

Fortalecimiento del bienestar laboral de los colaboradores en la Fundación Laical Miani-  
FULMIANI

Jeison Fabian Ascencio Portilla

Trabajo de grado para optar al título de trabajador social

Directora

Yesenia Oñate Flórez

Trabajadora Social

Especialista en SST

Especialista en Gestión Humana

Mg. en Intervención Social

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2024

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y/O COMUNIDAD Y/O GRUPO POBLACIONAL. ....</b>	<b>7</b>
<b>2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA OBJETO DE LA INTERVENCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>3. MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>11</b>
3.1. MARCO NORMATIVO .....	11
3.2. MARCO TEÓRICO .....	12
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	13
<b>4. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>5. OBJETIVOS.....</b>	<b>18</b>
OBJETIVO GENERAL:.....	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	19
<b>6. PROCESO METODOLÓGICO .....</b>	<b>19</b>
<b>7. SUJETOS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>8. ANÁLISIS DE RIESGO.....</b>	<b>22</b>

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

<b>8.1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO .....</b>	<b>22</b>
8.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS INSPECCIONES .....	38
<b>8.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA BATERÍA DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....</b>	<b>46</b>
<b>8.2. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>52</b>
8.2.1. FICHA SOCIODEMOGRÁFICA Y ENTREVISTAS .....	52
8.2.2. INSPECCIONES ERGONÓMICAS .....	54
8.2.3. BATERÍAS DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	55
<b><u>9. MATRIZ DOFA.....</u></b>	<b>56</b>
<b><u>10. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN .....</u></b>	<b>59</b>
<b>10.1. OBJETIVOS.....</b>	<b>59</b>
10.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	59
10.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	60
<b>10.2. PLAN DE PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>60</b>
<b><u>CRONOGRAMA.....</u></b>	<b>64</b>
<b><u>CONCLUSIONES .....</u></b>	<b>65</b>
<b><u>RECOMENDACIONES.....</u></b>	<b>66</b>
<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</u></b>	<b>75</b>

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN  
LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN  
ASCENCIO PORTILLA

Tabla de figuras

Figura 1: Entrada principal de FULMIANI.....	8
Figura 2: Número de personas agrupadas por género.....	22
Figura 3: Número de personas agrupadas por grupo etario.....	23
Figura 4: EPS del talento humano.....	24
Figura 5: Ciudad de residencia.....	25
Figura 6: Número de personas afiliadas a los fondos de pensiones.....	26
Figura 7: Tipos de contrato.....	26
Figura 8: Horas de trabajo.....	28
Figura 9: Días de descanso.....	28
Figura 10: Número de pausas activas.....	29
Figura 11: Duración de pausas activas.....	30
Figura 12: Promedio de ingresos.....	30
Figura 13: Estrato.....	31
Figura 14: Propiedad de la vivienda.....	32
Figura 15: Número de personas por servicio público.....	33
Figura 16: Nivel educativo.....	34
Figura 17: Número de personas que estudian actualmente.....	35
Figura 18: Ocupación u oficio.....	35
Figura 19: Estado civil.....	36
Figura 20: Personas a cargo.....	37
Figura 21: Puestos de trabajo y posición ergonómica.....	39
Figura 22: Puesto obstruido.....	41
Figura 23: Tipo de contrato.....	45
Figura 24: Años de antigüedad.....	46
Figura 25: Tipo de salario.....	46

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN  
LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN  
ASCENCIO PORTILLA

Tabla de tablas

Tabla 1: Promedio ingresos por edad.....	30
Tabla 2: Propiedad de la vivienda y estrato en el que está ubicado.....	32
Tabla 3: Componente de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.....	46
Tabla 4: Control sobre el trabajo.....	47
Tabla 5: Demandas de trabajo.....	48
Tabla 6: Recompensas.....	49
Tabla 7: Factor psicosocial extra laboral.....	50
Tabla 8: Estrés.....	51

Tabla de apéndices

Apéndice A.....	65
Apéndice B.....	66
Apéndice C.....	70

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

## **Introducción**

Este trabajo nace del interés de generar acciones preventivas, de mejora y correctivas en el área de seguridad y salud en el trabajo (SST) de la Fundación Laical Miani (FULMIANI), para aumentar el bienestar de los colaboradores de la institución.

