Para la verificación de un sistema hay que tener en cuenta las auditorias integrales en donde el objetivo es la evaluación y el cumplimiento del sistema dentro de la Iglesia Cristiana abarcando los aspectos de la gestión de riesgos, el comportamiento frente a la seguridad junto con la participación de los trabajadores, permitiendo identificar las debilidades en los procesos promoviendo culturas de prevención en lugar de reacción frente a incidentes y al incluir la participación activa en los trabajadores dentro de los programas de auditoria aumentamos la responsabilidad y conciencia frente al sistema de gestión de la organización.

El ciclo PHVA es el modelo de gestión aplicado a la mejora continua de los procesos, procedimientos y programas establecidos en la organización implementando las fases del ciclo; Planificar, es la etapa donde establecen los objetivos y metas de los procesos identificando los mecanismos para lograrlos, realizando una planeación de acciones que permitan definir la ruta a seguir; Hacer, es donde se pone en marcha las acciones propuestas, ejecutando las etapas

contando con el respaldo de la alta dirección en cuanto a los recursos necesarios; Verificar, evaluamos los resultados recolectados y los ponemos en comparación con los planificados analizando el cumplimiento y así tomar acciones esenciales; Actuar; una vez compilado una base de datos con los resultados arrojados en la fase de verificación se levantan las acciones correctivas pertinentes haciendo necesario ajustar procesos o procedimientos, esto se logra con constante compromiso de la alta dirección y los trabajadores (Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental, s.f.).

Las condiciones de trabajo y salud en la organización son de carácter importante y fundamentales para el bienestar de los trabajadores y la efectividad en el cumplimiento de objetivos en los procesos administrativos y operativos en donde se garantiza lugares seguros, equipos de trabajos adecuados, tiempos de trabajo con sus respectivas pausas activas y un buen ambiente laboral.

Las enfermedades laborales son temas en donde ponen en preocupación a organizaciones en el momento de enfrentar estos casos, en muchos casos las enfermedades se relacionan con los ambientes laborales deficientes, exposiciones a factores de riesgos y en donde la responsabilidad recae en los empleadores en donde tienen la obligación de implementar medidas que controlen o minimicen estos riesgos, adicionalmente es importante que los empleados reciban las inducciones correspondientes sobre los riesgos a los que estarán expuestos y cuáles serían las medidas de prevención para estos mismos, otro punto importante son los exámenes periódicos y la comunicación con los trabajadores para indagar sobre sus condiciones de salud, ya que el descubrimiento y manejo oportuno de las enfermedades son decisivos para tomar acciones y reducir las complicaciones a futuro.

Para definir el grado de riesgo dentro de la organización hay que tener en cuenta las actividades, situaciones o cualquier otro factor que pueda representar una amenaza, la evaluación para definir el grado de riesgo implica la probabilidad de ocurrencia y las posibles consecuencias de una eventualidad, identificando el nivel entre bajo, medio, altos, y muy altos, en donde podemos identificar y así poder mitigar los posibles riesgos.

Los indicadores de resultados dentro del SG-SST, es la herramienta para evaluar el comportamiento y resultados de la organización, los resultados dan a conocer una clara realidad de los objetivos de cómo se están cumpliendo y desarrollando los controles establecidos en la organización, también cumplen algunas funciones claves estos indicadores, arrojando resultados concretos sobre el rendimiento del sistema permitiendo medir realmente los impactos generados y las acciones tomadas, en el momento de obtener los datos cuantitativos cada una de las áreas responsables pueden identificar el punto exacto en donde se presentan errores y así tomar acciones de mejora y asignar los recursos necesarios, además los indicadores son soportes para demostrar el cumplimiento de normatividad vigente y requisitos legales dentro el marco del SG-SST, el efecto que puede causar en los trabajadores los resultados de los indicadores son de motivación, involucrándolos y mostrándoles que de manera transparente sus acciones y comportamientos pueden tener efectos positivos en un sistema de gestión, es importante elegir indicadores coherentes con los objetivos del sistema.

El cumplimiento legal de un SG-SST debe contar con una matriz legal, esencial para garantizar la ejecución de la normatividad en la organización ayudando a identificar la aplicabilidad en los procesos del sistema y así evitar las posibles sanciones siempre y cuando la gestión se eficiente y de manera clara para lograr el cumplimiento y promover un entorno de trabajo seguro.

Dentro del SG-SST se analizan las no conformidades donde se deben abordar de manera adecuada implementando las acciones correctivas en donde se tienen que analizar y corregir, la comprensión profunda es de importancia no se trata solo de corregir el problema inmediato sino de abordar las causas reales, es importante intervenir de manera rápida una vez identificadas, la prevención es la clave para evitar la repetición de no conformidades, involucrando la alta dirección asegurando que todas las acciones tomadas estén dentro del marco legal para así garantizarle el cumplimiento en donde debe estar comprometida con las acciones tomadas.

Las emergencias que se puedan presentar se controlaran bajo la identificación, evaluación y acción efectiva a las situaciones de riesgo esto no implica que no se puedan presentar incidentes o accidentes de trabajo y desastres naturales, teniendo en cuenta algunos aspectos relacionados es la planificación de las emergencias donde se tendrán que desarrollar los procedimientos y programas describiendo como se controlarían y responderían frente una emergencia, definido responsabilidades y recursos necesarios, las capacitaciones a los trabajadores asegurando la familiaridad con los procedimientos o programas de emergencia para que sean parte de brigadas logrando una reacción segura y rápida, recibiendo entrenamientos por medio de los simulacros periódicos para poner en práctica la rapidez en la atención y poder evaluar errores junto con los riesgos laborales, actualizando los planes de emergencia según sea necesario, buscando así la prevención, preparación y respuesta de manera efectiva según Sura (2024).

Un evento catastrófico incluye desastres naturales, así como accidentes causados por el hombre en donde se convierten en momentos críticos poniendo prueba la organización, es donde hay entra los planes de emergencia para minimizar los impactos.

La alta dirección juega un papel importante dentro del SG-SST siendo responsable de la promoviendo la seguridad de los trabajadores dentro de la organización, en donde se destacan aspectos importantes como compromiso y liderazgo para fomentar una cultura en la organización, la designación de los recursos en la implementación del SG incluye recursos financieros, humanos y materiales, estableciendo políticas y objetivos garantizando que sean medibles y coherentes en la mejora continua, la participación en la evaluación e identificación de riesgos proporcionando estrategias para atender y mitigar los riesgos identificados, la promoción y colaboración de los trabajadores incentivando la creación de comités de seguridad y salud, seguimientos y evaluación de desempeño y el cumplimiento legal dentro de la organización.

Los centros de trabajo en el ámbito laboral es donde los trabajadores desempeñan sus labores siendo en áreas administrativas u operativas teniendo en cuenta la valoración de riesgos en cada zona donde trabajan.

La mejora continua en un SG-SST, es fundamental para asegurar la eficacia y la eficiencia en la prevención de riesgos laborales y la promoción de un entorno laboral más seguro y saludable, la mejora continua permite adaptar los cambios en un SG-SST, a nuevas condiciones, también logramos identificar en el sistema la mejora continua con la retroalimentación de los trabajadores y el alcance a las medidas, también busca optimizar recursos y adoptar un enfoque proactivo para identificar y abordar posibles riesgos, buscando la perfección constantemente en las prácticas de SST.

Las no conformidades levantadas dentro del sistema de gestión ayudan a mejorar continuamente y garantizar el cumplimiento de los objetivos y procedimientos estipulados, influyendo en la efectividad del sistema de gestión, para determinar la no conformidad es importante analizar la causa raíz que generaron la no conformidad, un análisis sólido llevara a

implementar una acción efectiva y la participación activa del personal (Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental, s.f.).

Para realizar los controles en un sistema de gestión es importante llevar los registros para asegurar el seguimiento de las actividades, procedimiento y procesos dentro de una organización, es una documentación detallada para la actividad diaria sean operativas o administrativas, entregando la trazabilidad para la toma de decisiones, permitiendo seguir el historial de las acciones y eventos facilitando la identificación el problema y la toma de acciones, son importantes también frente al cumplimiento normativo y evitar sanciones, sirven de soporte para las auditorías internas y externas, los trabajadores tienen que ser capacitados en el diligenciamiento de registro ya que es crucial la calidad de la información plasmada.

Las acciones correctivas y preventivas anticipan a los posibles problemas o riesgos antes de que ocurran, identificar y abordar las causas pueden ayudar a evitar futuros riesgos, al adoptar enfoques proactivos se busca mejorar los procesos continuamente reduciendo la probabilidad de ocurrencia hasta llegar a casos de la eliminación total, la acción correctiva se centran en la identificación y eliminación de la causas raíz de los problemas para evitar que se repitan eventos, también proporciona aprendizaje organizativo analizando a fondo las causas fortaleciendo el SG-SST, ambas acciones preventivas y correctivas son complementarias y deben coexistir dentro de sistema de gestión formando parte también del ciclo de mejora continua.

Los comités parietarios representan a la empresa y trabajadores realizando reuniones para tratar temas relacionados con la seguridad, la salud y las condiciones laborales, fomentando la participación, la colaboración en la identificación y solución de problemas haciendo la solución más efectiva por la incorporación de diversas perspectivas esencial en mantener el entorno laboral más seguro, a medida que se fortalece la cultura de seguridad los empleados perciben que

sus preocupaciones son tomadas en cuenta, estos comités no solo cumplen requisitos legales sino que también fortalecen la cultura organizacional y contribuyen al bienestar general de los empleados.

Los comités de convivencia son componentes importantes en un sistema de gestión, especialmente en entornos organizacionales o comunitarios. Estos comités desempeñan un papel crucial en la promoción de un ambiente de trabajo o convivencia, fomentan un Ambiente Saludable donde los miembros pueden colaborar de manera efectiva y resolver conflictos de manera constructiva, donde las diferencias pueden abordarse de manera justa y equitativa, evitando tensiones innecesarias previniendo problemas por medio de programas de capacitación de comunicación efectiva, las diferencias son valoradas y respetadas, la efectividad obedece a la participación activa de sus miembros, así como de la aplicación coherente de políticas y procesos.

Al centrarse en las causas fundamentales de un problema en lugar de simplemente de simplemente tratar lo más simple se pueden implementar análisis profundo pero los beneficios a largo plazo son significaciones, abordar las causas raíz es parte integral de enfoques de mejora dentro del ciclo PHVA, optimizando los procesos.

La evaluación y gestión de riesgos aceptables implica determinar cuánto riesgo se considera tolerable en una situación dada, equilibrando los posibles beneficios, los posibles perjuicios, los beneficios potenciales y los riesgos asociados.

De acuerdo a Sura (2024), la medicina preventiva es un enfoque en el campo de la salud que se concentra en la prevención de enfermedades laborales para evitar problemas de la salud antes que ocurra, ofreciendo beneficios en la organización como la reducción de enfermedades comunes y laborales, participando de los programas de promoción y estilos de vida saludables

impactando positivamente a los trabajadores y aumentando la eficiencia y eficacia de sus procesos.

Las reuniones o concentraciones masivas de personas acarrear riesgo a la organización en diversos contextos como la salud pública más cuando no se ejecutan medidas adecuadas de prevención y control, otro factor es la seguridad física donde se involucra incendios, estampidas, extorsiones, inseguridad alrededor de la organización, y de gran importancia implementar la matriz de identificación de riesgos junto con la medida para controlar y mitigar cualquier evento que se presente y la prioridad suele ser la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores.

La bioseguridad en el trabajo es fundamental para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así como para prevenir la propagación de enfermedades y la exposición a riesgos biológicos en el entorno laboral, la protección del trabajador como los equipos de protección personal (EPP) adecuados, como guantes, mascarillas, batas y gafas, para prevenir la exposición a agentes biológicos peligrosos, garantiza que los trabajadores estén informados sobre las medidas de seguridad y entrenados para utilizar el EPP de manera correcta, previniendo la exposición a patógenos, la implementación de protocolos de higiene, desinfección y control de infecciones es esencial, la importancia del lavado de manos y otras prácticas higiénicas contribuye significativamente a prevenir la propagación de enfermedades, respaldadas por normativas, regulaciones específicas y la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica en entornos laborales ayuda a identificar y controlar rápidamente posibles brotes de enfermedades, protegiendo tanto a los trabajadores como a la comunidad participante.

La carga de trabajo, en un contexto laboral o de gestión, refiriéndonos a la cantidad y complejidad de las labores y responsabilidades que persona debe manejar en un período de

tiempo determinado, el punto de vista sobre la carga de trabajo puede variar y depende de varios factores, como la capacidad de gestión, las habilidades de organización, la eficiencia en la realización de tareas y el equilibrio entre trabajo y vida personal, el desafío y las oportunidades son considerable como desafíos que les brinda la oportunidad de demostrar sus habilidades y superarse a sí mismos dentro de la organización logrando productividad.

El estrés generado por una carga de trabajo excesiva puede llevar a niveles elevados de estrés y agotamiento, afectando negativamente la salud mental y física por eso es importantes optimizar los recursos desde la gestión y equilibrando el exceso de trabajo entre los empleados para maximizar la eficiencia y prevenir la sobrecarga.

El desarrollo profesional es una desventaja al generar una carga de trabajo intensa como una oportunidad para avanzar en sus habilidades y avanzar en sus carreras en última instancia, la percepción de la carga de trabajo puede variar según la perspectiva individual, la cultura organizacional y la capacidad de gestión para abordar y equilibrar las demandas laborales.

El control en un sistema de gestión generalmente se refiere a un lugar específico o un momento determinado en el proceso donde se lleva a cabo la evaluación y vigilancia para asegurar que las actividades se lleven a cabo según los estándares establecidos estos puntos de control son fundamentales para garantizar la eficacia y eficiencia del SG-SST, por medio de las evaluaciones en cada uno de los procedimientos permiten identificar posibles desviaciones o problemas antes de que afecten significativamente la calidad o eficiencia, la implementación efectiva de puntos de control contribuye a la eficacia y eficiencia del SG, asegurando que las metas y objetivos se alcancen de manera consistente y que se mantenga un enfoque en la mejora continua, la frecuencia de estos puntos de control dependerán de la naturaleza específica del SG y los procesos involucrados.

El punto de vista sobre la discapacidad ha cogido fuerza a lo largo del tiempo, pasando de enfoques médicos y paternalistas a enfoques más inclusivos y centrados en los derechos, promoviendo un enfoque basado en los derechos humanos y legislación, donde reconocen que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las demás personas y determina la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades por eso es importante inclusión social y la participación activa de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida, la inclusión va más allá de la accesibilidad física e implica crear entornos que sean accesibles, acogedores y respetuosos de la diversidad (Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental, s.f.). Los espacios laborales deben de contar con un programa de ergonomía donde se centra en la optimización del entorno y las condiciones de trabajo para mejorar el bienestar y la eficiencia de los empleados, para Sura (2024), desde la perspectiva de un programa de ergonomía podemos aplicar los diseños del entorno de trabajo de manera que se adecuen a las necesidades y capacidades físicas y cognitivas de los trabajadores, esto involucra la disposición de equipos, mobiliario, iluminación, y otros elementos del entorno laboral.

El programa de ergonomía tiene como objetivo prevenir lesiones y problemas de salud afines con el trabajo identificando y abordando los factores ergonómicos que puedan contribuir a lesiones musculoesqueléticas, fatiga visual, estrés mental, entre otros, mejorando el rendimiento y la productividad al reducir la fatiga, minimizar las distracciones y mejorar la comodidad general de los empleados.

Los exámenes médicos ocupacionales dentro de un SG-SST, son de gran importancia en el momento de ingresar a una organización la importancia de los exámenes médicos ocupacionales radica en la prevención de enfermedades laborales ayudando a identificar posibles riesgos para la salud relacionados con el entorno laboral, permite implementar medidas

preventivas para reducir la exposición a agentes dañinos y evitar enfermedades ocupacionales, contribuyendo a la creación de un entorno laboral seguro al evaluar la aptitud de los empleados para realizar sus tareas de manera segura, salvaguarda la salud y el bienestar de los empleados al identificar condiciones médicas que podrían agravarse o poner en riesgo su salud en el entorno laboral, el registro médico laboral contribuye a mantener un registro médico actualizado de los empleados, lo que puede ser útil para futuras evaluaciones de salud y para establecer comparaciones a lo largo del tiempo, el examen médico ocupacional es una herramienta crucial para garantizar la SST, cumplir con regulaciones, prevenir enfermedades ocupacionales y promover el bienestar general de los empleados.

La invalidez es un estado en el cual una persona experimenta una limitación significativa o permanente en su capacidad física o mental, lo que le impide realizar ciertas actividades o funciones consideradas normales o necesarias para la vida cotidiana o en el trabajo, puede ser el resultado de enfermedades, lesiones o condiciones médicas que perjudican la capacidad de una persona para llevar a cabo sus responsabilidades y actividades habituales, las personas con invalidez a menudo requieren apoyo adicional o adaptaciones para participar plenamente en la sociedad y mantener una calidad de vida adecuada.

El perfil del cargo es un resumen que describe las responsabilidades, requisitos y expectativas asociadas a un puesto de trabajo específico dentro de una organización, Incluyendo detalles sobre las tareas a realizar, habilidades necesarias, nivel educativo, experiencia laboral, competencias y otras cualidades que se buscan en el candidato ideal este perfil sirve como guía tanto para los empleadores al momento de contratar como para los empleados al comprender las expectativas de su rol.

El permiso de trabajo dentro de un sistema de gestión se refiere a un documento formal que autoriza y controla la realización de actividades específicas en un entorno laboral este permiso se emite después de evaluar los riesgos asociados y se evalúan los riesgos y se tomen medidas de seguridad adecuadas, su objetivo es prevenir accidentes, proteger al recurso humano y asegurar el cumplimiento de normativas de SST, control y la comunicación efectiva entre los trabajadores y la gestión.

Para garantizar el buen funcionamiento es indispensables los programas de mantenimiento donde se planifica las actividades y procesos diseñados para garantizar la integridad, confiabilidad y eficiencia continua de los sistemas y procesos dentro de una organización, este programa busca prevenir fallas, optimizar el rendimiento y cumplir con los estándares de calidad y seguridad establecidos, Incluye la supervisión regular, la identificación y corrección proactiva de problemas, y la implementación de mejoras continuas para garantizar un funcionamiento óptimo y cumplir con los objetivos de la gestión de calidad.

5.3. Marco Legal

Este proyecto se realiza bajo la normativa del Decreto 1072 del 2015, teniendo como base el establecimiento y ejecución del SG-SST, el cual está fundamentado en el Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), donde se desarrollan procesos lógicos y por etapas, dando como base la mejora continua.

Teniendo como base que el SG- SST es una herramienta que fomenta y protege la salud y seguridad de la organización y la cual previene la ocurrencia de accidentes de trabajo, factores de riesgo y enfermedades laborales, se toma como base la siguiente normatividad nacional para el desarrollo del Diseño del SG-SST para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá.

La Ley 776 de 2002 establece los derechos a las prestaciones del sistema general de riesgos profesionales, al momento que un trabajador sufra un accidente laboral o enfermedad laboral o por consecuencia de ello, se incapacite, se invalide o muera, el trabajador tendrá el derecho a que el Sistema General lo atienda con los servicios necesarios y reconozca las prestaciones económicas de acuerdo a lo establecido en la Ley.

En el año 2006 por medio de la Ley 1010 se establece el acoso laboral y se adoptan medidas preventivas correctivas y sanciones al acoso laboral y otras obligaciones en el marco relacionado con el trabajo. Por otra parte, el Decreto 231 establece medidas de prevención, corrección y sanciones al acoso laboral y la obligación de los trabajadores frente a la adaptación del reglamento de trabajo frente a los requerimientos de la Ley.

En el año 2007 la Resolución 1401 reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo y las obligaciones de los aportantes frente al accidente en la conformación de grupos de investigación, el registro en el formato de investigación, implementación de medidas y acciones preventivas, suministrar recursos elementos y bienes, remitir el formato de investigación a la administradora de riesgos laborales entre otras, del mismo modo la Resolución 2346 regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, tipos de evaluación medicas ocupacionales como la evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, evaluación médica periódica y la evaluación médica post-ocupacional o de egreso. En el siguiente año, la Resolución 2446 establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

Para el año 2012 se tiene en cuenta la Ley 1562 que modifica el sistema de riesgos laborales y en particular nos habla sobre las obligaciones del empleador y el tele-trabajador en riesgos laborales del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo referente al teletrabajo de acuerdo a los artículos 26 y 27 de esta norma, la Ley 1523 que adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el sistema y se crea el comité nacional para el manejo de desastres; la Resolución 652 que establece la obligatoriedad de las empresas privadas y públicas la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral que tendrá como responsabilidad identificar e intervenir en los riesgos psicosociales encontrados en las actividades laborales causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral y la Resolución 1356 que modifica parcialmente la Resolución 652 del comité compuesto por dos representantes del empleador y dos por trabajadores, con sus respectivos suplentes.