En este trabajo se comenzara hablando de la contextualización de la institución su ubicación un poco de cómo se define y su acción, después se continua con el contexto de la problemática donde se esboza la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y para la implementación del bienestar de los colaboradores.

Después se conoce el marco referencial y en él, se empieza con el marco normativo el cual consta de las leyes que definen y reglamentan el SGSST, también está el marco teórico y conceptual donde se define y relaciona las teorías y términos que se van a tratar en este trabajo.

En el cuarto capítulo se justifica la importancia de este trabajo de grado en el área de Seguridad de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), además de su relación con el objeto de la profesión en la que está enmarcada esta práctica empresarial.

Para el quinto capítulo se encuentran los objetivos (tanto general como los específicos) del diagnóstico que se hizo para sustentar las acciones realizadas, en el sexto capítulo se habla de la metodología empleada para hallar y conocer las problemáticas que hay que trabajar.

En el séptimo capítulo se describe los sujetos del diagnóstico que es la misma descripción de los colaboradores de la Fundación, para abrir paso de en el siguiente capítulo hablar de todos los hallazgos que se dieron en esta fase de la práctica empresarial.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Después seguimos con el noveno capítulo donde se plasma la matriz DOFA con los hallazgos de este diagnóstico, seguido del siguiente capítulo que es la propuesta de intervención donde está plasmado todo lo que planeo hacer desde los objetivos hasta el cronograma.

### **1. Caracterización De La Institución y/o Comunidad y/o Grupo Poblacional.**

La Fundación Laical Miani (FULMIANI) en su página web se define como una:

Entidad sin ánimo de lucro, de carácter privado, que busca generar procesos integrales dirigidos a la interrelación social, investigación, asesoría y capacitación a través de la promoción del desarrollo de capacidades personales e intelectuales de niños, niñas, jóvenes y adultos mayores contribuyendo al mejoramiento del bienestar social y desarrollo comunitario (FULMIANI 2022)

La Fundación tiene una página web “FULMIANI” (<https://fulmiani.org/inicio/>), la institución se encuentra ubicada en la Cra 11#43-49 del barrio Alfonso López, además cuenta con los teléfonos 3013114860-6420044, también tiene el correo institucional fundacionlaicalmiani@gmail.com.

FULMIANI tiene una única sede en el municipio de Bucaramanga, donde realiza los programas de niñez y juventud feliz, adulto responsable, persona mayor visible, y participación ciudadana, atendiendo a personas de todas las edades y de diferentes barrios de este municipio.

La Fundación Laical Miani (FULMIANI) está ubicada en el barrio Alfonso López de la comuna 5 del municipio de Bucaramanga, Santander, en la dirección Cra. 11#43-49 a unas cuadras del cementerio central, la Fundación limita al norte con una casa de familia, al sur con el Parque Romero, al occidente pasando la carrera 11 con la estación de bomberos y al oriente con otra casa

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

de familia. A continuación, se presenta la figura 1, toma fotográfica realizada por la calle 43 que representa una toma realizada por la carrera 11.

Figura 1

*Entrada principal de FULMIANI*



La organización cuenta con 4 programas: niñez y juventud feliz, adulto responsable, personas mayores visibles y participación ciudadana (FULMIANI, 2022), el programa de niñez y juventud se divide en dos modalidades (a la fecha, debido a que antes tenían internado) hogar de paso, la cual consiste cuidar y formar a los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) que son retirados de sus familias temporalmente debido a que se les ha vulnerado algún derecho o están en situación

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

de negligencia por parte de sus padres, por lo tanto permanecen en este lugar mientras la comisaria de familia soluciona o decide que hacer en cada caso (por lo general suele durar de 8 a 15 días).

La otra modalidad es externado en la cual están hasta máximo 50 Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), que son remitidos por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), debido a que tienen un proceso de restitución de derechos pero que no necesitan ser retirados de sus familias o que ya pasaron por un hogar de paso, por lo tanto solo están medio día (en este caso es en la jornada de la mañana).

En ambos casos los NNA reciben talleres y alimentación mientras están en la institución, y los padres deben asistir a reuniones de “padres de familia” para mejorar hábitos de crianza y del entorno familiar.

En el barrio en el que se ubica es muy reconocida por los habitantes del sector, según la experiencia de un barrido que se hizo, lo que demuestra que su acción con los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) es muy conocida, además de la huella que ha dejado en las personas con las que trabaja ya sean niños, adultos mayores (los cuales se reúnen en los barrios en los que viven sus integrantes, y que están en las comunas 1, 2 y 5), y los familiares de las personas que participan o son beneficiarias de los programas y proyectos de esta organización.

## **2. Contextualización De La Problemática Objeto De La Intervención**

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) cada vez ha tomado más importancia a través de los años, desde su creación en el siglo XX en Colombia, pues cada vez se aumentan la legislación respecto a este tema (LIZARAZO, C.; FAJARDO, J.; BERRIO, S.; QUINTANA, L. 2011).

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Lo anterior es importante debido a que cada vez se le ha dado importancia a este tema, lo que demuestra la preocupación por empresarios y trabajadores por mantener no solo un adecuado estado de salud, y pertenecer a un seguro riesgos laborales sino de asegurar la satisfacción de los colaboradores respecto a las condiciones laborales en su lugar de trabajo.

Lo cual es muy relevante en el caso de la organización debido a que sus colaboradores brindan un servicio educativo, de apoyo y afectivo en muchos casos a sus beneficiarios de cada uno de los programas, los cuales son una población afectada en varios ámbitos.

Estudios han demostrado que la satisfacción en el trabajo está relacionada con la productividad (LOMAS, R. 2017 y Varga, T.; Vizzuett, V.; Amador, E.; Becerra, L.; Villegas, E. 2018), así como cuidar de los colaboradores asegura el ahorro de gastos y tiempo en contratación e incapacidades.

Además de que asegura la satisfacción en la empresa, evita dinero y tiempo en inducciones, EPP, en contratar personal (entrevistas etc), también del hecho que un trabajador satisfecho es más productivo.

La FUNDACIÓN como toda institución no está exenta de esta dinámica y de las reglamentaciones que se tienen sobre este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo que la institución realiza periódicamente inspecciones de seguridad a las áreas de trabajo y la actualización del perfil sociodemográfico de sus colaboradores anualmente, con el objetivo de identificar situaciones susceptibles de mejora y gestionar las acciones necesarias para garantizar el bienestar de sus trabajadores.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Es por eso que este trabajo busca responder la pregunta de ¿qué acciones de mejora, preventivas y correctivas desde el SGSST, se pueden hacer para contribuir al bienestar del personal adscrito a Fundación Laical Miani?

### **3. Marco Referencial**

#### **3.1. Marco Normativo**

*Decreto 1295 de 1994:*

*Este decreto “determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.*

*Ley 1562 de 2012:*

Esta ley "modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia" de seguridad y salud en el trabajo, modificando y actualizando términos y normatividad como por ejemplo el artículo 13 de la ley 1295 de 1994.

*Decreto 1072 de 2015*

Este decreto tiene “el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, se hace necesario expedir el presente Decreto Reglamentario Único Sectorial”.

*Resolución 0312 de 2019*

La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

### **3.2. Marco Teórico**

Debido a que el interés de este trabajo es conocer el bienestar de los colaboradores de la institución FULMIANI se ha escogido la teoría sistémica pues esta explica la relación que existe en la organización como lo es la FUNDACIÓN, y su relación o comunicación con el sistema y subsistemas como los son: sus familias, el sistema de salud, y otros subsistemas de instituciones que podrían tener relación (Bertalanffy, L. Teoría general de sistemas. 1968).

Es decir, a las personas y el sistemas social ser sistemas abiertos por su relación cíclica y al mismo tiempo de retroalimentación contante, va generando una cambiante problemática social (o en este caso sistemas), que no se puede verse aislada, sino que por al contrario hay que verlas en conjunto como lo que son sistemas con sus subsistemas que intervienen en este caos para el bienestar de los colaboradores de FULMIANI (Bertalanffy, L. Teoría general de sistemas. 1968)..