En el 2013 la Resolución 1610 establece algunas funciones sancionatorias de las inspecciones del trabajo las cuales se tendrán en cuenta a fin de evitar ser sancionados por el ministerio de trabajo. El Decreto 2616 reglamenta la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran períodos inferiores a un mes, se dicta disposiciones para formalizar las condiciones laborales de los trabajadores informales. Posteriormente, en el año siguiente el Decreto 1477 expide la nueva tabla de enfermedades laborales, la cual debe actualizarse cada tres años y en donde tendrá dos entradas, los agentes de riesgos donde facilitará la prevención de las enfermedades dentro las actividades laborales y los grupos de enfermedades en la determinación de los diagnósticos médicos en los trabajadores que hayan tenido afectaciones.

El Decreto 1507 de 2014 expide el manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional y los grados de incapacidad permanente parcial y la determinación de invalidez o invalidez total.

En el año 2015 el Decreto 472 reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar los derechos fundamentales de los procesos de investigaciones administrativas y las normas aplicadas al momento de tomar acciones frente a una orden de clausura del establecimiento laboral u cierre definitivo o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancias de la normatividad de la prevención de riesgos laborales cuando existan condiciones que pongan en peligro la integridad, la seguridad y la vida personal de las y los trabajadores y el Decreto 1072 expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo recopilando los requisitos normativos en el ámbito laboral.

En el año 2019 la Resolución 0312 establece los estándares mínimos que deben cumplir las empresas en materia del SG- SST, convirtiéndose en una norma importante para la seguridad y salud de los trabajadores y la obligatoriedad en la implementación de todas las empresas. De igual manera el Decreto 768 de 2022 actualiza la Tabla de Clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones y por último la Guía Técnica GTC 45 que establece la implementación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

6. Marco Metodológico

6.1. Enfoque o Paradigma de la Investigación

El desarrollo de la investigación del Diseño del SG-SST para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, se basó en un enfoque empírico analítico, a fin de alcanzar los objetivos con datos estadísticos para obtener resultados reales de las condiciones de la iglesia e identificar las características de los riesgos dentro de la organización, a través de los datos cuantitativos.

6.2. Método de la Investigación

El método de la investigación empleado para el desarrollo del presente proyecto es el descriptivo, puesto que se describen los hechos de acuerdo a la observación realizada (Sampiere, 2014).

6.3. Tipo de Investigación

Para el diseño del SG-SST en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, el tipo de investigación implementado es cuantitativa, con un proceso deductivo y secuencial, donde se utilizan estadísticas y se analiza la realidad objetiva, haciendo una revisión de los datos obtenidos.

6.4. Fuentes de Información

Para el presente trabajo, se tiene en cuenta las fuentes de información, para así encontrar los mecanismos que permitan tener acceso a la documentación procurando hallar conocimiento y contar con los instrumentos necesarios para determinar los distintos enfoques de acuerdo a las fuentes de información que se catalogan en primarias, secundarias y terciarias.

6.4.1. Fuentes Primarias.

Para la revisión de fuentes primarias se realizará una observación directa por medio de una visita técnica a la Iglesia Cristiana Cruzada de Zipaquirá, se utiliza para la recolección de

datos empleando la observación del objeto de estudio en su entorno, sin intervenir, ni alterar el ambiente en el que se desenvuelve el objeto, para identificar el espacio y las condiciones del mismo, conocer los procesos y actividades desarrollados.

Luego, se tendrá una entrevista con el Pastor / Director de la iglesia para conocer más sobre las actividades realizadas en la misma, de igual manera se da a conocer la importancia del Diseño del Sistema de Gestión para dicha organización. Para acceder a la información se solicitó al Pastor / Director de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá la autorización por medio de un documento escrito dejando constancia del tratamiento de datos, confidencialidad y uso de información de la organización.

Se destinará un espacio para realizar la aplicación de la encuesta sociodemográfica con los trabajadores y voluntarios de la iglesia, para recolectar la información pertinente de cada uno de ellos, las preguntas se realizan tipo cuestionario, en formato cerrado y abierto.

De igual manera, se verificará la lista de chequeo de los estándares del Decreto 1072 de 2015 y así evidenciar las condiciones actuales de la iglesia e interacción entre las partes.

Por medio de la Matriz DOFA, Se realizará un análisis, identificando debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas construyendo la visión completa y crítica del contexto actual de la iglesia con el objetivo de crear estrategias para poder diseñar el SG-SST; para luego elaborar la Matriz de riesgos de acuerdo a la GTC-45 de 2012 para la identificación peligros y la valoración de riesgos de los trabajadores y de acuerdo a los resultados obtenido en dicha matriz, determinar el plan de acción de los riesgos y peligros expuestos.

6.4.2. Fuentes Secundarias.

Para las fuentes secundarias se incluyen diferentes elementos de SST, trabajos de prevención y promoción de enfermedades laborales, tipificación de riesgos y peligros.

Las fuentes de información secundaria utilizadas para el desarrollo del proyecto corresponden a los textos asociados con metodologías, planificación y demás contenidos que contenga información de SST.

Para los documentos se consulta información de la iglesia (Misión, Visión, Quienes Somos, Reseña Histórica) y tesis que se relacionaron el estado del arte como referencia del presente proyecto de investigación.

La normatividad a tener en cuenta es el Decreto 1072 de 2015, la Guía Técnica Colombiana GTC 45, la Resolución 0312 de 2019 y demás requisitos legales asociados con SST.

Se tomaron como base las páginas web relacionadas con información de SST y demás búsqueda que soporte el presente trabajo de investigación.

6.5. Recolección de la información

6.5.1. Población.

El presente trabajo de investigación estipula la población participante como los dos (2) trabajadores vinculados directamente a la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá y los diez (10) voluntarios de la misma.

6.5.2. Muestra.

Al ser baja la cantidad de trabajadores vinculados a la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, la muestra que se toma con el 100%, que son dos (2) trabajadores y diez (10) voluntarios.

6.5.3. Materiales.

Para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación, se utilizaron los materiales descritos a continuación:

Tabla 1*Descripción de materiales*

Materiales	Cantidad	Observaciones
Lápices	8	Toma de apuntes / notas durante el proyecto de investigación
Computador portátil	3	Toma de apuntes / notas / informes / almacenamiento y análisis de datos Redacción, corrección y entrega de proyecto de investigación
Papelería	1.000 aproximadamente	Fotocopias y documentación
Celular	3	Registro de información / toma de fotografías / comunicación
Internet	3	Conexión para reuniones virtuales, envíos de información según requerimiento y búsqueda de información
Programas	3	Software para la elaboración de análisis estadísticos (Excel), redacción de textos (Word) y diseño de mapa conceptuales o mentales (Canva)
Artículos de revista	30	Materiales de la web relacionados con el tema de investigación
Base de datos científicas	5	EBESCO ScienceDirect SciELO Scopus Google Academic
Textos	7	Guía Técnica de implementación para Mipymes Metodología de la investigación Sampieri Guía APA V2 Manual de citación APA V7 Normas APA V7 Guía Metodológica para el Desarrollo de Trabajos de Grado – Posgrados Guía para la Entrega Final Trabajo de Investigación / Esp. GSST

Nota: fuente autoría propia

6.5.4. Técnica.

Para esta investigación se tuvo en cuenta una técnica cuantitativa, realizando observación directa por medio de una visita técnica a la Iglesia Cristiana Cruzada de Zipaquirá, para identificar los espacios y las condiciones, conocer los procesos y actividades desarrolladas, se lleva a cabo con el Pastor / Director una entrevista semiestructurada y la firma de un consentimiento de información, se aplica una encuesta sociodemográfica a trabajadores y voluntarios, se verifica la lista de chequeo para evidenciar el cumplimiento de los estándares para un diseño de un SG-SST de acuerdo a la Decreto 1072 de 2015, para lograr evidenciar el estado en el que se encuentra, por medio de la matriz DOFA se realiza un análisis identificando

debilidades, fortalezas, y amenazas, y por último, se elabora la Matriz de riesgos de acuerdo a la GTC 45 para la identificación de peligros y valoración de riesgos de los trabajadores, para proceder a determinar el plan de acción para los riesgos y peligros encontrados en dicha matriz.

6.5.5. Procedimientos.

Para los procedimientos se aplicaron técnicas enmarcadas en los pasos a seguir en cada proceso, teniendo en cuenta la captación y el proceso de análisis de información.

En la captación de información se utiliza la observación directa para la recolección de datos empleando la observación del objeto de estudio en su entorno, sin intervenir, ni alterar el ambiente en el que se desenvuelve el objeto, para identificar el espacio y las condiciones del mismo, conocer los procesos y actividades desarrollados; la entrevista semiestructurada que se realizará con el Pastor / Director, para conocer más sobre las actividades en la iglesia, y de igual manera se le dará a conocer la importancia del Diseño del Sistema de Gestión para dicha organización; para acceder a la información se solicitó al Pastor / Director de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá un consentimiento informado, donde se plasma la autorización de la constancia del tratamiento de datos, confidencialidad y uso de información de la organización; la encuesta sociodemográfica que se aplicará a los trabajadores y voluntarios, para recolectar la información pertinente de cada uno de ellos, con preguntas tipo cuestionario en formato cerrado y abierto; adicionalmente, se realizará una lista de chequeo para verificar las condiciones actuales de la iglesia, frente a los estándares establecidos en el Decreto 1072 de 2015; por medio de la Matriz DOFA, se realiza un análisis, identificando debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas construyendo la visión completa y crítica del contexto actual de la iglesia con el objetivo de crear estrategias para poder diseñar el SG-SST; para luego elaborar la Matriz de riesgos de acuerdo a la GTC-45 de 2012 para la identificación peligros y la valoración de riesgos

de los trabajadores y de acuerdo a los resultados obtenidos en dicha matriz, determinar el plan de acción de los riesgos y peligros expuestos.

Para el proceso de análisis de la información se realiza la interpretación de la encuesta sociodemográfica aplicada a los trabajadores y voluntarios, se hace un análisis de la Matriz DOFA, identificando debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas construyendo la visión completa y crítica del contexto actual de la iglesia con el objetivo de crear estrategias para poder diseñar el SG-SST, y por último se ejecutará un análisis de los peligros y riesgos identificados en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá de acuerdo a la matriz de riesgos

6.5.6. Análisis de la Información.

El análisis de la información inicia con la recopilación de datos abarcando diferentes fuentes de contenido, teniendo como base la confiabilidad para la aplicación de diferentes instrumentos.

Luego se realiza el procesamiento de datos detallando y examinando rigurosamente la información para continuar con el desarrollo y análisis del proyecto. Se utiliza el proceso estadístico como método para recolección, y organización de datos por medio de tablas, gráficas y análisis, recopilando información cuantitativa para diseñar el SG-SST de la Iglesia Cruzada Cristiana Zipaquirá.

Para la presente investigación, se maneja Excel como programa base para poder desarrollar el análisis correspondiente de la información en cada uno de los procesos.

Tabla 2*Instrumentos para el análisis de la información*

Proceso	Instrumentos	Descripción
Recopilación de datos	Observación directa por medio de una visita técnica a la Iglesia Cristiana Cruzada de Zipaquirá	La observación directa, se utiliza para la recolección de datos empleando la observación del objeto de estudio en su entorno, sin intervenir, ni alterar el ambiente en el que se desenvuelve el objeto, para identificar el espacio y las condiciones del mismo, conocer los procesos y actividades desarrollados.
	Entrevista semiestructurada	La entrevista semiestructurada se realizará con el Pastor / Director, para conocer más sobre las actividades en la iglesia, de igual manera se da a conocer la importancia del Diseño del Sistema de Gestión para dicha organización.
	Consentimiento informado	Para acceder a la información se solicitó al Pastor / Director de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá la autorización por escrito dejando constancia del tratamiento de datos, confidencialidad y uso de información de la organización.
	Encuesta sociodemográfica	Encuesta sociodemográfica, para ser aplicada a los trabajadores y voluntarios. Para recolectar la información pertinente de cada uno de ellos. Las preguntas se realizan tipo cuestionario, formato cerrado y abierto.
	Verificación lista de chequeo	Se realizará una lista de chequeo para verificar las condiciones actuales de la iglesia, frente a los estándares establecidos en el Decreto 1072 de 2015.
	Matriz de riesgos	Elaboración de la Matriz de riesgos de acuerdo a la GTC-45 de 2012 para la identificación peligros y la valoración de riesgos de los trabajadores.
Análisis y Gráficas	Realizar un análisis de los resultados obtenidos de la encuesta sociodemográfica	Se analizarán los resultados de las encuestas sociodemográficas por medio de un Excel, donde se relacionan los datos y se analizan por medio de gráficos cada una de las variables.
	Realizar un análisis de los resultados obtenidos en la lista de chequeo	Se analizarán los resultados de la lista de chequeo por medio de un Excel, donde se relacionan los datos y se analizan por medio de gráficos cada una de las variables.
	Matriz DOFA	Se realizará un análisis, identificando debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas construyendo la visión completa y crítica del contexto actual de la iglesia con el objetivo de crear estrategias para poder diseñar el SG-SST.
	Análisis de peligros y riesgos	Análisis de los peligros y riesgos identificados en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá de acuerdo a la matriz de riesgos

Nota: fuente autoría propia

FASES	ACTIVIDAD	ago-23	sep-23	oct-23	nov-23	dic-23	ene-24	feb-24	mar-24	abr-24	may-24
Fase 2	1.2. Analizar el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 del 2015, por parte de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá.										
	1.2.1. Realizar lista de chequeo para verificar las condiciones actuales de la iglesia, frente a los estándares establecidos en el Decreto 1072 de 2015										
	1.2.2. Tabular y graficar la información recopilada en la lista de chequeo de las condiciones actuales de la iglesia, frente a los estándares establecidos en el Decreto 1072 de 2015 Este proceso se realizara en la base de datos de Excel										
	1.2.3. Diagnóstico la información recopilada en la lista de chequeo de las condiciones actuales de la iglesia, frente a los estándares establecidos en el Decreto 1072 de 2015										
	1.2.4. Matriz DOFA realizar análisis, identificando debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas construyendo la visión completa y critica del contexto actual de la iglesia con el objetivo de crear estrategias para poder diseñar el SG-SST.										
Fase 3	1.3. Evaluar los peligros y riesgos identificados en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá de acuerdo a la normativa vigente.										
	1.3.1. Elaboración de la Matriz de riesgos de acuerdo a la GTC-45 de 2012 para la identificación peligros y la valoración de riesgos de los trabajadores.										
Fase 4	1.3.2. Analizar los peligros y riesgos identificados en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá de acuerdo a la matriz de riesgos										
	1.4. Crear un plan de mejora de acuerdo a la evaluación inicial del SG-SST.										
	1.4.1. Determinar el plan de acción para los riesgos y peligros encontrados de acuerdo a la Matriz GTC 45										
	1.5. Discusión										
	1.6. Análisis financiero										
	1.7. Conclusiones y recomendaciones										
	1.8. Cierre del proyecto										
	1.9. Entrega del proyecto										

Nota: fuente autoría propia

7. Resultados

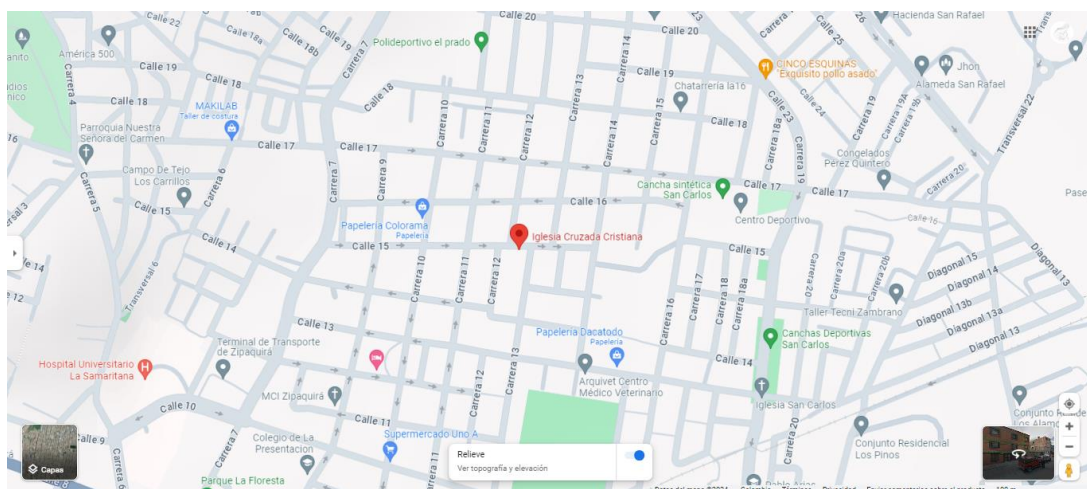
7.1. Caracterización Sociodemográfica Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá

La Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, fue creada el 25 de febrero de 1978, bajo un carácter religioso “Cristiano Evangélico”, con NIT No. 860.046.489.-6. Es una organización sin ánimo de lucro, que se dedica a la predicación del Evangelio, con el fin de proveer actividades de pastoreo y asesoramiento espiritual.

La sede de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá se encuentra ubicada en el municipio de Zipaquirá, en la carrera 13 # 14 A – 41 del barrio Santa Isabel el Rodeo, en zona urbana.

Figura 1

Ubicación geográfica de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá



Nota: Google Maps

Su actividad económica es actividades religiosas (9491 las actividades de asociaciones religiosas o de particulares que proporcionan servicios directamente a los fieles de las iglesias, mezquitas, templos, sinagogas y otros lugares de culto). Con base en lo anterior, se desarrollan procesos de formación integral a través del adoctrinamiento bíblico, propendiendo porque los miembros de la iglesia alcancen la madurez cristiana.

Los turnos y horarios de trabajo se manejan de forma flexible, cumpliendo con el número de horas semanales de acuerdo con el contrato de trabajo.

La organización tiene 2 personas de nómina, adscritas a la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, se encuentran bajo el direccionamiento del Pastor / Director, del mismo modo participan 10 personas voluntarias para la realización de los diversos eventos que se desarrollan.

De acuerdo a lo anterior y al tipo de eventos manejados en la iglesia, su clasificación de riesgos es clase I.

Figura 2

Iglesia Cruzada Cristiana De Zipaquirá



Nota: fuente autoría propia

La encuesta sociodemográfica es un procedimiento para la determinación del perfil sociodemográfico de trabajadores y voluntarios de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, y se

aplica con el fin de tratar el riesgo psicosocial, para intervenir y garantizar la salud física y mental de las personas involucradas directamente con la iglesia.

Adicionalmente, la encuesta ayudará a conocer los rasgos del entorno sociodemográficos de trabajadores y voluntarios y factores de su vida que influyen en su comportamiento personal, laboral y social. Por lo anterior, la presente descripción definirá características específicas de la población trabajadora y voluntaria de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá

La metodología utilizada para la recolección de los datos en la presente encuesta se realiza por medio de preguntas estructuradas, cerradas y abiertas para la recolección de datos personales (nombres y apellidos, tipo y número de documento, edad, número de celular, entre otras).

Los datos recolectados en la encuesta son tratados de acuerdo a los términos establecidos al cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012.