Es por eso que en este trabajo se van a ver diferentes relaciones de ámbitos que parecerían distantes al trabajo pero que son relevantes como por ejemplo va a tener en cuenta la relación de los subsistemas como la institución FULMIANI y el subsistema de la familia, en la satisfacción y bienestar de los colaboradores que participan en esta FUNDACIÓN, pues, se trabaja para subsistir y cumplir ciertas necesidades personales y familiares, pero a su vez, la relación en medio de la familia puede influenciar la vida laboral de las personas.

Lo anterior lo entiende el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización (en este caso FULMIANI) como el responsable del bienestar y productividad de los colaboradores, pues ve importante estas relaciones y no solo en el subsistema de la familia sino

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

en la relación que tienen ellos (la institución y los colaboradores) con otras instituciones (subsistemas) como las EPS y las cajas de compensación a las cuales están afiliados.

Como se mencionó anteriormente hay una relación cíclica y de retroalimentación en los sistemas y en este caso en las acciones humanas (Bertalanffy, L. Teoría general de sistemas. 1968)., y que ya en la organización y sobre todo para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la institución FULMIANI utilizan el ciclo Deming el cual consiste en una serie de cuatro acciones que se repiten y se retroalimentan constantemente.

Las cuales comienzan: con planificar (la cual consiste en hacer la planeación correspondiente para cambiar o acabar las causas problemáticas), seguido de desarrollar (la cual consiste en implementar acciones de mejora y medir los resultados), después actuar (en este se elimina la causas de desviación y se institucionaliza o modifica el plan) y luego comprobar (se evalúa las causas del no cumplimiento, y los resultados de los objetivos) (Montesinos, Vázquez, Maya y Gracida 2020).

De acuerdo a lo anterior se ve necesario formular un plan con acciones preventivas, de mejora y correctivas que se enmarquen en el ciclo Deming, para así ir generando mejoras en la productividad y bienestar de los colaboradores.

### **3.3. Marco Conceptual**

Para este apartado se conceptualizara varios términos que se ven necesarios para comprender el texto planteado a lo largo de esté para esto comenzaremos con el primer concepto el cual es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debido a que

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

este es el que va marcar casi que la acción y marco o contexto en el que se va a efectuar la práctica empresarial.

Según la Bertalanffy, L. el Sistema consiste en la problemática que se quiere entender, y que a su vez es complejo y que requiere tanto de varias disciplinas o conocimiento para entenderlo así como la relación de esta con sus subsistemas y de estos entre sí (Bertalanffy, L. Teoría general de sistemas. 1968).

También otro termino importante del que habla Bertalanffy, L. es la organización la cual en síntesis en este caso sería la institución en este caso FULMIANI pues está compuesto de elementos o en este caso individuos que pueden presentar fricción y conflictos, y que estas (fricciones y conflictos) se puede presentar entre otras organizaciones (Bertalanffy, L. Teoría general de sistemas. 1968).

En consecuencia se ve necesario un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (Ley 1562 de 2012).

Por lo tanto se ve necesario hablar del tercer término el cual es el ciclo Deming debido a que va a estar presente en toda la realización de trabajo, y no solo de este sino que de cierta manera es el proceso que lleva la fundación en su accionar en esta área.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Montesinos, Vázquez, Maya y Gracida (2020) definen al ciclo Deming, como un ciclo constante, el cual consiste en realizar 4 acciones (planificar, desarrollar, actuar y controlar) de manera cíclica y de retroalimentación constante, en la que por lo tanto cada vez que se termina un ciclo va generando mejoras continuas en el área organizacional.

El cuarto concepto es el bienestar laboral que según el ministerio de educación nacional

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del... el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad (Ministerio de Educación Nacional, s.f.).

Es por eso que se entiende el bienestar laboral como un proceso que busca generar acciones (si no las hay), mantenerlas (si las hay y funcionan) y mejorarlas (si funcionan pero se quedan cortas) para mejorar las condiciones de trabajo y personales del colaborador y así mejorar su satisfacción e identidad con la institución y con estas su eficiencia, eficacia y efectividad en su lugar de trabajo.

El otro concepto que es necesario entender son las condiciones de trabajo el cual es mencionado por el Ministerio de Trabajo en la ley 1562 del 2012 cuando define la salud ocupacional

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio de Trabajo 2012).

Debido a lo anterior se puede entender como condiciones de trabajo está relacionado con el ambiente laboral al evaluar y/o mejora en el área de seguridad y salud en el trabajo, además tiene mucho que ver con la prevención de lesiones y enfermedades laborales para que estas no se presenten en la organización, es por esto que una buena condición de trabajo pueden asegurar un acertado estado de salud del trabajador y por ende un bienestar físico, mental y social.

Para evaluar y conocer la situación o estado de estas condiciones de trabajo hay varios instrumentos que sirven precisamente para esto. Y estas son las inspecciones planeadas que según ICONTEC son:

Requisitos establecidos por la legislación colombiana en lo que se refiere a las actividades del Programa de Salud Ocupacional se encuentra la realización de inspecciones planeadas en las áreas de trabajo, con el objeto primordial de identificar riesgos que puedan afectar la salud de los trabajadores (Artículo 11, Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), a las cuales se hace mención en la norma como Inspecciones Planeadas (ICONTEC, 1997)

También está la otra herramienta que se utilizó en este trabajo, y que además de ser el séptimo concepto el cual es el Perfil sociodemográfico. Este, está mencionado en el artículo 18 de la resolución 2346 del 2007, el cual menciona que el perfil o información sociodemográfica debe

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

ser uno de los requerimientos para el diagnóstico de salud, para por medio de estos dar cumplimiento de las actividades (o acciones) de medicina preventiva y del trabajo.

El octavo término es el análisis de riesgo el cual ICONTEC 2012 la define como el “proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo” (ICONTEC 2012).

Los otros tres últimos conceptos son producto del proceso anteriormente mencionado, y el primero (y noveno concepto) del cual se hablara son las acciones preventivas, las cuales son definidas por López, Espinosa, León, y Diaz (s.f.) como las acciones identificadas de un análisis de causas para prevenir hallazgos en las auditorias, que pongan en duda la eficacia de las operaciones o exactitud o validez de las acciones o productos que se realicen, es decir son las acciones para prevenir la ocurrencia de una no conformidad (López et al. (s.f.)

El décimo concepto y que está en el mismo nivel que el anterior son las acciones de mejora las cuales son definidas por López, Espinosa, León, y Diaz (s.f.) como las acciones que resultan de una identificación de causas que afecten el ambiente laboral, es decir que son acciones diseñadas para mejorar la ocurrencia de ciertos aspectos de no conformidad (López et al. (s.f.).

El undécimo concepto son las acciones correctivas las cuales las definen López, Espinosa, León, y Diaz (s.f.) como las acciones identificadas de un análisis de causas para corregir hallazgos en las auditorias, que pongan en duda la eficacia de las operaciones o exactitud o validez de las acciones o productos que se realicen, es decir son las acciones para corregir la ocurrencia de una no conformidad (López et al. (s.f.)

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

#### **4. Justificación**

Debido a que el objetivo de todo Sistema de Gestión de seguridad y salud e el trabajo (SG SST) y además el objetivo de la profesión de Trabajo Social (TS) en esta área (y en todas las áreas) es generar acciones que contribuyan en el cambio de las condiciones, y en este caso es el velar por el bienestar de todos los colaboradores, mediante una buena condición de trabajo y aumentar el bienestar de los trabajadores(as), para que así se sientan satisfechas(os) y a gusto en su lugar de trabajo.

Por esto la organización ha visto la necesidad de realizar inspecciones de seguridad a las áreas de trabajo periódicamente y el diligenciamiento de los formatos de perfil socio-demográfico anualmente para conocer el estado no solo de las condiciones de trabajo de los colaboradores sino de su entorno y en consecución de metas personales, para saber su nivel de sentido de pertenencia institucional y así generar acciones preventivas, de mejora y correctivas.

Debido a esto estas acciones preventivas (como charlas para la higiene postural, exámenes médicos para conocer el estado de salud), de mejora (como la adquisición e instalación de diferentes elementos para los puesto y oficinas charlas sobre requisitos para adquisición de subsidios de vivienda y de jubilación, así como la importancia de cotizar pensión) y correctivas (como la organización de puestos y oficinas de trabajo) ayudan a mejorar condiciones de trabajo y de vida de los(as) colaboradores(as), dentro y fuera de la institución, para que así puedan realizar sus labores de manera más satisfactoria y esto repercuta en trabajos más eficientes y eficaces.