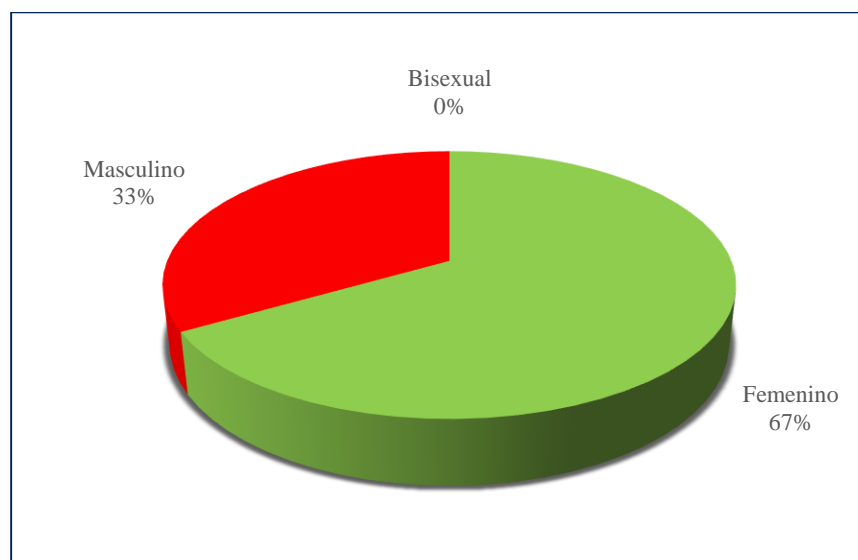
Con el propósito de guardar la confidencialidad de los datos recopilados, en el presente análisis no se tendrán en cuenta los datos que suministran información personal como nombres y apellidos, tipo y número de documento, correo electrónico, número de celular y dirección de residencia.

La encuesta sociodemográfica aplicada a empleados y voluntarios, es un instrumento esencial dentro del modelo de SST, brindando un insumo fundamental para tratar el riesgo psicosocial y realizar el diagnóstico de salud en la iglesia, por medio de una agrupación de datos que permite definir la identidad de las personas, las características sociales y las características generales de la población trabajadora y voluntaria.

Tabla 4*Género de trabajadores y voluntarios de la iglesia*

Género	Respuestas
Femenino	8
Masculino	4
No binario	0
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 3*Género de trabajadores y voluntarios de la iglesia*

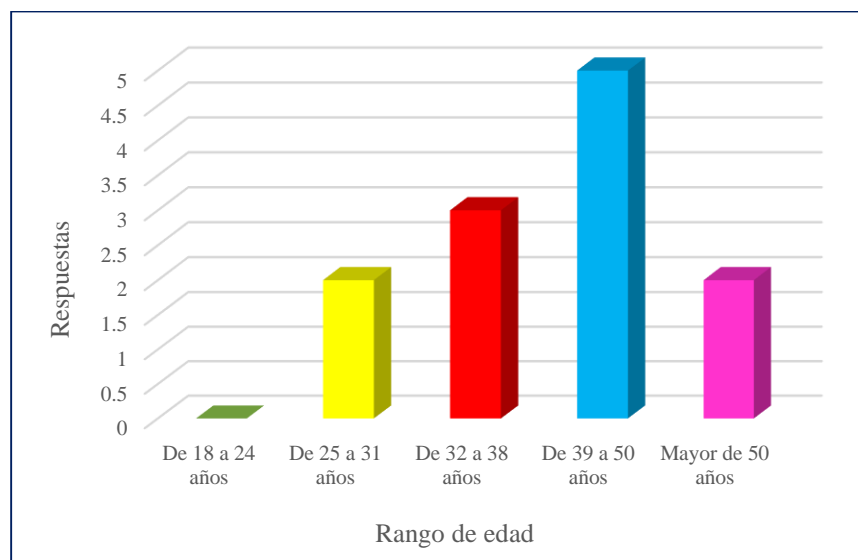
Nota: fuente autoría propia

Con esta pregunta se quiere determinar el sexo/género de los trabajadores y voluntarios de la iglesia con el fin de conocer la diversidad y diferencias que existen internamente. De acuerdo a la figura 3, se analiza que el 67% de los encuestados son mujeres y el 33% son hombres, y no hay participación de personas con género bisexual. La información anterior es indispensable para describir los patrones de enfermedad y salud dentro de la iglesia, teniendo en cuenta que hay alteraciones más predominantes en cada género.

Tabla 5*Edad de trabajadores y voluntarios de la iglesia*

Rango de edad	Respuestas
De 18 a 24 años	0
De 25 a 31 años	2
De 32 a 38 años	3
De 39 a 50 años	5
Mayor de 50 años	2
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 4*Edad de trabajadores y voluntarios de la iglesia*

Nota: fuente autoría propia

En la tabla 5 y figura 4, se puede conocer el rango de edad de los trabajadores y voluntarios de la iglesia. La edad es un aspecto relevante, puesto que el factor etario determinado por la edad y el ciclo vital humano incide en la salud y el desempeño laboral de cada persona.

Los rangos de edades pueden compartir valores, códigos, actividades o prácticas que aportan a la sociedad. Las personas jóvenes cuentan con disposición para aprender y servir, en la

encuesta se puede analizar que el 17% pertenecen a este grupo de jóvenes que podrían aportar nuevas estrategias a los procesos de la iglesia y el 25% son personas en el rango de 32 a 38 años, que tendrían más experiencia y son de vital importancia para la toma de decisiones, con ellas podríamos contar para liderar procesos internos. Las personas con mayor edad requerirán mayores planes de capacitación y prevención que los de menor edad.

Tabla 6

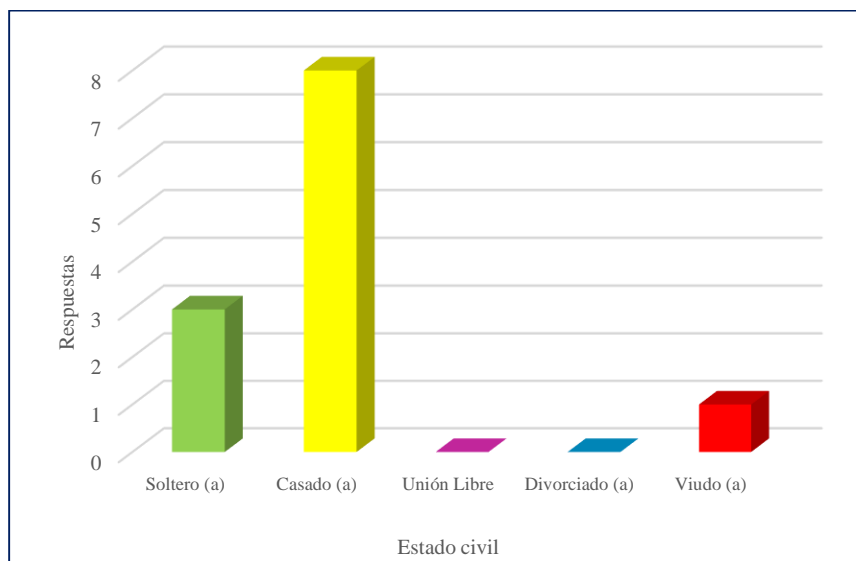
Estado civil de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Estado civil	Respuestas
Soltero (a)	3
Casado (a)	8
Unión Libre	0
Divorciado (a)	0
Viudo (a)	1
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 5

Estado civil de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

El propósito de conocer estado civil de los trabajadores y voluntarios es determinar si conviven o tienen alguna relación conyugal, ya que es un contexto donde se determina la competencia para efectuar ciertos derechos y adquirir obligaciones. En la figura 5 se evidencia que el 67% de los encuestados son casados, el 25% son solteros y el 8% son divorciados.

Tabla 7

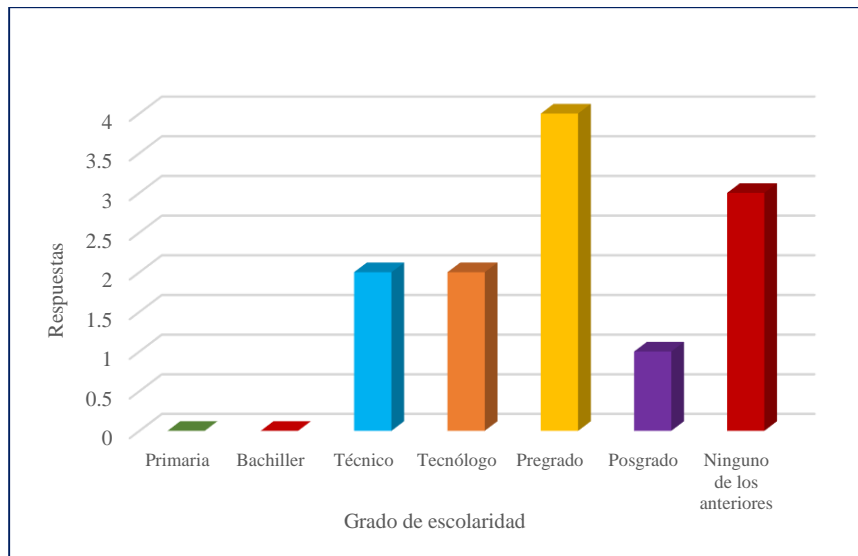
Grado de escolaridad de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Grado de escolaridad	Respuestas
Primaria	0
Bachiller	0
Técnico	2
Tecnólogo	2
Pregrado	4
Posgrado	1
Ninguno de los anteriores	3
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 6

Grado de escolaridad de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

Con la figura 6 conocemos el nivel de escolaridad de los empleados y los voluntarios de la iglesia, donde el 33% de los encuestados han realizado un pregrado, el 17% son técnicos y tecnólogos, el 8% han realizado algún tipo de posgrado y el 25% no cuentan con un título de escolaridad. Así mismo, se evidencia que el 75% de empleados y voluntarios han tenido la oportunidad de acceder a la educación. Estos datos permiten definir el tipo de programas que se deben implementar en la iglesia para prevenir, gestionar y evaluar la SST.

Tabla 8

Profesión de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Profesión	Respuestas
Administración de empresas	1
Diseñadora Gráfica	1
Diseñadora, Pastora	1
Empleado	1
Estadístico	1
Ingeniera industrial	1
Licenciada en Pedagogía Infantil	1
Modista	1
Operario	1
Pastor. Cristiano	1
Secretaria	1
Técnica Sistemas	1
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

De acuerdo al análisis realizado en la figura 6 y con respecto a los datos de la tabla 8 se conocen las profesiones o labores que ejercen los trabajadores y voluntarios que hacen parte de la iglesia. Esto nos ayuda a evidenciar las fortalezas y habilidades que cada uno maneja de acuerdo a su nivel de escolaridad. Adicionalmente, se pueden diseñar actividades de

capacitación, formación y entrenamiento acorde con el cargo que tiene cada una de las personas y las necesidades que tiene la iglesia.

Tabla 9

Grupo poblacional de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Grupo poblacional	Respuestas
Si	0
No	12
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Tabla 10

Tipo de discapacidad de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Tiene discapacidad	Respuestas
No	12
Si	0
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

La información relacionada en la tabla 9 y en la tabla 10 permiten tener una descripción aproximada del estilo de vida de los trabajadores y voluntarios, donde podemos identificar los primeros rasgos de posibles vulnerabilidades o factores de riesgos que se deben tomar en cuenta para los procesos y programas que se desarrollen en la iglesia. Favorablemente se identifica que el grupo poblacional encuestado no pertenece a ningún grupo poblacional y tampoco tiene ningún tipo de discapacidad.

Tabla 11

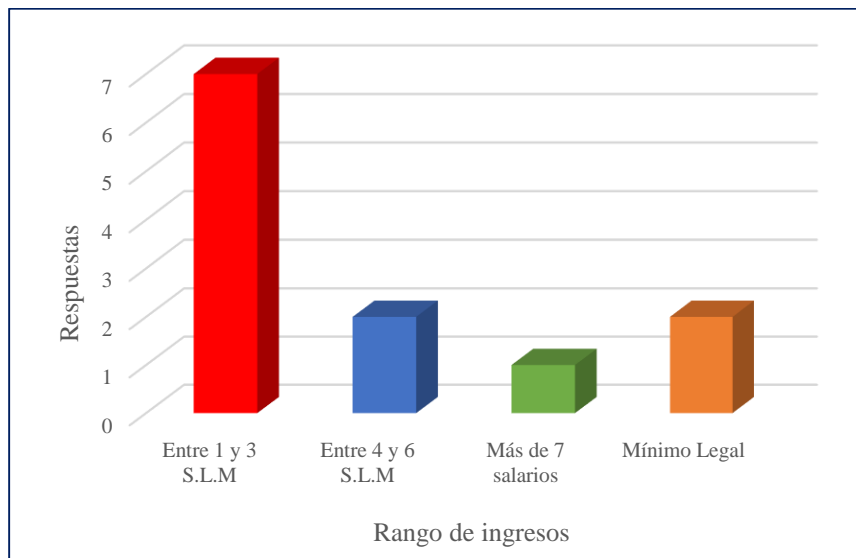
Ingresos mensuales de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Rango de ingresos	Respuestas
Entre 1 y 3 S.L.M	7
Entre 4 y 6 S.L.M	2
Más de 7 salarios	1
Mínimo Legal	2
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 7

Ingresos mensuales de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

La figura 7 enseña el rango de ingresos se pueden observar un rango predominante que está comprendido entre 1 y 3 S.M.L.V., con un 58%, el 17% cuenta con ingreso de un S.M.L.V., y entre 4 y 6 S.M.L.V. y el 8 % relaciona que gana más de 7 salarios. Lo anterior da a conocer que los trabajadores y voluntarios cuentan con un nivel de vida que permite la satisfacción de las necesidades básicas.

Tabla 12

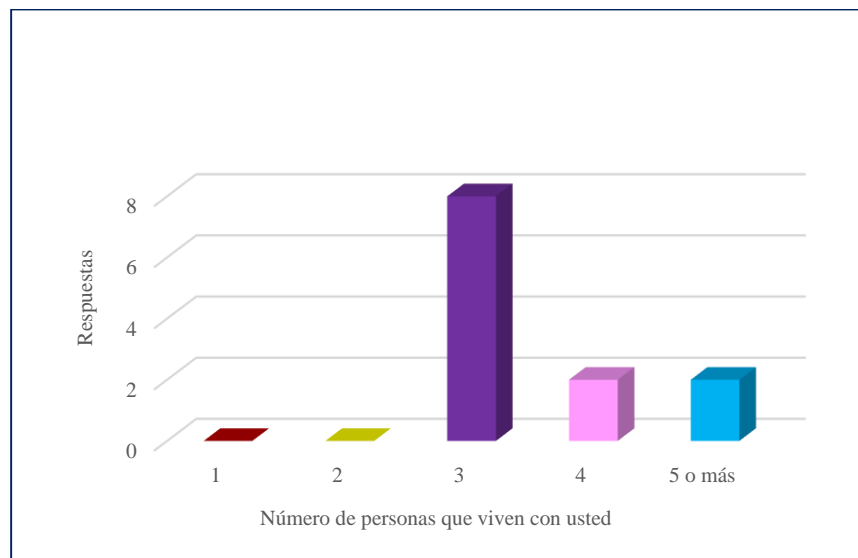
Composición del núcleo familiar de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Núcleo familiar	Respuestas
1	0
2	0
3	8
4	2
5 o más	2
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 8

Composición del núcleo familiar de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

La composición del grupo familiar relacionada en la figura 8, muestra que el 100% de los encuestados tienen composición familiar de más de 3 personas, adicionalmente, da a conocer las personas que podemos tener de contacto en caso de alguna emergencia que se llegue a presentar con los trabajadores o voluntarios, también sirve para proyectar actividades familiares y conocer que afiliaciones se deben realizar de acuerdo a esta composición familiar.

Tabla 13

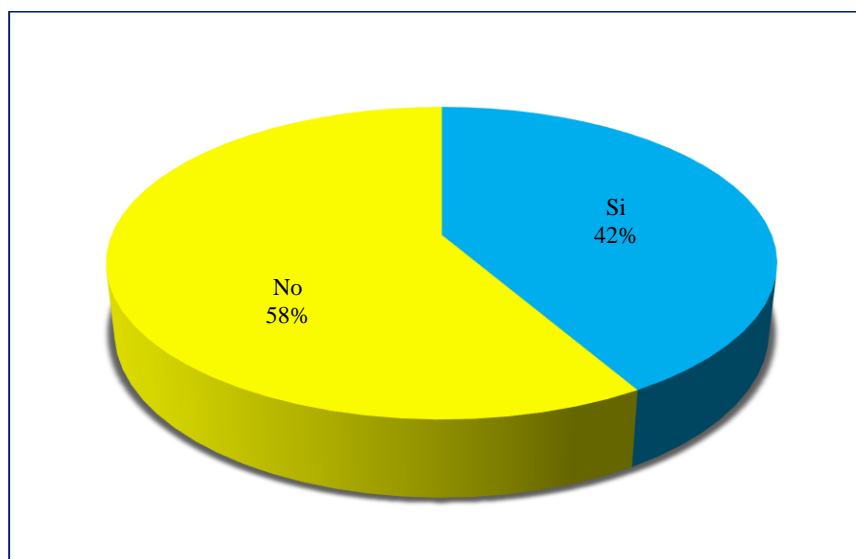
Los trabajadores y voluntarios de la iglesia son cabeza de familia

Es cabeza de familia	Respuestas
Si	5
No	7
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 9

Los trabajadores y voluntarios de la iglesia son cabeza de familia



Nota: fuente autoría propia

En la figura 9 se conoce la responsabilidad que cada encuestado tiene, el 42% de trabajadores y voluntarios tienen responsabilidades familiares sin importar si son hombres o mujeres, y el 58% dicen no ser cabeza de familia.

Tabla 14

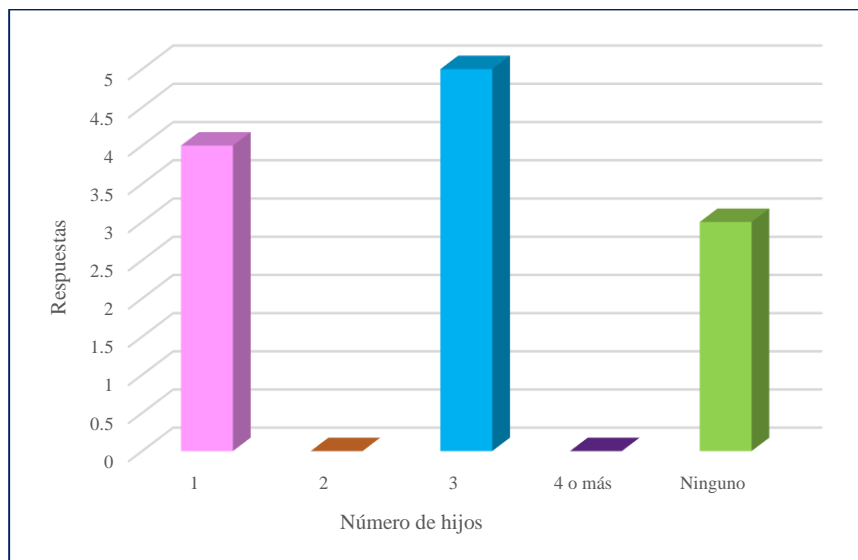
Número de hijos de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Número de hijos	Respuestas
1	4
2	0
3	5
4 o más	0
Ninguno	3
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 10

Número de hijos de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

La figura 10 nos enseña la cantidad de hijos que tienen los encuestados, 33% nos da a conocer que los trabajadores y voluntarios cuentan con 1 hijo, el 42% nos muestra que la población encuestada cuenta con 3 hijos y el 25% da a conocer que no tiene hijos. Con esta información se puede tener en cuenta las medidas favorables o difíciles de implementar en la

parte laboral para los empleados y voluntarios de la iglesia y adicional conocer el tamaño de cada una de las familias.