#### **5. Objetivos**

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

**Objetivo General:**

Formular las acciones estratégicas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a partir del análisis de los resultados de las inspecciones de seguridad, el perfil sociodemográfico, y el informe de riesgo psicosocial, con el fin de contribuir al bienestar del personal de la Fundación Laical Miani.

**Objetivos Específicos:**

- Revisión de los hallazgos de los informes de inspecciones de seguridad, del perfil sociodemográfico y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial del personal adscrito de FULMIANI.
- Elaborar el plan de acción priorizando las acciones de alto impacto que contribuyan a la mejora de bienestar laboral del personal de FULMIANI.

## **6. Proceso Metodológico**

Para este trabajo se va a utilizar el diagnóstico estratégico, siendo el más adecuado para las empresas e instituciones debido a que “tiene un amplio sistema de relaciones internas y externas condicionadas por las operaciones... que realiza en el entorno en que se desarrolla y de acuerdo al macro y micro entorno en que esta interactúa” (Faxas, P. Diagnóstico de la empresa como herramienta de dirección. “Un acercamiento a la matriz DAFO”. 2011. p2), es decir, que debido a sus diferentes relaciones con otros sistemas y subsistemas las cuales condicionan su acción y viceversa.

Y es por esto que Faxas Pavel menciona que

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

“esto aparejado a las influencias positivas y negativas que recibe desde diferentes puntos, motivado por factores multifacéticos entre los que se destacan: económicos, ambientales, políticos y sociales; estos factores pueden incidir de diversas maneras en una empresa, mejorando su desarrollo o desfavoreciendo a sus resultados” (Faxas, P. Diagnóstico de la empresa como herramienta de dirección. “Un acercamiento a la matriz DAFO”. 2011. p2).

Con relación a lo anterior, y con la intención de seguir con este proceso lógico por fases, este proceso metodológico se dividirá en 4 fases (levantamiento del perfil sociodemográfico; realización de las inspecciones planeadas; revisión de la batería de riesgo y la matriz DOFA) las cuales se explicara a continuación en cómo se ejecutaron.

### **FASE 1. Levantamiento Del Perfil Sociodemográfico**

Esta fase consistió en aplicar del formato del perfil sociodemográfico (APENDICE B) que tenía previamente la Fundación Laical Miani, a todos los colaboradores de la institución, así que después de conseguir el formato, se pasó las diferentes áreas de la Fundación a entregarle a cada trabajador(a) el formato en algunos casos se solucionaron inquietudes que aparecían a raíz de la no comprensión de la formulación de preguntas o que no estaba clara para algunos casos específicos. Luego de tener los formatos diligenciados por las personas que laboran en la institución se procedió a tabular la información de los datos que se arrojó como se muestra en el APENDICE A.

### **FASE 2: Realización De Las Inspecciones Planeadas:**

Esta fase consistió en diligenciar y evaluar las diferentes áreas y puestos de trabajo de la Fundación a partir de los formatos ya existentes de inspecciones locativas y de iluminación

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

(APENDICE C); ergonómicas; de extintores y de manejo de sustancias químicas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Laical Miani.

Para lo anterior se procedió a pasar por cada área de trabajo y cada puesto de trabajo y registrar los hallazgos en los formatos anteriormente mencionados, es decir con base a los ítems que aparecían en los formatos se diligenciaron estos.

### FASE 3. Revisión de La Batería De Riesgo

Se llevó a cabo la revisión documental de los resultados obtenidos en el informe de resultado aplicación de la batería de riesgo psicosocial en la Fundación Laical Miani (Vergel, 2020) y a partir de este análisis poder identificar factores internos y externos para la siguiente fase, pues según Valencia, V. (s.f.) “La revisión documental permite... construir premisas de partida... hacer relaciones entre trabajos... categorizar experiencias; distinguir los elementos más abordados con sus esquemas observacionales; y precisar ámbitos no explorados”. Es decir que en este diagnóstico se van a revisar los documentos del accionar (actividades, talleres encuentros etc.) de FULMIANI, actas de asistencia e informes que se tengan de toda la actividad hecha por la Fundación.

### FASE 4. Matriz DOFA o DAFO

Para la construcción de la matriz DOFA que según Faxas (2011) menciona en su artículo “diagnostico estratégico de la empresa como herramienta de dirección. Acercamiento a la matriz DAFO” que:

“la Matriz DAFO es una herramienta de diagnóstico estratégico de dirección... DAFO significa, el vínculo total de todas las **D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas y **O**portunidades de la empresa en el macro y micro entorno en que opera; es decir que cada grupo deberá resumir integralmente a través de un Problema o Situación Estratégica general los factores

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

que inciden negativamente en los resultados de la entidad y además las posibilidades reales que tiene la empresa para resolverlos a mediano o corto plazo”.

Lo anterior quiere decir que la matriz DOFA es la herramienta idónea para poder hacer un buen uso de los resultados o hallazgos de las inspecciones de seguridad, de los perfiles sociodemográficos, y el informe de riesgo psicosocial, lo cual permite analizar de manera objetiva y aterrizada a la realidad laboral de la institución.

## **7. Sujetos De Intervención**

Esta institución cuenta con 25 personas en el talento humano en el rango de edad de los 26 a los 59 años, las cuales la gran mayoría son mujeres, de todos los colaboradores todos(as) viven en el área metropolitana de Bucaramanga con diferentes niveles educativos desde primaria incompleta hasta profesionales con maestría.

## **8. Análisis De Riesgo**

### **8.1. Resultados Del Análisis Del Perfil Sociodemográfico**

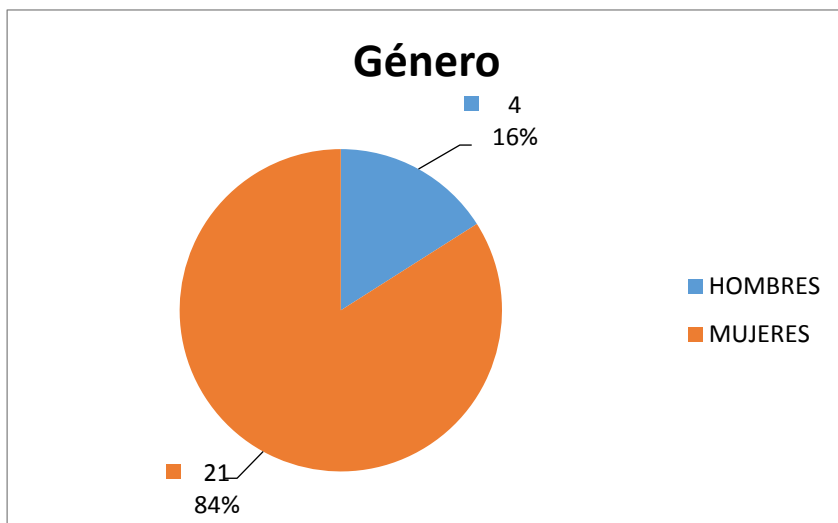
Como consecuencia de aplicar el formato del perfil socio-demográfico de la institución, a los 25 colaboradores de la FUNDACIÓN Laical Miani, dio como resultado los siguientes aspectos descritos más adelante.

#### ***Datos básicos***

Figura 2:

*Número de personas agrupadas por género*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