Tabla 15

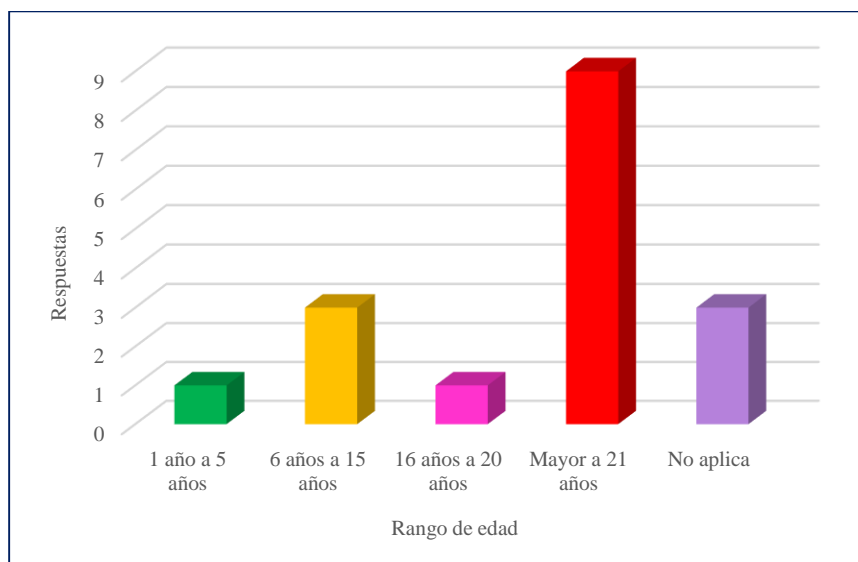
Edad de los hijos de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Rangos de edad	Respuestas
1 año a 5 años	1
6 años a 15 años	3
16 años a 20 años	1
Mayor a 21 años	9
No aplica	3
Total encuestados	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 11

Edad de los hijos de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

En la figura 11 podemos recopilar información de la edad de los hijos de los trabajadores y voluntarios don el 6% muestra que el rango de edad oscila entre 1 a 5 años y 16 a 20 años, el

17% nos muestra que el rango de edad de los hijos es de 6 a 15 años, y el rango más predominante nos muestra con un 53% que los hijos son mayores de 21 años y el 18% muestra que no tienen hijos. Esta característica ayuda a evaluar si el trabajador o los voluntarios tiene a cargo responsabilidades con hijos menores de edad.

Tabla 16

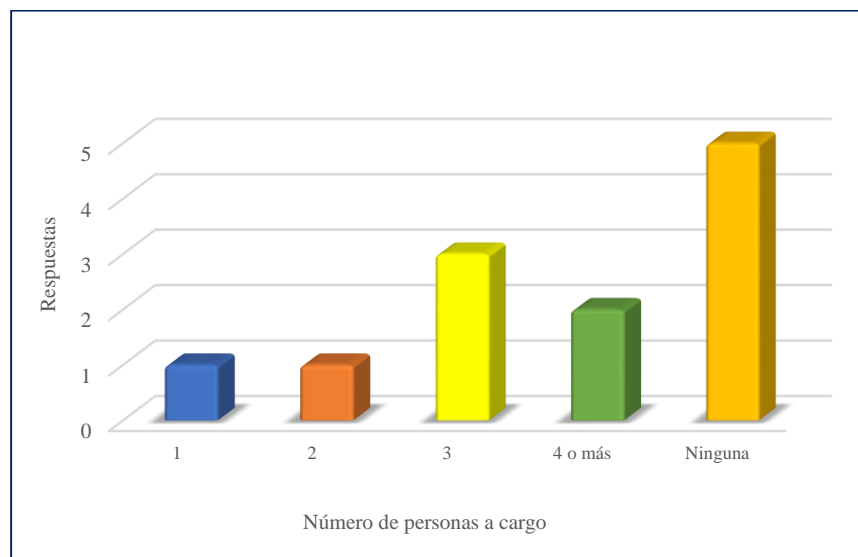
Personas a cargo de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Número de personas	Respuestas
1	1
2	1
3	3
4 o más	2
Ninguna	5
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 12

Personas a cargo de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

Los datos suministrados en la figura 12 dan a conocer si los empleados o los voluntarios de la iglesia tienen personas a cargo, con esto podemos evidenciar el grado de responsabilidad que asumen en su vida cotidiana. El 58% de los encuestados refieren tener personas a su cargo y el 42% dicen no tenerlos.

Tabla 17

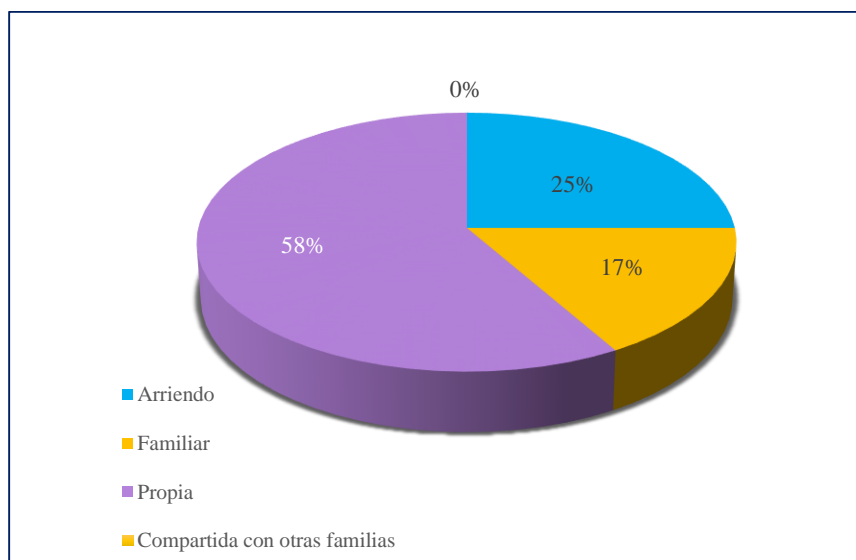
Tipo de vivienda de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Tipo de vivienda	Respuestas
Arriendo	3
Familiar	2
Propia	7
Compartida con otras familias	0
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 13

Tipo de vivienda de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

En la figura 13 se evidencia que el 58% de los encuestados cuentan con vivienda propia, el 17% con vivienda familiar, y el 25% viven en arriendo, de esta manera se dan a conocer las condiciones sociales, económicas y culturales que tiene los empleados y voluntarios.

Tabla 18

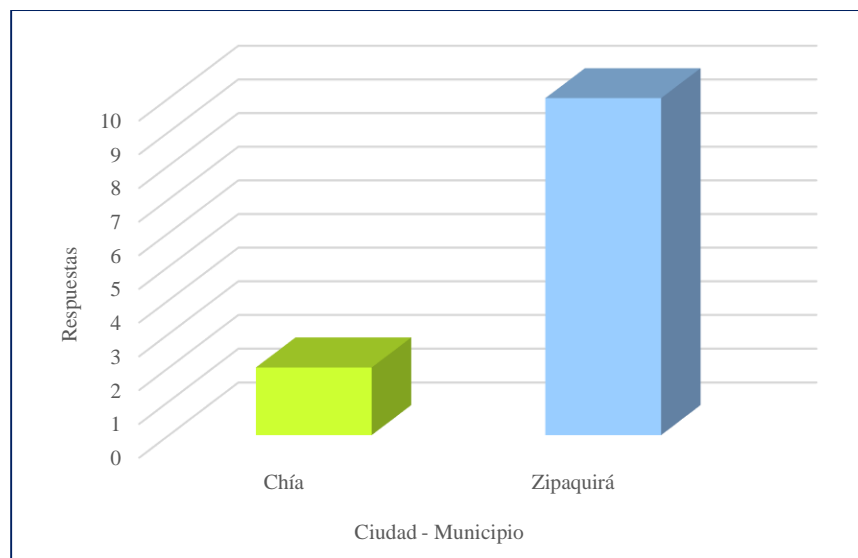
Ciudad o municipio de residencia de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Ciudad - Municipio	Respuestas
Chía	2
Zipaquirá	10
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 14

Ciudad o municipio de residencia de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

Con la información suministrada en la figura 14, se evidencia que el 83% de las personas encuestadas viven en Zipaquirá y el 17% viven en Chía. Con los datos anteriores, se puede

conocer la situación y condiciones extra laborales de los trabajadores y voluntarios, con el fin de brindar un apoyo a cada persona y a su núcleo familiar.

Tabla 19

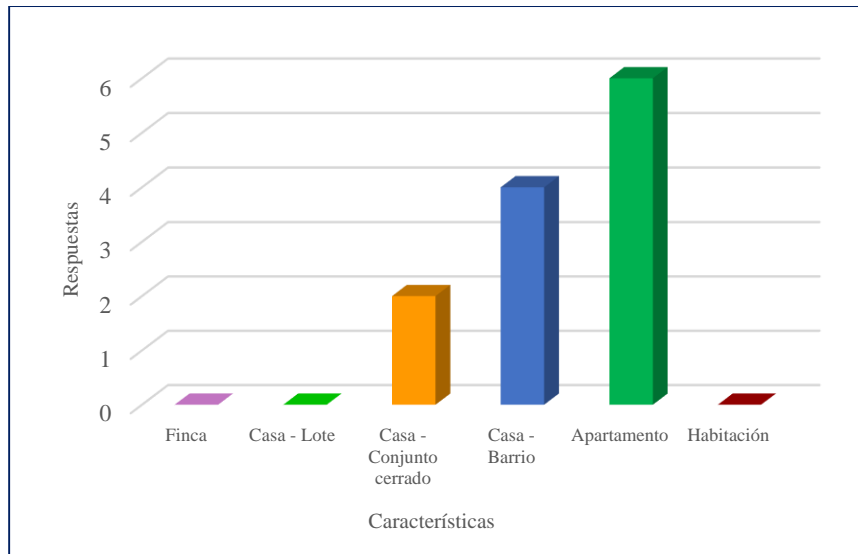
Características de la vivienda de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Características	Respuestas
Finca	0
Casa - Lote	0
Casa - Conjunto cerrado	2
Casa - Barrio	4
Apartamento	6
Habitación	0
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 15

Características de la vivienda de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

La figura 15 tiene como finalidad conocer el contexto y características de las viviendas y así mismo conocer las características sanitarias de cada una de ellas, el 50% muestra que los encuestados viven en apartamentos, el 33% en casa de barrios y el 17% en casa de conjuntos cerrados y denotando que no hubo participación de personas viviendo en fincas, casa lote o habitaciones, siendo las viviendas más propensas a presentar algún tipo de carencias de infraestructura o servicios de equipamiento básico

Tabla 20

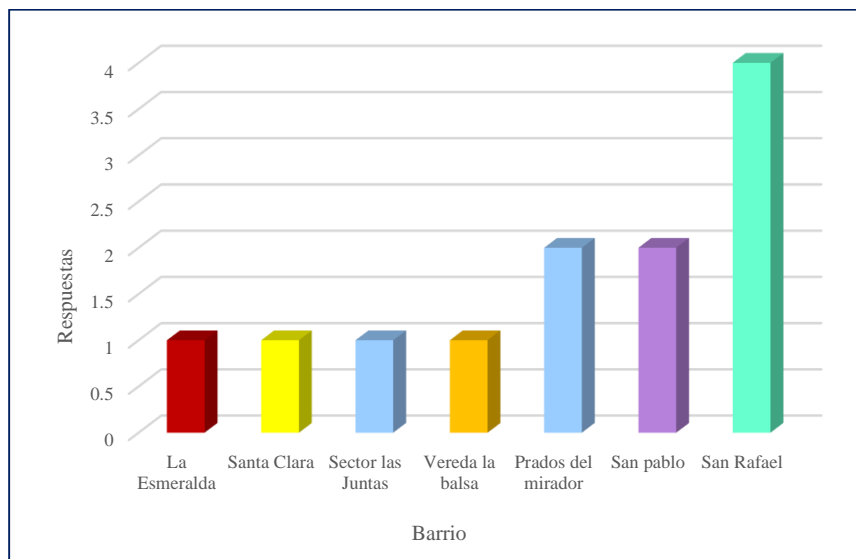
Barrio de residencia de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Barrio	Respuestas
La Esmeralda	1
Santa Clara	1
Sector las Juntas	1
Vereda la balsa	1
Prados del mirador	2
San pablo	2
San Rafael	4
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 16

Barrio de residencia de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

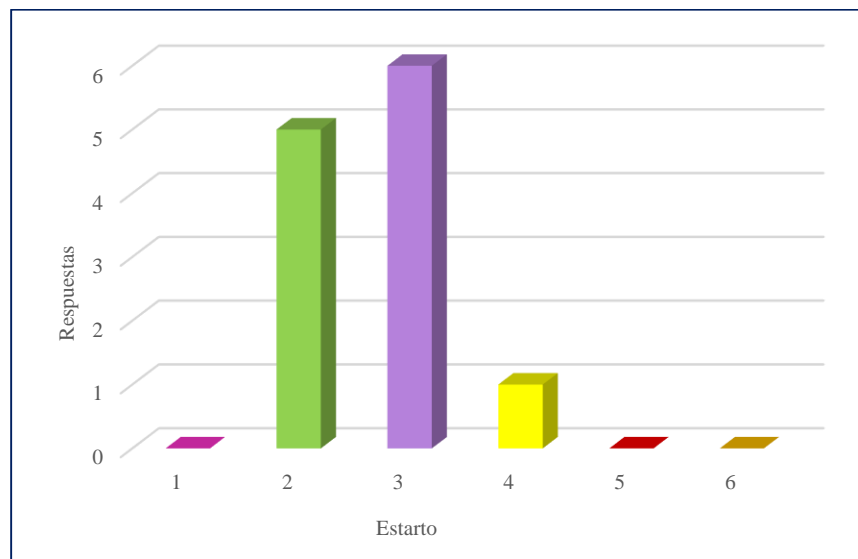
La figura 16 permite conocer las características del barrio y la localización de cada una de las viviendas permite realizar un diagnóstico espacial de los diferentes aspectos a partir de los barrios de vivienda como los beneficios y oportunidades a los que están sometidos, si están en lugares de vulnerabilidad o peligro y que desigualdades se pueden encontrar a raíz de esta situación. Los barrios relacionados son la Esmeralda, Santa Clara, Sector las Juntas, Vereda la balsa, Prados del Mirador, San Pablo y San Rafael.

Tabla 21

Estrato socioeconómico de trabajadores y voluntarios de la iglesia

Estrato	Respuesta
1	0
2	5
3	6
4	1
5	0
6	0
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 17*Estrato socioeconómico de trabajadores y voluntarios de la iglesia*

Nota: fuente autoría propia

La mayoría de los encuestados se encuentran situados en los estratos 2 y 3, con un 92% respectivamente, el 8% de personas que respondieron manifiestan vivir en un estrato 4, lo que denota que la condición de vida de los trabajadores y voluntarios de la empresa están situados en un nivel socioeconómico medio – alto.

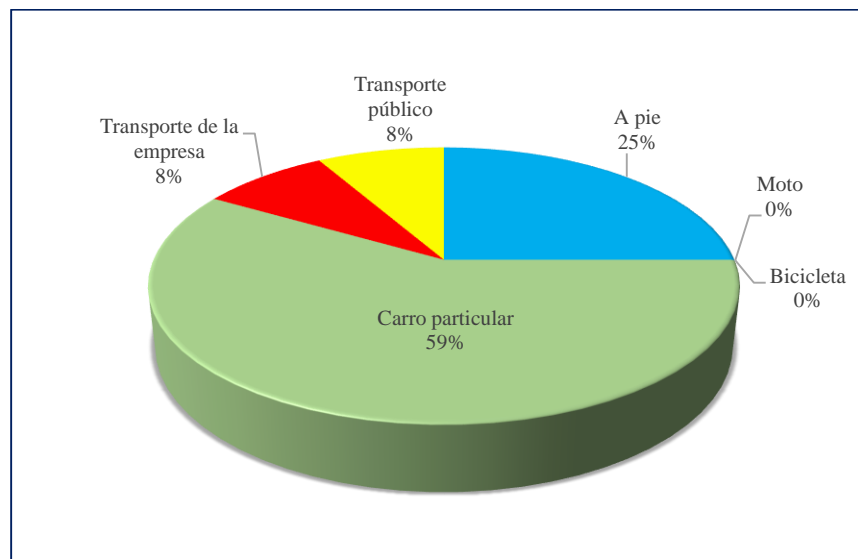
Tabla 22*Tipo de transporte de trabajadores y voluntarios de la iglesia*

Tipo de transporte	Respuesta
A pie	3
Bicicleta	0
Moto	0
Carro particular	7
Transporte de la empresa	1
Transporte público	1
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 18

Tipo de transporte de trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

La información suministrada en la figura 18 ayuda a conocer el medio de transporte utilizado por empleados y voluntarios de la empresa y así mismo permite conocer si el traslado es seguro, cómodo, el nivel de estrés y el tiempo del trayecto de la casa al trabajo o del trabajo a la casa. Datos que dan pauta para estudiar cómo estos factores influyen en la productividad. El 59 de los participantes me transportan en carro particular, el 25% a pie, el 8% utiliza transporte de la empresa y transporte público y no se evidencia participación de moto y bicicleta.

Tabla 23

Cargo que desempeñan los trabajadores de la iglesia

Cargo en la iglesia	Respuesta
Directivo	1
Secretarial	1
Total	2

Nota: fuente autoría propia

Es importante conocer el cargo que desempeña cada uno de los trabajadores de la iglesia, ya que brinda información básica de la condición laboral, fuente de bienes y servicios que satisfacen sus necesidades. En la tabla 23 se evidencia que 1 persona es Directivos y 1 pertenece al área Administrativa.

Tabla 24

Antigüedad en el cargo para los trabajadores de la iglesia

Antigüedad en el Cargo	Respuestas
Menos de 1 año	0
1 año a 3 años	0
4 años a 6 años	0
7 años a 10 años	0
11 años a 20	1
Más de 21 años	1
Total	2

Nota: fuente autoría propia

En la tabla 24 se evidencia que el Director y la secretaria, están en el rango de 11 a 20 años y más de 21 años de antigüedad en la iglesia. Esta información es crucial para reconocer el valor de la lealtad, confianza, compromiso y estabilidad que han tenido con la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá.

Tabla 25

Área de trabajo para los trabajadores de la iglesia

Área de Trabajo	Respuestas
Directivo	1
Administrativo	1
Total	2

Nota: fuente autoría propia

En la tabla 25 se evidencia que 1 persona pertenece al área de Directivos y 1 pertenece al área Administrativa. Es importante conocer el área en que se desempeña cada uno de los trabajadores de la iglesia, puesto que brinda información básica de la condición laboral y las responsabilidades que ejerce cada uno de ellos.

Tabla 26

Pausas activas para los trabajadores de la iglesia

Pausas activas jornada laboral	Respuestas
No	1
Si	1
Total	2

Nota: fuente autoría propia

Las pausas activas son necesarias para prevenir los niveles de estrés manejados en las organizaciones, ayudan a evitar la fatiga física y mental, prevé espasmos musculares y combate la baja productividad que se puede tener si se presenta alguna de estas características. La tabla 26 muestra que de 2 empleados de la iglesia solo 1 realiza pausas activas durante su jornada laboral.

Tabla 27

Motivos para que los trabajadores de la iglesia no realicen pausa activas

Motivos	Respuestas
Falta de tiempo	0
No hay espacio establecido por la iglesia	0
No aplica	2
Total	2

Nota: fuente autoría propia

Tabla 28*Tipo de pausas activas que realizan los trabajadores de la iglesia*

Tipo de pausa activa	Respuestas
Ergonómica	0
Mental	1
No Aplica	1
Total	2

Nota: fuente autoría propia

En la tabla 26 se evidenció que 1 de los 2 encuestados realiza pausas activas dentro de su jornada laboral y en la tabla 28 especifica que el tipo de pausa activa manejada es la mental, este tipo de pausas están diseñadas para refrescar y relajar la mente. Se pueden incluir técnicas como ejercicios de respiración, visualizaciones o actividades lúdicas.

Tabla 29*Antigüedad de los trabajadores en la iglesia*

Antigüedad	Respuestas
Menos de 1 año	0
1 año a 3 años	0
4 años a 6 años	0
7 años a 10 años	0
11 años a 20	0
Más de 21 años	2
Total	2

Nota: fuente autoría propia

La antigüedad en la empresa es un factor fundamental ya que se pueden tener incentivos a favor del trabajador como compensaciones salariales, bonos o beneficios que se pueden ofrecer para seguir incentivando la motivación y el compromiso laboral, y así la empresa también puede

tener una retención de talento que ayuda en los procesos internos. Como se puede evidenciar en la tabla 29, es crucial la antigüedad de las 2 personas vinculadas a la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, son personas valiosas por su nivel de conocimiento dentro de la organización.

Tabla 30

Cargo que desempeñan los voluntarios en las empresas

Cargo en la empresa	Respuesta
Diseñadora gráfica	2
Maestra / Docente	2
Contadora / Financiera	1
Coordinador de información y analítica	1
Confección de prendas de vestir	1
Independiente	1
Analista de calidad	1
Operador	1
Total	10

Nota: fuente autoría propia

Es importante conocer el cargo que desempeña cada uno de los voluntarios en las empresas donde laboran, ya que brinda información básica de la condición laboral, fuente de bienes y servicios que satisfacen sus necesidades. En la tabla 30 se relacionan los diferentes cargos que ejercen las persona encuestadas.

Tabla 31

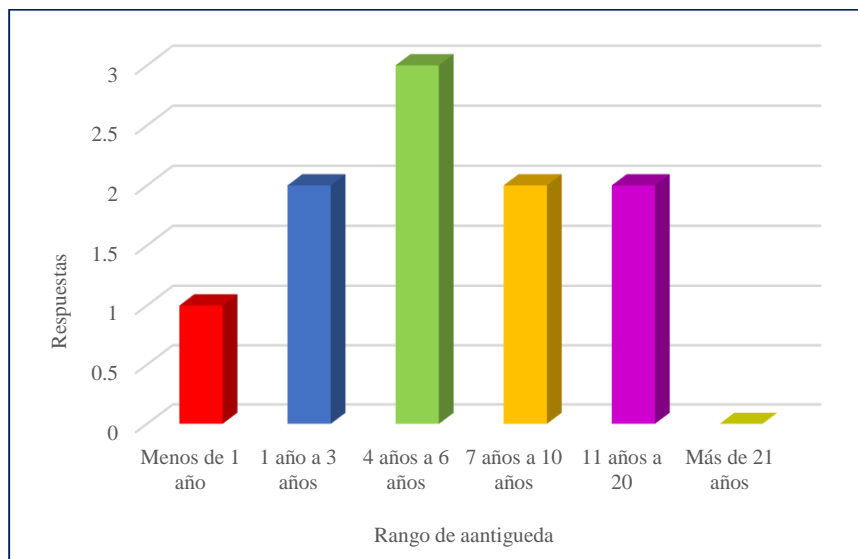
Antigüedad de los voluntarios en los cargos dentro de las empresas

Rango de antigüedad	Respuestas
Menos de 1 año	1
1 año a 3 años	2
4 años a 6 años	3
7 años a 10 años	2
11 años a 20	2
Más de 21 años	0
Total	10

Nota: fuente autoría propia

Figura 19

Antigüedad de los voluntarios en los cargos dentro de las empresas



Nota: fuente autoría propia

En la figura 19 se evidencia que predomina el rango de 4 a 6 años de antigüedad en los cargos que desempeñan los voluntarios con un 30%, que el 20% de los encuestados están en el rango de 1 a 3 años, de 7 a 10 años y de 11 a 20 años de antigüedad y solo el 10% se encuentra con antigüedad interior a un año. Esta información es crucial para reconocer el valor de la lealtad, confianza, compromiso y estabilidad que cada uno tiene con la empresa donde labora.

Tabla 32

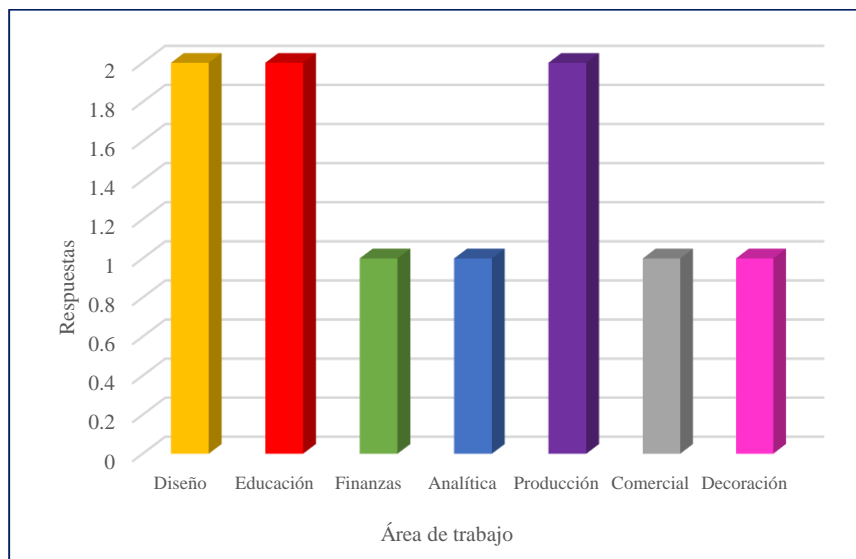
Área de trabajo de los voluntarios dentro de las empresas

Área de trabajo	Respuestas
Diseño	2
Educación	2
Finanzas	1
Analítica	1
Producción	2
Comercial	1
Decoración	1
Total	10

Nota: fuente autoría propia

Figura 20

Área de trabajo de los voluntarios dentro de las empresas



Nota: fuente autoría propia

En la figura 20 se plasman las diferentes áreas de trabajo donde se encuentran ubicados los voluntarios. Es importante conocer el área en que se desempeña cada uno de los voluntarios en las diferentes empresas, puesto que brinda información básica de la condición laboral y las responsabilidades que ejerce cada uno de ellos.

Tabla 33

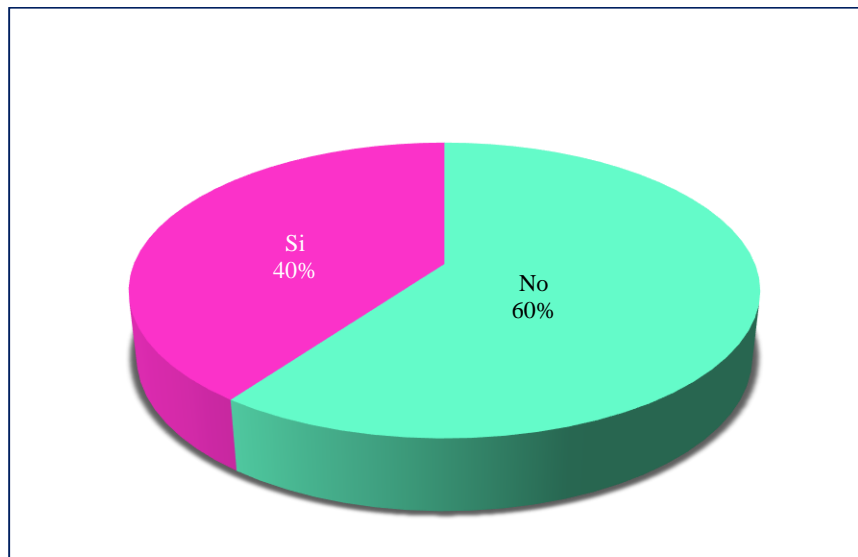
Pausas activas de los voluntarios dentro de las empresas

Pausas activas jornada laboral	Respuestas
No	6
Si	4
Total	10

Nota: fuente autoría propia

Figura 21

Pausas activas de los voluntarios dentro de las empresas



Nota: fuente autoría propia

La figura 21 muestra que el 40% de los voluntarios si realizan pausas activas durante la jornada laboral y el 60% no realizan pausas activas. Las pausas activas son necesarias para prevenir los niveles de estrés manejados en las organizaciones, ayudan a evitar la fatiga física y mental, prevé espasmos musculares y combate la baja productividad que se puede tener si se presenta alguna de estas características.

Tabla 34

Motivos para que los voluntarios no realicen pausas activas dentro de las empresas

Motivos	Respuestas
Falta de tiempo	3
No hay espacio establecido por la empresa	0
No aplica	7
Total	10

Nota: fuente autoría propia

En la tabla 34 se observa que el 30% de los voluntarios dicen no realizar pausas activas por falta de tiempo, y hay un 70% de participación con la opción de no aplica.

Tabla 35

Tipo de pausas activas que realizan los voluntarios dentro de las empresas

Tipo de pausas	Respuestas
Ergonómica	2
Mental	1
No Aplica	7
Total	10

Nota: fuente autoría propia

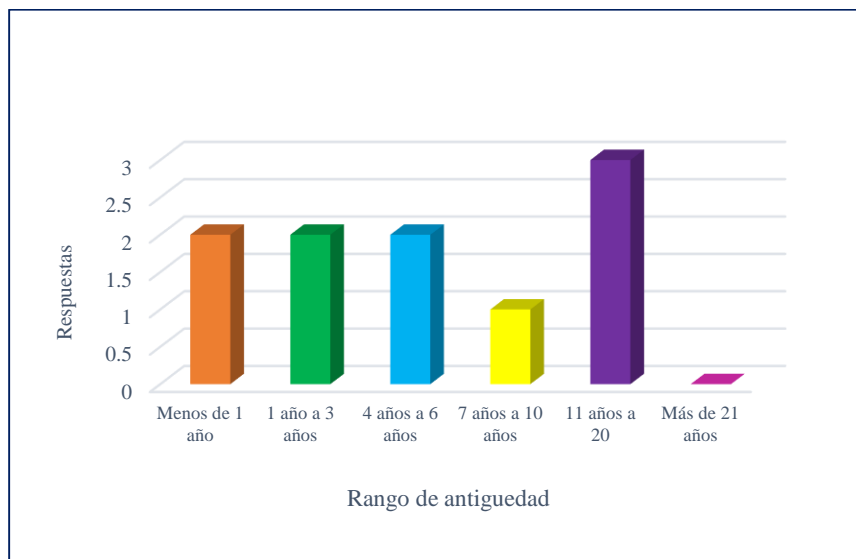
En la tabla 35 se evidenció que el 67% de los voluntarios encuestados realizan pausas activas de ergonomía dentro de su jornada laboral y el 33% realiza pausas activas tipo mental. Las pausas activas tipo ergonómicas son sesiones de actividad física que incluyen ejercicios de fortalecimiento muscular y ejercicios cardiovasculares, se pueden incluir ejercicios de estiramiento de torso, brazos, muñecas y manos, ejercicios para músculos y cuellos; y las pausas activas mentales están diseñadas para refrescar y relajar la mente, se pueden incluir técnicas como ejercicios de respiración, visualizaciones o actividades lúdicas.

Tabla 36

Antigüedad de los voluntarios en las empresas

Rango de antigüedad	Respuestas
Menos de 1 año	2
1 año a 3 años	2
4 años a 6 años	2
7 años a 10 años	1
11 años a 20	3
Más de 21 años	0
Total	10

Nota: fuente autoría propia

Figura 22*Antigüedad de los voluntarios en las empresas*

Nota: fuente autoría propia

Como se puede evidenciar en la figura 22, el 20% de los voluntarios están en un rango de antigüedad de menos de 1 año, de 1 a 3 años y de 4 a 6 años, el 10% dice tener un rango de antigüedad de 7 a 10 años y el 30% de los encuestados están en el rango de 11 a 20 años de antigüedad en las empresas donde laboran. Estas personas son valiosas para la empresa por su nivel de conocimiento dentro de la organización, la antigüedad en las empresas es un factor fundamental ya que se pueden tener incentivos a favor del trabajador como compensaciones salariales, bonos o beneficios que se pueden ofrecer para seguir incentivando la motivación y el compromiso laboral, y así la empresa también puede tener una retención de talento que ayuda en los procesos internos.

Tabla 37

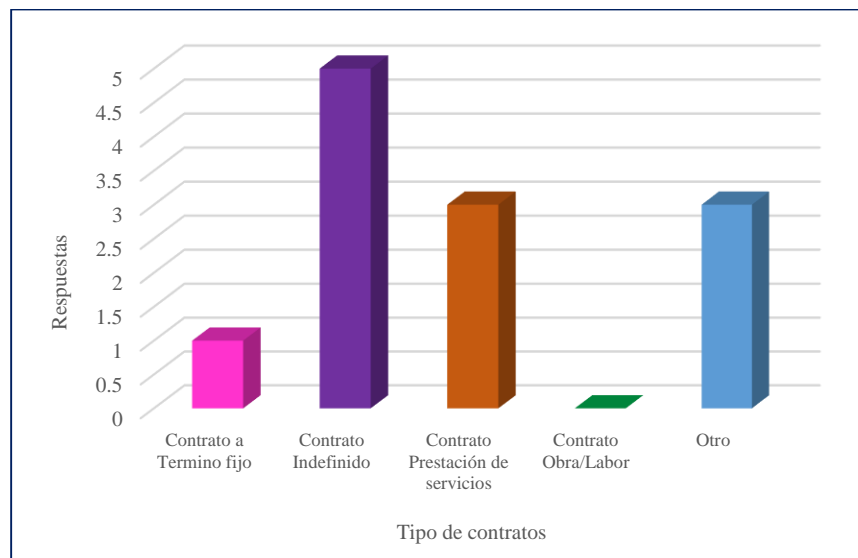
Tipo de contrato para trabajadores y voluntarios de la iglesia

Tipo de vinculación	Respuestas
Contrato a Terminio fijo	1
Contrato Indefinido	5
Contrato Prestación de servicios	3
Contrato Obra/Labor	0
Otro	3
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 23

Tipo de contrato para trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

En la figura 23 se identifica el tipo de vinculación que tienen los trabajadores en la iglesia y los voluntarios en cada una de las organizaciones, la información recopilada referente al tipo de vinculación es indispensable en cada organización, puesto que se deben tener claras las condiciones pactadas entre las partes, los deberes y derechos que representa cada tipo de contratación. El contrato indefinido representa un 42% de la vinculación, seguido de un 25% con

contrato de prestación de servicios y 25% en otros tipos de vinculaciones, y por último un 8% con contrato a término fijo.

Tabla 38

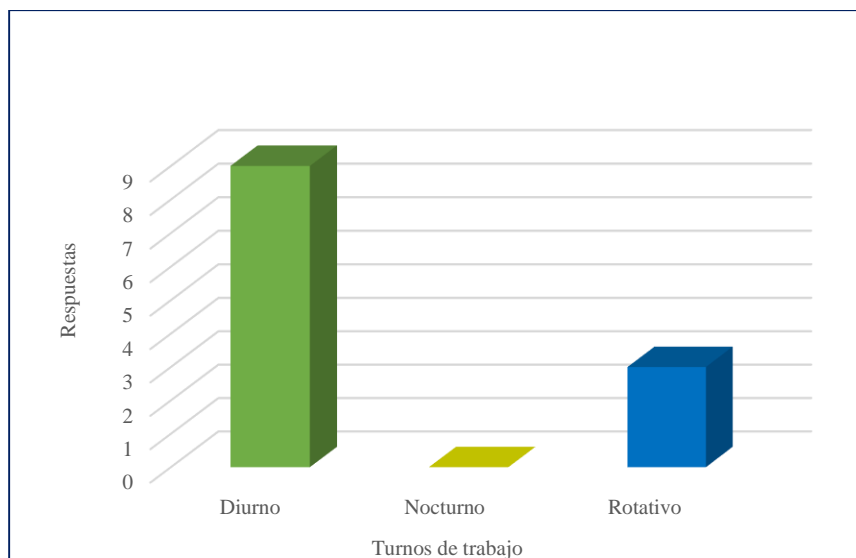
Turnos de trabajo para trabajadores y voluntarios de la iglesia

Turno de trabajo	Respuesta
Diurno	9
Nocturno	0
Rotativo	3
Total general	12

Nota: fuente autoría propia

Figura 24

Turnos de trabajo para trabajadores y voluntarios de la iglesia



Nota: fuente autoría propia

En la figura 24 se plasmaron 3 turnos de trabajo para aplicar la encuesta sociodemográfica a trabajadores y voluntarios de la iglesia, teniendo como base el concepto general que la jornada laboral es una manera de organizar los horarios de trabajo para permitir a la empresa que su

producción o servicio sea constante, y para los empleados es esencial ya que puede producir cansancio o incluso trastornos de salud. El 75 % de los encuestados afirman tener un turno de trabajo diurno, y el 25% manejan jornada de trabajo rotativo, y se obtuvo un 0% participación de turnos de trabajo nocturnos.

7.2. Diagnóstico Inicial Estándares Mínimos Decreto 1072 de 2015

Tabla 39

Nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015

Cumplimiento de los Requisitos Establecidos en el Decreto 1072 de 2015 para la Iglesia Cruzada Cristianan de Zipaquirá								
Fecha: Marzo / Abril 2024			Empresa: Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá					
Actividad económica: 9491			Nit: 860046489-6					
Clase de riesgo: Riesgo I			Dirección: Carrera 13 # 14 A - 41					
CICLO PHVA	CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	ARTÍCULOS	REQUISITO	CUMPLIMIENTO			
			DECRETO 1072 DE 2015	ARL SURA	SI	NO	NO APLICA	
Planear	Política en seguridad y salud en el trabajo	Política SST	2.2.4.6.5	Documento escrito de la Política de SST			X	
			2.2.4.6.6					
			2.2.4.6.7					
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligación de los empleadores	2.2.4.6.8	Definición de Responsabilidades			X	
			2.2.4.6.10					
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Presupuesto para SST			X	
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Definición de Talento Humano para SST			X	
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Recursos Técnicos			X	
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Requisitos legales			X	
			Documentación		2.2.4.6.12			
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Plan de trabajo anual + Cronograma			X	
			Documentación		2.2.4.6.12			
Planear	Planificación	Planificación del SG-SST	2.2.4.6.17					
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Dirección de SST			X	
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Integración con otros Sistemas de Gestión				X

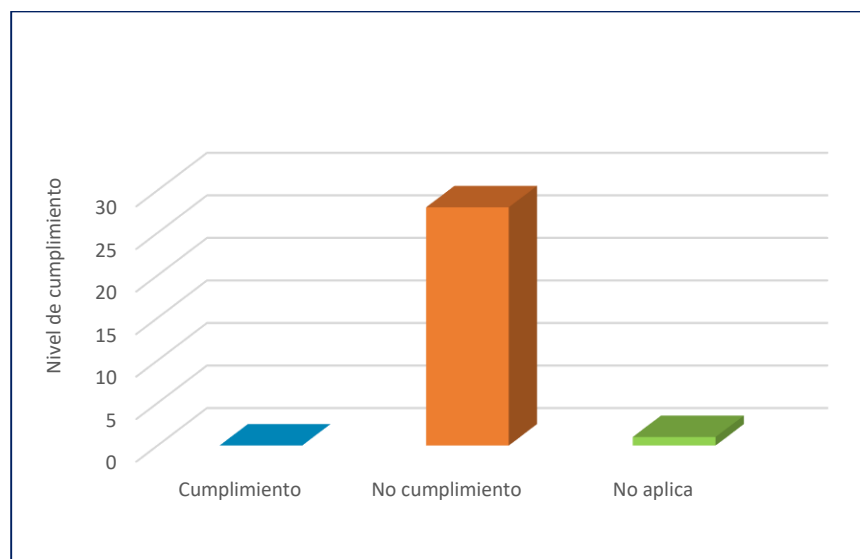
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	Inducción y reinducción en SST	X
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Documentación	2.2.4.6.12	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	X
Planear	Planificación		2.2.4.6.14		
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Documentación	2.2.4.6.15	Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico	X
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Documentación	2.2.4.6.12	Registro entrega EPP	X
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Conservación documentos	2.2.4.6.13	Conservación documentos	X
Planear	Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Comunicación	2.2.4.6.14	Comunicaciones internas y externas y canales	X
Planear	Planificación	Planificación del SG-SST	2.2.4.6.17	Cumplimiento legal + Fortalecer componentes del sistema + mejora continua	X
Planear	Planificación	Planificación del SG-SST	2.2.4.6.17	Objetivos de control de riesgos	X
Planear	Planificación	Planificación del SG-SST	2.2.4.6.17	Indicadores de estructura, proceso y resultado	X
Planear	Planificación	Planificación del SG-SST	2.2.4.6.18	Metas anuales	X
Planear	Planificación	Indicadores SG SST	2.2.4.6.19	Ficha de los indicadores	X
Planear	Aplicación	Gestión de peligros y riesgo	2.2.4.6.23	Procedimiento de gestión de peligros y riesgos	X
Planear	Aplicación	Medidas de prevención y control	2.2.4.6.24	Plan de mantenimiento correctivo y preventivo	X
Planear	Aplicación	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos	X
Planear	Aplicación	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Conformación y funcionamiento de brigadas emergencias	X
Planear	Aplicación	Gestión del cambio	2.2.4.6.26	Gestión del cambio	X
Planear	Aplicación	Contrataciones	2.2.4.6.28	Procedimiento de selección y evaluación de contratistas	X
Planear	Auditoría y Revisión de la Alta Dirección	Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.2.4.6.32	Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales	X

Nota: fuente autoría propia

El ciclo PHVA es un procedimiento congruente y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de planificar, hacer verificar y actuar. Se enfoca en los trabajadores y se encuentra ligada a la política de seguridad y salud en el trabajo proyectando acciones preventivas, correctivas y de mejora y dando solución a los problemas detectados dentro de una organización.

Figura 25

Nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015



Nota: fuente autoría propia

El ciclo del planear cuenta con 29 ítems de los cuales se evidencio que la iglesia no cumple el 97% con lo establecido en la norma, puesto que no se demostró ningún tipo de documentación o implementación que garantice el control de la de la seguridad y salud en los trabajadores y el 3% no aplica para el proceso que se lleva a cabo en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá.

Este objetivo permite conocer la situación actual que presenta la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá conforme al Decreto 1072 de 2015, donde se obtiene un panorama que

lleva a realiza el diseño del SG-SST, ejecutando una planificación total, con el fin de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, ya que no cumple con la normatividad legal vigente y no hay un seguimiento de mejora que evidencia la solución a dichas situaciones.

7.3. Análisis Matriz DOFA

Esta herramienta nos permitirá realizar una planeación estratégica, para lograr estudiar los factores internos y externos que afectan la actuación de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, identificar las tareas viables para incrementar las fortalezas y oportunidades y a su vez aminorar las debilidades y amenazas.

Por medio de esta matriz se quieren lograr conclusiones que se puedan tomar como base para la toma de decisiones, sobre la manera en que la iglesia afronte los diferentes cambios que se tengan que realizar a partir las fortalezas y debilidades internas, estableciendo los lineamientos para plantear estrategias.

Tabla 40

Matriz DOFA

Objetivo	(O) Oportunidades	(A) Amenazas	(F) Fortalezas	(D) Debilidades	Estrategias
	Acreditación del SG-SST en el momento de su implementación	Proveedores que no cumplen con la evaluación de proveedores, sin embargo, deben seguir debido a que es el único especializado en el producto o servicio que presta.	Compromiso de Alta Dirección en la Iglesia	La evaluación de los requisitos del decreto 1072 de 2015 arrojó un 97% de no cumplimiento	<p>(FO) Buscar apoyo de un profesional SST, ya que se cuenta con el apoyo de la Alta Dirección.</p> <p>(FO) Reforzar las capacitaciones referentes al SG-SST tanto para los trabajadores y voluntarios</p> <p>(FO) El encargado del SG-SST debe constantemente exigir el cumplimiento del plan anual.</p>

Determinar las principales fortalezas, oportunidades y debilidades de mayor influencia para el funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Iglesia

Soporte y asesoría por parte de la ARL	Multas, demandas y otros gastos adicionales por incumplimiento de requisitos legales en SG-SST	Seguimiento a los accidentes laborales de los trabajadores de la Iglesia	No controlar los peligros y riesgos	<p>(FO) En la entrega como en la inspección de EPP se informa del buen uso de los elementos y del manejo propio de la persona dentro de sus actividades diarias</p> <p>(DO) Con la oportunidad del mejoramiento de los procedimientos de comunicación del SG-SST se conocerían más los procesos como el reporte de accidentes laborales y el contacto con la empresa en el proceso de recuperación después de un accidente laboral, además de una inclusión de las medidas de control en las investigaciones.</p>
Servir de ejemplo a otras empresas del sector que presten el mismo servicio	Cambios en la normatividad relacionada con el SST	Inspección continua del cumplimiento de los procedimientos del sistema de gestión	No se cuenta con líder del SG-SST idóneo para el cargo	<p>(DO) Actividades de motivación a los voluntarios</p> <p>(DO) Solicitar acompañamiento de la ARL para capacitaciones a los trabajadores de la Iglesia</p>
Consolidar la imagen de prevención de riesgos laborales ante visitantes y entidades gubernamentales	Exigencia de certificación del SST por parte de proveedores, clientes o entidades gubernamentales	Entrega de elementos de protección personal	Mínimo personal de planta	<p>(DO) Seguimiento a la Matriz de Peligros y Riesgos</p> <p>(FA) Seguimiento a los accidentes que se presenten, tomando las medidas preventivas necesarias es la manera de actuar.</p> <p>(FA) Acompañamiento de la ARL constante</p> <p>(FA) Capacitación al personal del uso de EPP y constante comunicación con los trabajadores</p>
Creación de procedimientos comunicativos en la Iglesia	Falta de compromiso en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		Resistencia al cambio del personal frente a la implementación del SG-SST	<p>(FA) Plan anual estipulado por lo que a cada trabajador se les asigna una tarea en específico del plan anual del SG-SST, mostrando resultados</p> <p>(FA) Mantener actualizados los</p>

Comunicación permanente con todas las unidades organizacionales en general que requieren servicios del proceso de seguridad y salud en el trabajo	Falta de compromiso de los Voluntarios	<p>conocimientos del comité de emergencia en cuanto a riesgos y peligros dentro SG-SST</p> <p>(DA) Revisión anual de la Matriz de requerimientos legales</p> <p>(DA) Capacitación de la forma correcta de llevar a cabo el ciclo PHVA en pro del SG-SST para que sea un proceso ordenado, continuo y con resultados favorables</p>
Fomentar la mejora continua, exigiendo ciertos niveles de calidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Desactualización de la matriz de peligros	<p>(DA) Con la baja participación de los empleados y la exposición constante a accidentes laborales, se disminuirá por medio de las capacitaciones y del contacto con las labores que realiza el sistema</p> <p>(DA) El trabajo que se va evidenciando por parte del equipo durante el año en el plan anual aumentara la credibilidad en el SG-SST y también las capacitaciones a los trabajadores de la Iglesia, la desactualización de la matriz de peligros, la falta de registro de acciones de mejoramiento y la evidencia de cálculos de indicadores.</p>
Control adecuado de la documentación para la implementación del sistema de gestión.	Falta de registro de acciones de mejoramiento	

Nota: fuente autoría propia

7.4. Resultados de Matriz GTC 45 de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos

Por medio de esta herramienta se quiere evaluar y visualizar los riesgos asociados a las diferentes actividades presentes en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá para identificar y priorizar los riesgos de su probabilidad de ocurrencia y el impacto que podría tener en la seguridad y salud de las personas de la organización, para tomar decisiones informadas sobre cómo gestionar y mitigar los riesgos de manera efectiva.

Se elaboró la matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo conforme a la metodología de la GTC 45 del 2012, con la cual se identificó los riesgos inherentes a los

siguientes cargos de la iglesia; Pastor / Director, asistente administrativo, vigía SST/ auxiliar SST, voluntario-brigadista-participantes con sus respectivas tareas.

Tabla 41

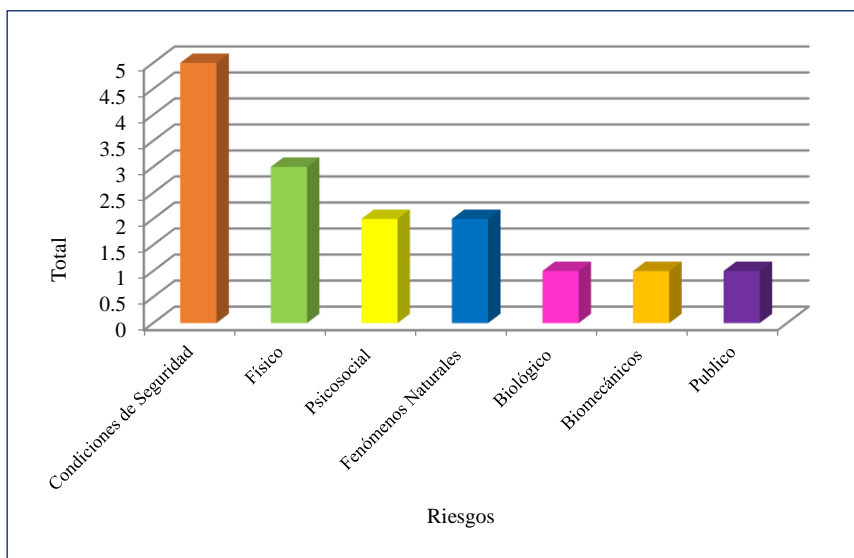
Peligros / Cargo Asistente administrativa

Riesgo	Total	%
Condiciones de Seguridad	5	33%
Físico	3	20%
Psicosocial	2	13%
Fenómenos Naturales	2	13%
Biológico	1	7%
Biomecánicos	1	7%
Público	1	7%
Total Tareas	15	100%

Nota: fuente autoría propia

Figura 26

Peligros / Cargo Asistente administrativa



Nota: fuente autoría propia

Tabla 42

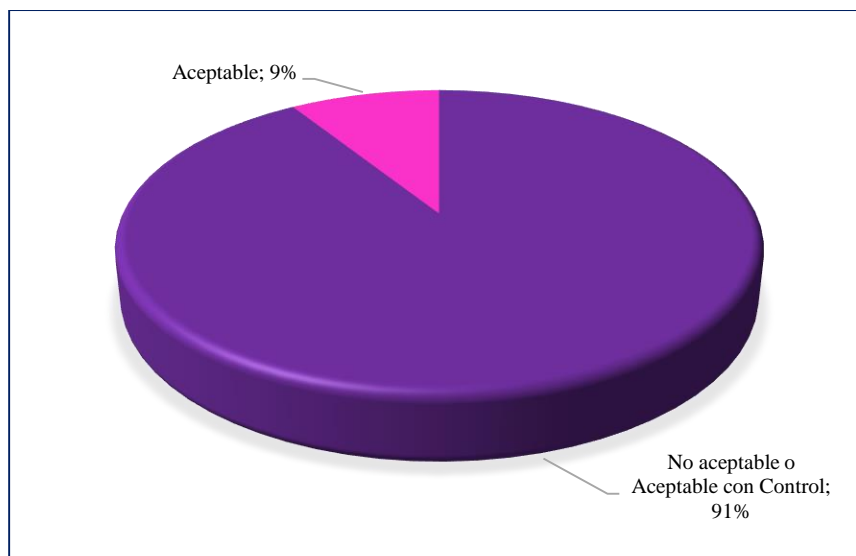
Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables

Aceptabilidad del Riesgo	%	Total
No aceptable o Aceptable con Control	91%	20
Aceptable	9%	2
Total Tareas	100%	22

Nota: fuente autoría propia

Figura 27

Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables



Nota: fuente autoría propia

Tabla 43

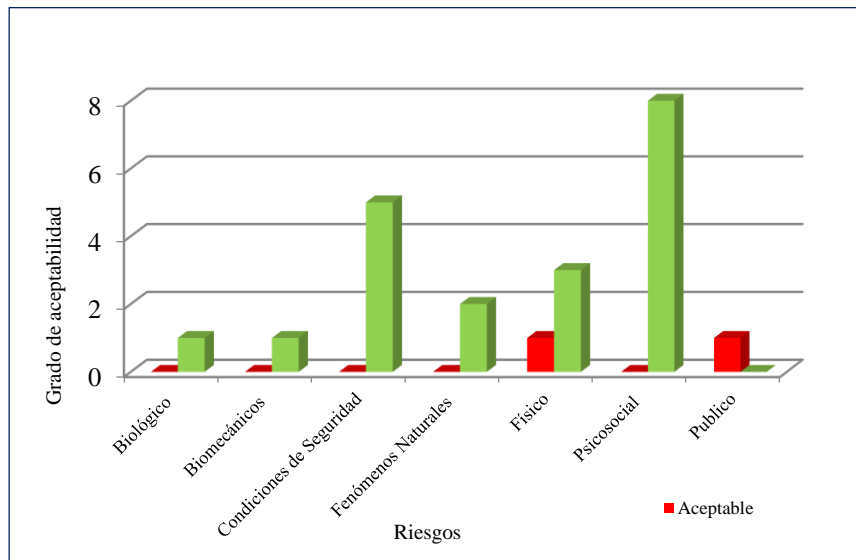
Peligros / Aceptabilidad del riesgo

Riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Biológico	0	1
Biomecánicos	0	1
Condiciones de Seguridad	0	5
Fenómenos Naturales	0	2
Físico	1	3
Psicosocial	0	8
Publico	1	0
Total Tareas	2	20

Nota: fuente autoría propia

Figura 28

Peligros / Aceptabilidad del riesgo



Nota: fuente autoría propia

Tabla 44

Clasificación del riesgo / Aceptabilidad del riesgo

Clasificación del riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Biológico - Virus		1
Biomecánicos - Postura		1
Condiciones de Seguridad		1
Condiciones de Seguridad - Accidente de Transito		1
Condiciones de seguridad - Locativos		1
Condiciones de Seguridad - Público		1
Condiciones de seguridad media y baja tensión		1
Fenómenos Naturales - Inundación		1
Fenómenos Naturales -Sismo		1
Físico		1
Físico - Iluminación		2
Físico - Disconfort térmico	1	
Psicosocial - Condiciones de la tarea		3
Psicosocial - Condiciones de la tarea		5
Publico - Accidente de transito	1	
Total general	2	20

Nota: fuente autoría propia

Al evaluar las 22 tareas en el cargo de Asistente Administrativo, los riesgos más inherentes encontrado es el Riesgo de Condiciones de Seguridad con un 33% por accidentes de tránsito, locativo y públicos, algunos de los controles son el Plan de Emergencia y Contingencia y programa de orden y aseo.

Seguido por el Riesgo Físico con un 20% por iluminación, disconfort térmico y el Riesgo Psicosocial con un 13% asociado a condiciones de la tarea, como controles frente a este riesgo se establecería el programa de riesgo psicosocial, capacitación del manejo del estrés laboral entre otros.

El Riesgo de Fenómenos Naturales equivalente a un 13% con inundación y sismos, por ultimo encontramos los Riesgos biológicos, biomecánicos y público con un 7 % cada uno. Frente a los controles al riesgo biomecánico por posturas se encuentra programa de ergonomía, pausas activas, capacitaciones en higiene postural, inspecciones en orden y aseo, estudios de puesto de trabajo.

Frente a la aceptabilidad del riesgo de las 22 tareas, 20 presentaron una valoración no aceptable o aceptable con control, equivalente al 91% y 2 con aceptable con un 9%.

Tabla 45

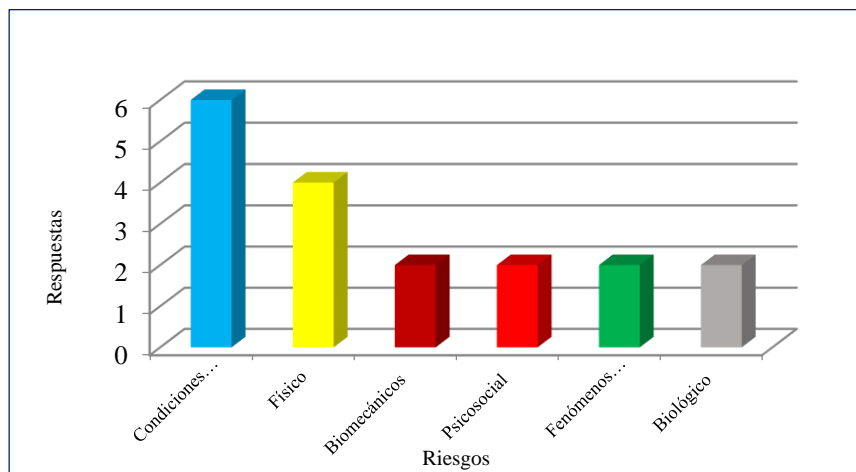
Peligros / Cargo Director

Riesgo	Total	%
Condiciones de Seguridad	6	33%
Físico	4	22%
Biomecánicos	2	11%
Psicosocial	2	11%
Fenómenos Naturales	2	11%
Biológico	2	11%
Total	18	100%

Nota: fuente autoría propia

Figura 29

Peligros / Cargo Director



Nota: fuente autoría propia

Tabla 46

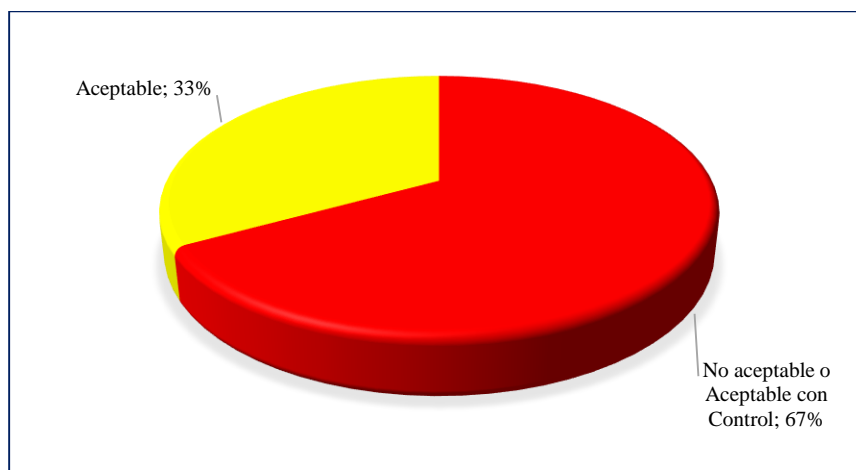
Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables

Aceptabilidad del riesgo	%	Total
No aceptable o Aceptable con control	67%	20
Aceptable	33%	10
Total tareas	100%	30

Nota: fuente autoría propia

Figura 30

Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables



Nota: fuente autoría propia

Tabla 47

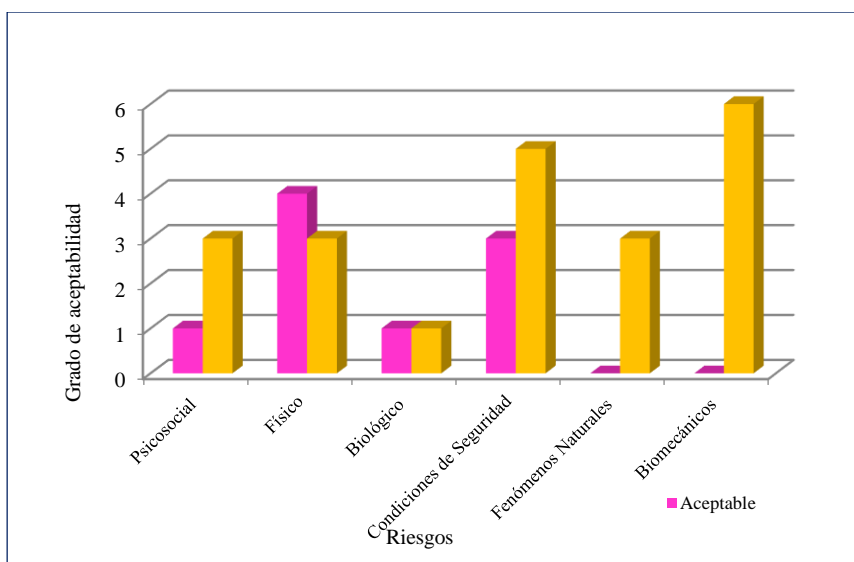
Peligros / Aceptabilidad del riesgo

Riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Psicosocial	1	3
Físico	4	3
Biológico	1	1
Condiciones de Seguridad	3	5
Fenómenos Naturales	0	3
Biomecánicos	0	6
Total	10	20

Nota: fuente autoría propia

Figura 31

Peligros / Aceptabilidad del riesgo



Nota: fuente autoría propia

Tabla 48*Clasificación del riesgo / Aceptabilidad del riesgo*

Clasificación del riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Biológico - Virus	1	1
Biomecánico movimientos repetitivos		3
Biomecánicos - Postura		3
Condiciones de Seguridad	1	
Condiciones de Seguridad - Accidente de Transito		1
Condiciones de seguridad - Locativos		1
Condiciones de Seguridad - Público		2
Condiciones de seguridad media y baja tensión	2	
Fenómenos Naturales - Inundación		1
Fenómenos Naturales - Sismo		2
Físico		1
Físico - Iluminación	1	1
Físico - Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)	1	1
Físico - Disconfort térmico	2	
Psicosocial - Condiciones de la tarea		3
Psicosocial - Condiciones de la tarea	1	
Tecnológico - Condiciones de Seguridad		1
Total	10	20

Nota: fuente autoría propia

Entre los riesgos más inherentes en el cargo de Pastor / Director fueron el Riesgo de Condiciones de Seguridad con un 33 % por accidente de tránsito, locativos, publico, frente a este riesgo se sugieren controles como programas de inspecciones, reporte de actos y condiciones inseguras entre otros.

El Riesgo Fisco se encuentra con un 22% dado por disconfort térmico, iluminación radiaciones no ionizantes, determinando controles como Programa de condiciones de salud, autocuidado, exámenes médicos entre otros. Encontramos el Riesgo Biomecánico con un 11%, generado por movimientos repetitivos, posturas y como controles que deben establecerse Programa de Ergonomía, pausas activas, estudio de puestos de trabajo.

La aceptabilidad del riesgo nos dio como no aceptable o aceptable con control un 67% y aceptable 33% con 3 tareas evaluadas; elaboración de informes, preparación de cultos religiosos, predicar la palabra.

Tabla 49

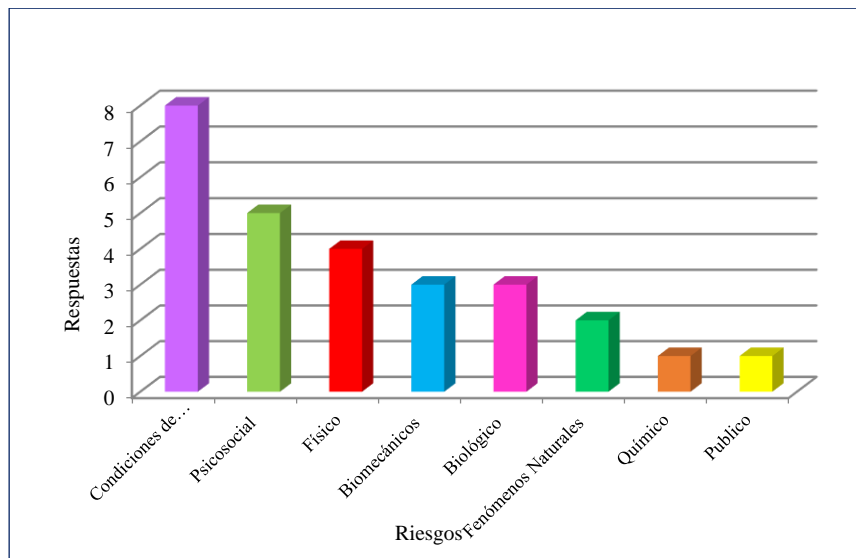
Peligros / Cargo voluntarios - brigadistas - visitantes

Riesgo	Total	%
Condiciones de Seguridad	8	30%
Psicosocial	5	19%
Físico	4	15%
Biomecánicos	3	11%
Biológico	3	11%
Fenómenos Naturales	2	7%
Químico	1	4%
Publico	1	4%
Total	27	100%

Nota: fuente autoría propia

Figura 32

Peligros / Cargo voluntarios - brigadistas - visitantes



Nota: fuente autoría propia

Tabla 50

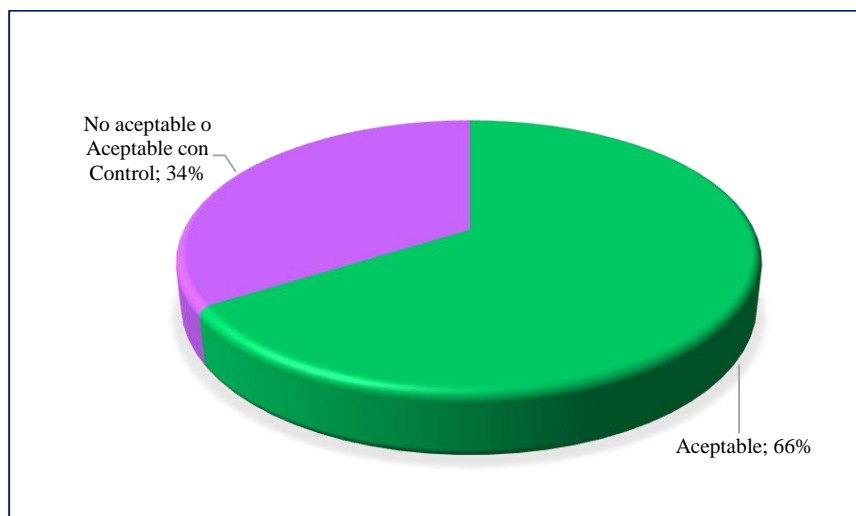
Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables

Aceptabilidad del riesgo	%	Total
Aceptable	66%	21
No aceptable o Aceptable con Control	34%	11
Total	100%	32

Nota: fuente autoría propia

Figura 33

Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables



Nota: fuente autoría propia

Tabla 51

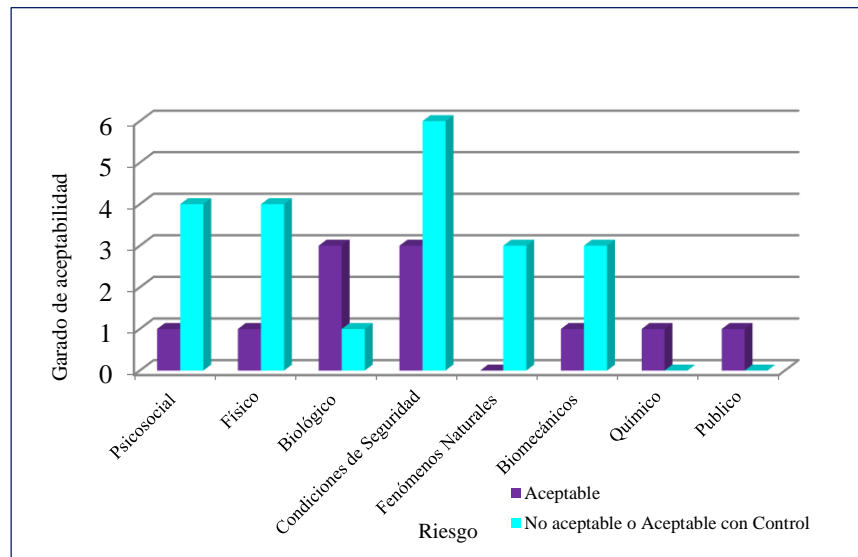
Peligros / Aceptabilidad del riesgo

Riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Psicosocial	1	4
Físico	1	4
Biológico	3	1
Condiciones de Seguridad	3	6
Fenómenos Naturales	0	3
Biomecánicos	1	3
Químico	1	0
Publico	1	0
Total Tareas	11	21

Nota: fuente autoría propia

Figura 34

Peligros / Aceptabilidad del riesgo



Nota: fuente autoría propia

Tabla 52

Clasificación del riesgo / Aceptabilidad del riesgo

Clasificación del riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Biológico - Bacterias y Hongos		1
Biológico - Picaduras		1
Biológico - Virus		2
Biomecánico		1
Biomecánico movimientos repetitivos		1
Biomecánicos - Postura		2
Condiciones de Seguridad		1
Condiciones de Seguridad - Accidente de Transito		1
Condiciones de Seguridad - Tecnológico		1
Condiciones de Seguridad - Público		2
Condiciones de Seguridad - Superficies de trabajo		1
Condiciones de seguridad del entorno		1
Condiciones de seguridad media y baja tensión		1
Condiciones de seguridad - Superficies de trabajo		1
Fenómenos Naturales - Inundación		1
Fenómenos Naturales - Sismo		2

Físico	1	1
Físico - Iluminación		1
Físico - Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)		1
Físico - Disconfort térmico		1
Psicosocial - Condiciones de la tarea		1
Psicosocial - Jornada de Trabajo		1
Psicosocial - Jornada de Trabajo	1	
Psicosocial - Condiciones de la tarea		1
Psicosocial - Condiciones de la tarea		1
Publico - Accidente de transito	1	
Químico	1	
Total	11	21

Nota: fuente autoría propia

Los peligros más relevantes valorados como No aceptables en los cargos de voluntarios, participantes y brigadistas son Condiciones de Seguridad por el entorno, superficies de trabajo, publico, accidentes de tránsito; Riesgo Psicosocial por condiciones de la tarea, jornada de trabajo; Biomecánico por movimientos repetitivos y posturas entre otros con un total del 66% y los valorados como aceptable con un 34 %, con 2 tareas valoradas.

Entre los riesgos más inherentes se encuentra Condiciones de salud con un 30% con controles sugerido como señalización del riesgo eléctrico, programa de reporte de actos y condiciones inseguras, programa de Orden de Aseo, programa de inspecciones identificación de áreas, para el Riesgo Psicosocial con un 19 % controles como programa de Riesgo Psicosocial, Cumplimiento de controles de velocidad (50 Km/H), Tiempos de desplazamiento, Pausas Activas, programa de reporte de actos y condiciones inseguros, tiempos de descanso

El riesgo físico con un 15% los controles sugeridos son Programa Condiciones de Salud, Capacitaciones sobre riegos por exposición continua al sol, establece puntos de hidratación.

Tabla 53

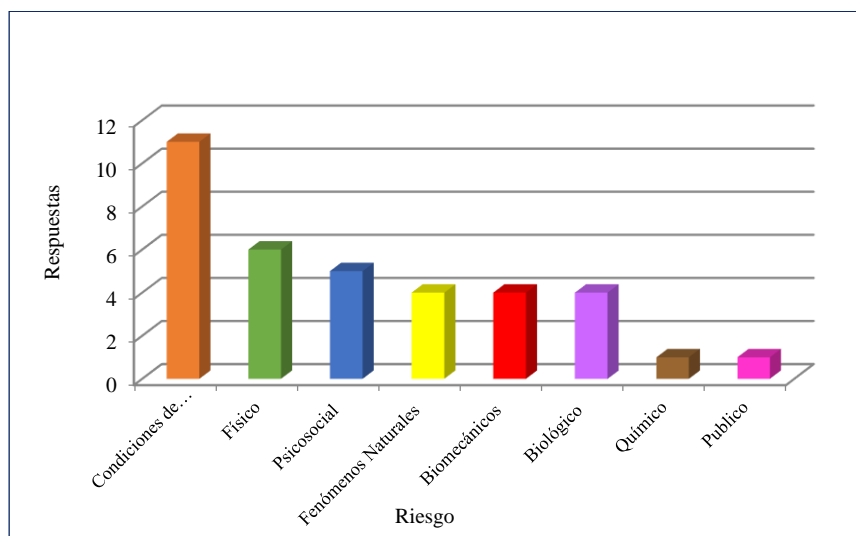
Peligros / Cargo Vigía SST - Auxiliar SST

Riesgo	Total	%
Condiciones de Seguridad	11	31
Físico	6	17
Psicosocial	5	14
Fenómenos Naturales	4	11
Biomecánicos	4	11
Biológico	4	11
Químico	1	3
Publico	1	3
Total	36	100

Nota: fuente autoría propia

Figura 35

Peligros / Cargo Vigía SST - Auxiliar SST



Nota: fuente autoría propia

Tabla 54

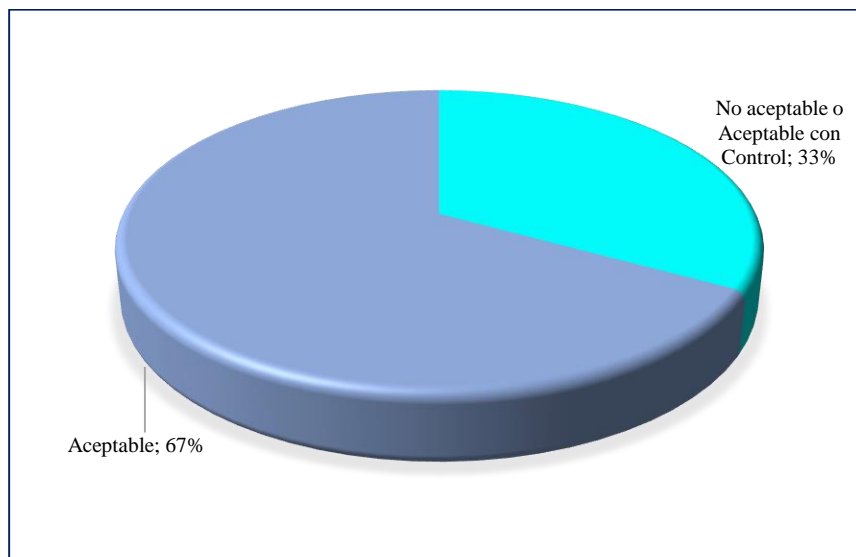
Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables

Aceptabilidad del riesgo	%	Total
No aceptable o Aceptable con Control	33%	33
Aceptable	67%	67
Total	100%	100

Nota: fuente autoría propia

Figura 36

Valoración del riesgo / Aceptable y no aceptables



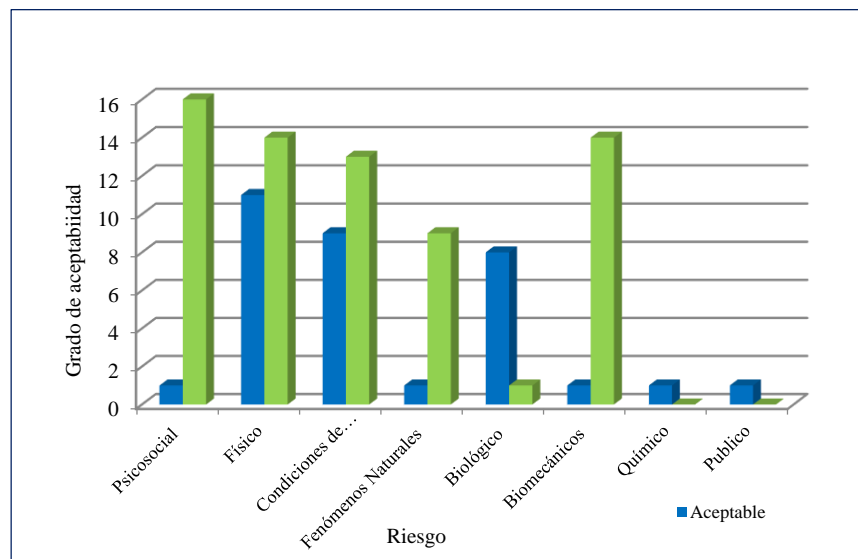
Nota: fuente autoría propia

Tabla 55

Peligros / Aceptabilidad del riesgo

Riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Psicosocial	1	16
Físico	11	14
Condiciones de Seguridad	9	13
Fenómenos Naturales	1	9
Biológico	8	1
Biomecánicos	1	14
Químico	1	0
Publico	1	0
Total	33	67

Nota: fuente autoría propia

Figura 37*Peligros / Aceptabilidad del riesgo*

Nota: fuente autoría propia

Tabla 56*Clasificación del riesgo / Aceptabilidad del riesgo*

Riesgo	Aceptable	No aceptable o Aceptable con control
Biológico - Bacterias y Hongos	1	
Biológico - Intoxicación	4	
Biológico - Picaduras		1
Biológico - Virus	3	
Biomecánico	1	
Biomecánico movimientos repetitivos		6
Biomecánicos - Postura		2
Biomecánicos - Postura		6
Condiciones de Seguridad	2	
Condiciones de Seguridad - Tecnológico		3
Condiciones de Seguridad - Accidente de Transito		1
Condiciones de Seguridad - Accidente de Tránsito		1
Condiciones de Seguridad - Publico		1
Condiciones de Seguridad - Público		3
Condiciones de Seguridad - Superficies de Trabajo		1
Condiciones de seguridad alta y baja tensión		1
Condiciones de seguridad del entorno		2
Condiciones de seguridad media y baja tensión	6	
Condiciones de seguridad - Superficies de trabajo	1	

Fenómenos Naturales - Derrumbes		1
Fenómenos Naturales - Incendio	1	
Fenómenos Naturales - Inundación		1
Fenómenos Naturales - Sismo		7
Físico	2	
Físico - Iluminación		7
Físico - Luz visible	1	
Físico - Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)	1	7
Físico - Disconfort térmico	7	
Psicosocial - Condiciones de la tarea		1
Psicosocial - Jornada de Trabajo		1
Psicosocial - Jornada de Trabajo	1	
Psicosocial - condiciones de la tarea		7
Psicosocial - Condiciones de la tarea		7
Publico - Accidente de transito	1	
Químico	1	
Total	33	67

Nota: fuente autoría propia

Dentro de la clasificación del riesgo en la labor de Vigía de SST/ Auxiliar de SST, las que tuvieron más representación fueron el Riesgo de Condiciones de Seguridad con un 31 % seguido por Riesgo Físico con un 17% y Riesgo Psicosocial con 14 % y la con menor actividad son el Riesgo público con el 3% con controles de programa de gestión del riesgo psicosocial.

Se valoraron 11 tareas algunas de ellas como ingresar el registro a la matriz de control, redacción de informes, planeación de trabajo en casa remoto, identificación de peligros, divulgación al personal y socialización de protocolos y planes de contingencia entre otros, donde la aceptabilidad del riesgo dio como resultado un 67% como aceptable y 33% como no aceptables o aceptables con control.

7.5. Plan de Mejora de Acuerdo a la Evaluación Inicial del SG-SST

De acuerdo a la evaluación inicial frente a los 29 ítems al cumplimiento con los requisitos del decreto 1072 del 2015 del ciclo planear se evidencio que la iglesia no cumple el 97% establecido en la norma, por lo cual, se elaboraron los siguientes planes

Actualmente la iglesia no cuenta con una Política SST y objetivos de SG-SST que establezcan lineamientos y compromisos de la organización en materia de prevención de riesgos laborales, promoción de la salud y bienestar de los trabajadores por lo cual se diseña el documento pertinente, políticas SST, Objetivos del SG-SS (Ver anexo digital A, B).

La iglesia no cuenta con el procedimiento de preparación y respuesta ante emergencias y es un requerimiento crucial e importante puesto que le permite anticipar y actuar de manera efectiva en situaciones imprevistas que puedan poner en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores, voluntarios y participantes, así como la integridad de las instalaciones y el entorno. Por lo anterior se elabora el procedimiento de preparación y respuesta ante emergencias y Acta de conformación de Brigadistas (Ver anexo digital AB, AY).

Se realiza el Plan de trabajo SG-SST para la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá y establecer acciones y metas para realizar a lo largo del año, promoviendo un ambiente laboral seguro, para prevenir accidentes y enfermedades laborales, cumpliendo con la normatividad vigente en materia de SST y para poder organizar internamente los esfuerzos y recursos de manera eficiente. Así mismo se elaboró el plan de capacitación (Ver anexo digital X, L).

Respecto a la importancia de definir las responsabilidades y las obligaciones de los trabajadores de la iglesia en un cargo específico para permitir una adecuada selección del personal, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo profesional, se elaboró el manual de funciones que detalla las responsabilidades y actividades específicas que corresponde a cada

puesto de trabajo, brindando a los empleados la asignación de responsabilidades y establecimiento de objetivos. Así mismo se elaboró el Formato Cumplimiento Perfil del Cargo y evaluación y registro de inducción. (Ver anexo digital C, D, F, I).

Respecto al plan de mantenimiento correctivo y preventivo se evidencia que la iglesia no cumple con lo establecido, este aspecto es fundamental para garantizar el buen funcionamiento de los equipos, maquinaria y sistemas. Con el fin de ayudar a solucionar problemas y evitar averías mediante inspecciones, todo con el objetivo de minimizar tiempos inactividad y costo de reparación, se elaboró el Procedimiento de Acciones Correctivas Preventivas y de Mejora (Ver anexo digital AT)

Teniendo en cuenta que la iglesia debe contar con el procedimiento de selección y evaluación de contratistas que garantice la calidad y confiabilidad de los servicios prestados por los contratistas y que permita evaluar sus capacidades técnicas, experiencia, cumplimiento normativo y antecedentes laborales, se pretende ayudar a mitigar riesgos asegurando que los contratistas cuenten con las competencias necesarias para llevar a cabo el trabajo de manera segura y eficiente, elaborando los siguientes documentos, listado de proveedores, solicitud de cotizaciones, orden de compra y servicio, Inscripción de proveedores de bienes y servicios (Ver anexo digital AE, AF, AG, AH)

Se elaboró La Matriz de Información Documentada teniendo en cuenta el requisito legal respecto a la conservación de documentos que es importante para el SG-SST de la iglesia ya que lleva a una conservación adecuada de documentos que puede ser fundamental en caso de auditorías, disputas legales o reclamos de seguros, donde la documentación es esencial. Asimismo, mantener un archivo organizado y completo facilita la toma de decisiones informadas

y la planificación estratégica, ya que proporciona información histórica y datos para análisis. (Ver anexo digital R).

7.6. Discusión

De la información suministrada en los trabajos de investigación relacionados en el marco teórico de la presente investigación, sobre la implementación, diseño, y actualización del SG-SST, con base a la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, se analizan los datos de las evaluaciones para determinar los resultados del diseño de un SG-SST frente a la matriz de identificación de peligros por cada uno de los cargos y la importancia de tener en cuenta la población de feligreses en este tipo de actividades religiosas, por eso damos nuestro punto de vista frente a algunos trabajos de investigación tomados como referencia.

En el Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Catedral San Juan Bautista de la Estrada, se establece un plan de trabajo que cumpla con los requisitos aplicados a las actividades de la iglesia, donde se realizó un análisis de dos niveles de riesgos (II - III) para la clasificación de los riesgos de la organización identificados en la matriz de riesgos desarrollada bajo la metodología de la GTC-45.

Según Rodríguez (2021), proponen medidas de intervención de manera prioritaria para los riesgos, biomecánicos fenómenos sociales, fenómenos naturales, biológicos, físicos, mecánicos, psicosocial estos peligros análisis que se generó por su nivel de riesgo laboral de acuerdo a su actividad económica.

El análisis y la evaluación desarrollada por nosotros en la identificación de los peligros trabajada también bajo la GTC-45, pero a diferencia de Rodríguez (2021), desarrollamos la identificación de los peligros para cada cargo que desarrolla la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, el análisis se centra en valorar los peligros en específico para cada cargo asociado a

las tareas diarias de cada empleado, incluyendo riesgos biológicos, biomecánicos, postura, condiciones de seguridad, accidentes de tránsito, locativo, público, fenómenos naturales como inundaciones y sismos, riesgos físicos y riesgos psicosociales.

En conclusión, se da mayor cobertura en la identificación de peligros al realizarlo por puesto de trabajo y no por nivel de riesgo laboral de acuerdo a su actividad económica según la clasificación de la ARL.

Para el trabajo de investigación de diseño e implementación del SG-SST, bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 para la Catedral San Juan Bautista de la Estrada en donde Orduz (2018) realizaron toda la evaluación inicial basada en el ciclo PHVA por la Resolución 1111 del 2017, identificando las necesidades frente a los peligros y situaciones de emergencia que se puedan presentar, por tal razón se capacito e implemento el SG-SST en los trabajadores mostrando cada uno de los programas y matrices creadas.

De acuerdo al concepto emitido por nosotros, en el trabajo anteriormente mencionado no identificaron los riesgos asociados con el personal asistente a las ceremonias religiosas ya que al identificar los riesgos se fortalecen la reacción del comité de emergencia en el momento de activarse el sistema de emergencia, valoramos la cantidad de feligreses que asisten y cada uno de los riesgos a los que puedan estar expuestos con el fin de tener el control masivo de personal.


8. Análisis Financiero

Para el análisis presupuestal se tiene en cuenta el presupuesto general para la implementación del SG-SST en la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, la finalidad es que la iglesia sea beneficiada en el momento de su implementación del sistema dándole cumplimiento a la legislación vigente para así no incurrir en sanciones legales por el incumplimiento de la norma.

Por tal razón dentro la investigación e inspecciones realizadas se propone el siguiente presupuesto:

Tabla 57

Presupuesto sistema de gestión

PRESUPUESTO SISTEMA DE GESTIÓN									
PRESUPUESTO SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2024									
ACTIVIDAD	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	PRESUPUESTADO	EJECUTADO	(%)
SISTEMA DE SG-SST									
Personal SST	\$1,800,000	\$1,800,000	\$1,800,000	\$1,800,000	\$1,800,000	\$1,800,000	\$10,800,000	\$ -	100%
Computador	\$2,300,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$2,300,000	\$ -	100%
Asesorías	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$1,300,000	\$1,300,000	\$ -	100%
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO									
Completar Botiquín	\$175,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$175,000	\$ -	100%
Examen de ingreso	\$340,000	\$340,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$680,000	\$ -	100%
Exámenes periódicos	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$720,000	\$720,000	\$ -	100%
Exámenes de retiro	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	0%
Programa de capacitación	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$100,000	\$600,000	\$ -	100%

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL									
Desarrollo de simulacro - brigada de emergencias	\$ -	\$ -	\$200,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$200,000	\$ -	100%
Papelería , Fococopias y Cartucho	\$50,000	\$50,000	\$50,000	\$50,000	\$50,000	\$50,000	\$300,000	\$ -	100%
Manten.Comput + EQ + EQ para instalaciones.	\$200,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$200,000	\$ -	100%
Señalización	\$100,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$100,000	\$ -	100%
Manten. Instalaciones	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	0%
Camilla rígida	\$300,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$300,000	\$ -	100%
Cuello Ortopédico Para camilla	\$60,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$60,000	\$ -	100%
Evaluación y diseños Puesto de Trabajo	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	0%
Recarga de Extintores	\$180,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$300,000	\$ -	100%
Dotación de E.P.P. Brigadistas	\$900,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$1,500,000	\$ -	100%
Vacunación	\$200,000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$150,000	\$ -	100%
OTROS GASTOS									
Otros, imprevistos.	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$600,000	\$ -	100%
TOTAL POR MES	\$6,705,000	\$2,290,000	\$2,150,000	\$1,950,000	\$1,950,000	\$3,970,000	\$20,285,000	\$ -	#iDIV/0!

Elaborado por:

Aprobado por:

Director

Nota: fuente autoría propia

El diseño e implementación del SG-SST para la Iglesia se calcula en Veinte millones doscientos ochenta y cinco mil pesas moneda corriente (\$20.285.000), en una fase de seis meses, el costo es un poco elevado ya que es una implementación de ceros, a largo plazo se vería el beneficio de la implementación y la protección legal que tendría en el momento de alguna eventualidad y que se generen personal afectado y quieran entablar demandas frente a la iglesia, esta estaría respaldada por el SG-SST, evitando sanciones de acuerdo al Decreto 472 de 2015.

Tabla 58*Multas y sanciones de acuerdo al Decreto 472 de 2015*

	Incumplimiento mayor en UVT	Valor UVT año 2024	Total en pesos
Activos totales en UVT	13.156,51	47.065	619.211.143
Incumplimiento SG-SST*	131,57	47.065	6.192.342
No reporte de accidente de trabajo	526,26	47.065	24.768.427
Muerte del trabajador	631,51	47.065	29.722.018

Nota: fuente autoría propia

En conclusión, sería favorable implementar el SG-SST ya que a largo plazo se fortalece el sistema y se disminuyen los costos frente al incremento anual de las sanciones que en su defecto para este año y en caso de una muerte de un trabajador la iglesia incurriría en una sanción hasta de Veintinueve millones setecientos veintidós mil dieciocho pesos moneda corriente (\$29.722.018), frente a la implementación que sería menor ya que de acuerdo a la proyección en la tabla 59 se muestra que en el año cuarto que sería el año 2027 es inferior, comparado con la sanción por muerte de acuerdo a la fórmula de incremento anual de las sanciones de este año 2024.

Valor actual sanción por incumplimiento es = (incumplimiento mayor en UVT) * (Valor UVT año actual).

Tener en cuenta que Esta unidad de valor tributario, creada con la Ley 1111 de 2016, **debe ser reajustada anualmente de acuerdo con la variación del índice de precios al consumidor para ingresos medios**, certificado por el Dane, en el período comprendido entre el 1 de octubre del año gravable anterior y la misma fecha del actual año gravable (Actualícese, 2024)

Tabla 59*Tabla de proyección de costos del SG-SST de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá*

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO
	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
SISTEMA DE SG-SST			
Personal SST	\$19.800.000	\$23.400.000	\$24.600.000
Computador	\$ -	\$ -	\$ -
Asesorías	\$ -	\$ -	\$ -
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO			
Botiquín	\$50.000	\$60.000	\$70.000
Examen de ingreso	\$ -	\$ -	\$ -
Exámenes periódicos	\$500.000	\$500.000	\$600.000
Exámenes de retiro	\$ -	\$ -	\$ -
Programa de capacitación	\$ -	\$ -	\$ -
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL			
Simulacro - brigada de emergencias	\$ -	\$ -	\$ -
Papelería, Fotocopias y Cartucho	\$600.000	\$600.000	\$660.000
Mantenimiento Computo para instalaciones.	\$200.000	\$200.000	\$210.000
Señalización	\$ -	\$ -	\$ -
Mantenimiento. Instalaciones	\$ -	\$ -	\$ -
Camilla rígida	\$ -	\$ -	\$ -
Cuello Ortopédico Para camilla	\$ -	\$ -	\$ -
Evaluación y diseños Puesto de Trabajo	\$ -	\$ -	\$ -
Recarga de Extintores	\$50.000	\$50.000	\$70.000
Dotación de E.P.P. Brigadistas	\$600.000	\$600.000	\$700.000
Vacunación	\$ -	\$ -	\$ -
OTROS GASTOS			
Otros, imprevistos.	\$1.200.000	\$1.200.000	\$1.200.000
Total por año	\$23.000.000	\$26.610.000	\$28.110.000

Nota: fuente autoría propia

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

Al realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá, bajo el Decreto 1072 del 2015, donde se aplicaron todos los ítems obteniendo un 0% de cumplimiento evidenciando un estado crítico frente al SG-SST, y en donde se tiene que implementar de manera inmediata el sistema para evitar sanciones a futuros accidentes.

Se realiza la identificación de peligros a cada cargo de la empresa y frente a las actividades realizadas con el fin de identificar potencialmente la valoración y así definir los programas de control, también se tuvo en cuenta la participación del visitante al evento religioso identificando cada uno de los riesgos a los que están expuesto dentro de la Iglesia.

Una vez identificado y realizada la matriz de identificación y valoración de riesgos se elaboró la documentación correspondiente a la fase de planeación del ciclo PHVA, del Decreto 1072 del 2015, creando procedimiento y formatos de registro en donde se llevará a cabo el control, seguimiento y ciclo de mejora frente al sistema como procedimiento PR1-SST Procedimiento de Inducción, PR2-SST Procedimiento Gestión del Talento Humano, PR3-SST Procedimiento Suministro, Uso y Mantenimiento de EPP, PR4-SST Procedimiento de Información documentada, PR5-SST Procedimiento de Comunicación, PR6-SST Procedimiento de Acciones Correctivas Preventivas y de Mejora, PR7-SST Gestión del Cambio, PR8-SST Procedimiento - Identificación de peligros y valoración de riesgos, PR9-SST Procedimiento de compras, PR10-SST Procedimiento de Registro, Investigación, Análisis y Reporte de Incidentes y PR11-SST Procedimiento De Preparación Y Respuesta Ante Emergencias.

También los objetivo, políticas y manual de funciones teniendo en cuenta que el diseño se realizado para empresa menores de 10 trabajadores, en la actualidad cuenta con solo 2 personas de planta y que se proyecta si se implementa el sistema otras tres personas no sobrepasando las diez personas de planta, por lo tanto, el sistema puede ser llevado Técnico en SST con un (1) año de experiencia de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019.

En el análisis presupuestal se propone un valor de Veinte millones doscientos ochenta y cinco mil pesos moneda corriente (\$20.285.000) comparado con los costos a las sanciones para empresas menores a diez trabajadores no habría mucha diferencia en la actualidad, pero teniendo en cuenta el incremento anual de UVT los costos de las sanciones incrementaría a diferencia de los costos anual del SG-SST que se reducirían o mantendrían anualmente.

9.2. Recomendaciones

Para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se recomienda que la persona que asigne el director como vigía sea una persona capacitada frente al SG-SST o en su defecto que se contrate un técnico en SST.

Es importante la divulgación y la capacitación de los trabajadores, voluntarios de los riesgos y peligros a los que están expuestos ellos y los visitantes a la Iglesia con el fin de minimizar los riesgos frente a una emergencia presentada.

Se recomienda seguir cada uno de los procedimientos y registros para cada programa del SG-SST, para lograr llevar su desempeño de manera óptima se podrá obtener resultados reales reflejados en los indicadores y ver reflejado la eficiencia del sistema de acuerdo al Decreto 1072 del 2015.

Para mantener el Sistema de Gestión se recomienda la actualización de la matriz de identificación y valoración de riesgos. Anualmente junto con la realización de auditorías al sistema para garantizar su eficacia.

Involucrar de manera lúdica y recreativa a los visitantes de la Iglesia en cuanto a la divulgación de las medidas de emergencia en caso de presentarse un evento, las pausas activas y divulgación de temas de riesgos y controles presentados en las celebraciones religiosas.

Fundamental mantener un archivo de documentación adecuada para garantizar las evidencias recolectada en cada una de las actividades de manera física y magnética, recomendando el escaneo de documentación y contar con una nube en el sistema para su almacenamiento.

10. Referencias

Actualícese. (2024). *Actualícese*. Obtenido de

<https://actualicese.com/uvt/#:~:text=La%20UVT%20es%20la%20medida,al%20consumidor%20para%20ingresos%20medios>

Cámara de Industria y Protección. (s.f.). Obtenido de

<https://www.cip.org.ec/attachments/article/111/OHSAS-18001.pdf>

Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental. (s.f.). *CSOA*. Obtenido de

<https://corporacionsoa.co/glosario-sst/#A>

Función Pública. (2015). Obtenido de Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo:

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

Guía Técnica de Implementación para Mipymes. (s.f.).

Guía Técnica Colombiana GTC 45. (20 de 06 de 2012).

Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá. (s.f.).

Iglesia Cruzada Cristiana de Zipaquirá. (s.f.). *Iglesia Cruzada Cristiana*. Obtenido de

<https://www.confedecruzada.org/index.php>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). Obtenido de

<https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo>

ISO. (2018). Obtenido de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>

Ley 1562 de 2012. (11 de 07 de 2012).

NTC-OHSAS 18001. (2007).

Resolución 2346 de 2007, Art. 2. (11 de 07 de 2007).

Resolución 2646 de 2008, Art. 3. (23 de 07 de 2008).

- Rincon, R. A. (2018). La Religión y la Formación de la Civilidad. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 171-205.
- Sampiere, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Sistema de Información sobre Comercio Exterior*. (7 de 05 de 2004). Obtenido de <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp>
- Valencia, C. (2020). *Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para Tres Pequeñas Empresas*.
- Alejo Apaza, F. D. (2020). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en la Norma Boliviana ISO 45001:2018 en la Planta Korigoma Ltda. - La Paz* [Thesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/32799>
- Cambindo Riascos, L. M., & Aguirre Ortiza, A. B. (2022). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la iglesia pentecostal unida de colombia sede el recreo. Cali, 2021*. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1417>
- Ceballos Escobar, N., Ortiz Gil, C., & Vertel Soto, J. D. (2019). *Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Parroquia “Nuestra Señora del Carmen” del Vicariato Apostólico de Puerto Carreño*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2789>
- Chiarella Vilca, S. I., & Cutimbo Torres, K. P. (2022). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la ISO 45001 para reducir los accidentes laborales, en H2O & TECHNOLOGY S.R.L. Arequipa, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93590>
- Cruz Moreira, G. E., & Arévalo Loja, L. G. (2023). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001 para una unidad*

educativa de la ciudad de Guayaquil [bachelorThesis].

<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25077>

Cuervo Valencia, Y., & Matallana Peralta, A. C. (2021). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), en la Parroquia Nuestra Señora del Carmen*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1247>

Forero Sarmiento, H. O., Hernández Moreno, S. P., & Rubio Pereira, U. R. (2021). *Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para la Fundación Casa de los Abuelos del municipio de Machetá, Cundinamarca*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1118>

Fray Sánchez, D. E., & Rosario Panta, K. N. (2019). *Propuesta para la implementación de un sistema de gestión en S&SO bajo los requisitos de la Norma ISO 45001 en el área de bodega del B.A.D.* [Thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ingeniería Química.]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40946>

Macea Arroyo, D. P., & Miranda Ruiz, V. E. (2023). *Diseño documental para el cumplimiento de estándares mínimos según la resolución 0312 de 2019 del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la “fundación para el desarrollo comunitario de la iglesia Cristo el Salvador” en Cotorra-Córdoba*. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/40bec26a-193e-4276-bff1-ac673e9e2a55>

Ordúz Manrique, M. (2018). *Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los Lineamientos del Decreto 1072 de 2015 “capítulo 6”, en la ASOCIACIÓN ACCIÓN CATÓLICA de Bucaramanga*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/5220>

Ponce, K. I. Z. (s. f.). *DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICANDO LA NORMA ISO 45001:2018, PARA LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, CAMPUS MANTA.*

Pulido Vásquez, N., & Moreno Leguizamó, J. A. (2021). *Diseño inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación Clara Inés King.*

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1218>

Rodríguez, H. V. A. (s. f.). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Catedral San Juan Bautista de la Estrada.*

Sánchez Chávez, C. A. (2022). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Mendomet s.a, basado en la norma Iso 45001:2018*

[bachelorThesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Química].

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/61188>

Valencia Ramírez, K., & Castellanos Díaz, M. A. (2020). *Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para pequeñas empresas* [Thesis, Corporación

Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16919>

Tabla de Anexos

- (Anexo A)** DOC1-SST Políticas SST
- (Anexo B)** DOC2-SST Objetivos del SG-SST
- (Anexo C)** MAN-SST-003 Perfil y Manual de Funciones
- (Anexo D)** FR1-PR1-SST Registro de Inducción
- (Anexo E)** FR2-SST Acta de Divulgación de Políticas
- (Anexo F)** FR3-PR1-SST Evaluación de Inducción
- (Anexo G)** FR4-PR1-SST Evaluación de Inducción a Contratistas
- (Anexo H)** FR5-PR2-SST Lista de chequeo de personal
- (Anexo I)** FR6-PR2-SST Formato Cumplimiento Perfil del Cargo
- (Anexo J)** FR7-PR2-SST Entrevista
- (Anexo K)** FR8-PR2-SST Información Básica del Personal
- (Anexo L)** FR9-PR2-SST Programa de Capacitación
- (Anexo M)** FR10-PR2-SST Registro de formación
- (Anexo N)** FR11-PR3-SST Entrega de Elementos de Protección Personal y Dotación
- (Anexo O)** FR12-PR3-SST Inventario EPP
- (Anexo P)** FR13-PR3-SST Matriz de Elementos de Protección Personal
- (Anexo Q)** FR14-PR3-SST Inspección de Elementos de Protección Personal
- (Anexo R)** FR15-PR4-SST Matriz de Información Documentada
- (Anexo S)** FR16 -SST Acta
- (Anexo T)** FR17-PR5-SST Correspondencia
- (Anexo U)** FR18-PR5-SST Memorando
- (Anexo V)** FR19-SST Quejas, Reclamos y Sugerencia

- (Anexo W) FR20-SST Ficha Técnica Indicadores SG-SST 2024
- (Anexo X) FR21-SST Plan de trabajo SG-SST
- (Anexo Y) FR22-SST Tablero Indicadores de Gestión
- (Anexo Z) FR23-PR6-SST Solicitud de Mejora
- (Anexo AA) FR24-PR6-SST Control de Acciones de Mejora
- (Anexo AB) FR25-SST Acta de Conformación de Brigadas
- (Anexo AC) FR26-PR7-SST Gestión del Cambio
- (Anexo AD) FR26-PR8-SST Matriz de Identificación y Valoración de Riesgo
- (Anexo AE) FR27-PR9-SST Listado de Proveedores
- (Anexo AF) FR28-PR9-SST Solicitud de Cotización
- (Anexo AG) FR29-PR9-SST Orden de Compra o Servicio
- (Anexo AH) FR30-PR9-SST Inscripción de proveedores de bienes y servicios
- (Anexo AI) FR31-PR10-SST Reporte e Investigación de accidentes e incidentes y EL
- (Anexo AJ) FR32-PR10-SST Lecciones aprendidas
- (Anexo AK) FR33-PR10-SST Consentimiento información HCO
- (Anexo AL) FR34-SST Presupuesto SIG
- (Anexo AM) FR35-SST Encuesta Perfil Sociodemográfico y condiciones de Seguridad
- (Anexo AN) FR36-PR12-SST Matriz de requisitos legales SySO
- (Anexo AO) PR1-SST Procedimiento de Inducción SST
- (Anexo AP) PR2-SST Procedimiento Gestión del Talento Humano
- (Anexo AQ) PR3-SST Procedimiento Suministro, Uso y Mantenimiento de EPP
- (Anexo AR) PR4-SST Procedimiento de Información documentada
- (Anexo AS) PR5-SST Procedimiento de Comunicación

(Anexo AT) PR6-SST Procedimiento de Acciones Correctivas Preventivas y de Mejora

(Anexo AU) PR7-SST Gestión del Cambio

(Anexo AV) PR8-SST Procedimiento - Identificación de peligros y valoración de riesgos

(Anexo AW) PR9-SST Procedimiento de compras

(Anexo AX) PR10-SST Procedimiento de Registro, Investigación, Análisis y Reporte de Incidentes

(Anexo AY) PR11-SST Procedimiento De Preparación Y Respuesta Ante Emergencias