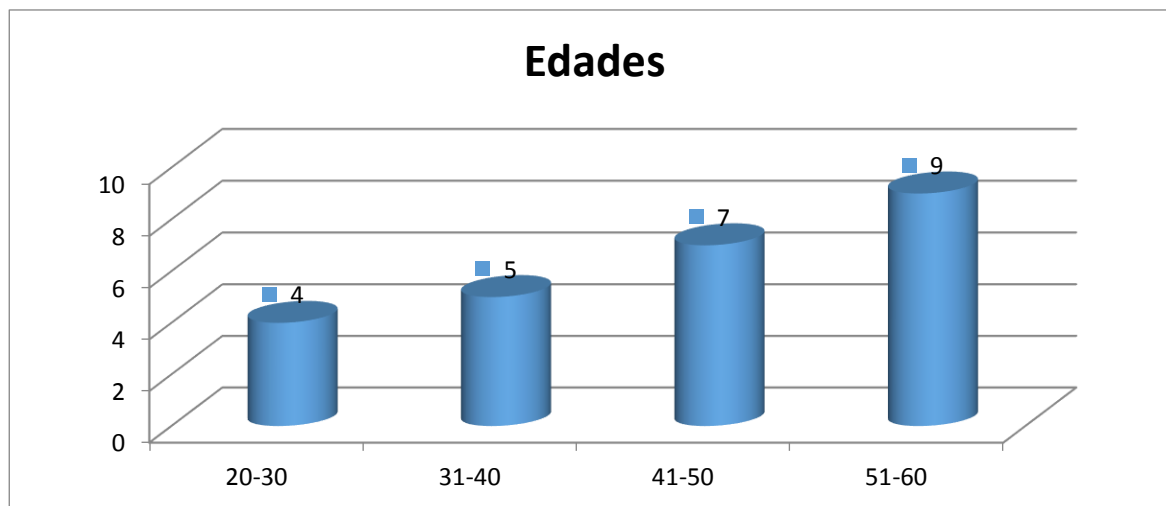
En la variable sociodemográfica Género plasmada en el figura 2, encontramos la cantidad de la población abordada y porcentaje del talento humano, en este gráfico, se puede observar que, de 25 trabajadores, estos están compuestos por 21 mujeres, que es el sexo que más predomina, el cual se conforma por un 84%, también observamos que hay 4 colaboradores hombres los cuales corresponden al 16%.

Con base a lo anterior, se debe hacer mayor apoyo o visibilización en campañas como cáncer de seno y citologías, que son de gran importancia para las mujeres. Teniendo en cuenta, que esta es una afectación que involucra sobre todo al género femenino, estudios indican que a los hombres también les puede generar esta enfermedad, por tal motivo se le extiende la participación a esta jornada. Como plan de bienestar, consideramos menester que las familiares mujeres de los trabajadores de sexo masculino puedan asistir y beneficiarse también de estas campañas que se realizan.

Figura 3:

*Número de personas agrupadas por grupo etario*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



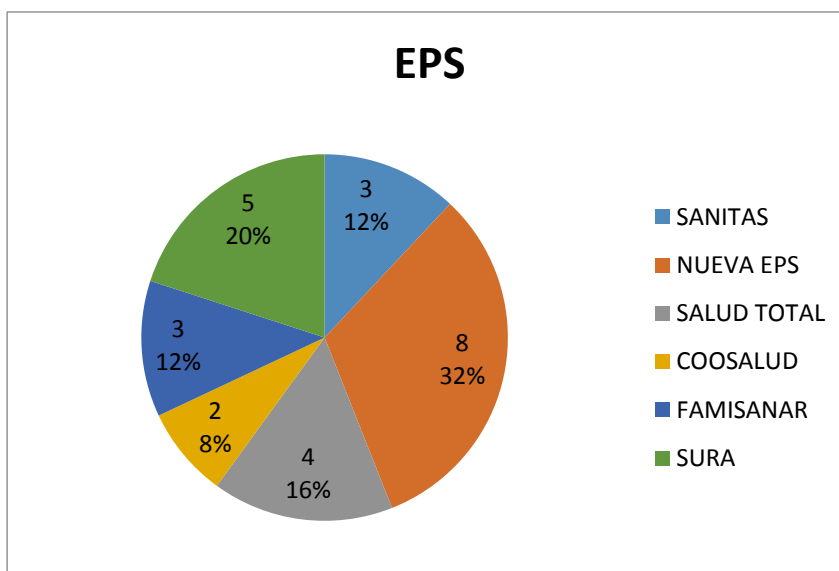
En el figura 3, se puede observar el número de personas separadas en distintos grupos etarios, 9 trabajadores del talento humano tienen de 51- 60 años lo cual nos indica que están pensando en pensionarse, lo que implica que debe haber un seguimiento psicológico por el cambio de esa etapa productiva, a una un poco más pausada, además de trabajar en su proyecto de vida. 7 colaboradores tienen entre 41 – 50 años, esta variable es importante, debido que hoy en día los jóvenes están migrando mucho, lo que causa una intermitencia en los procesos de FULMIANI, 5 personas tienen entre 31 – 40, 4 personas tienen 20 – 30.

### ***EPS***

Figura 4:

*EPS del talento humano*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



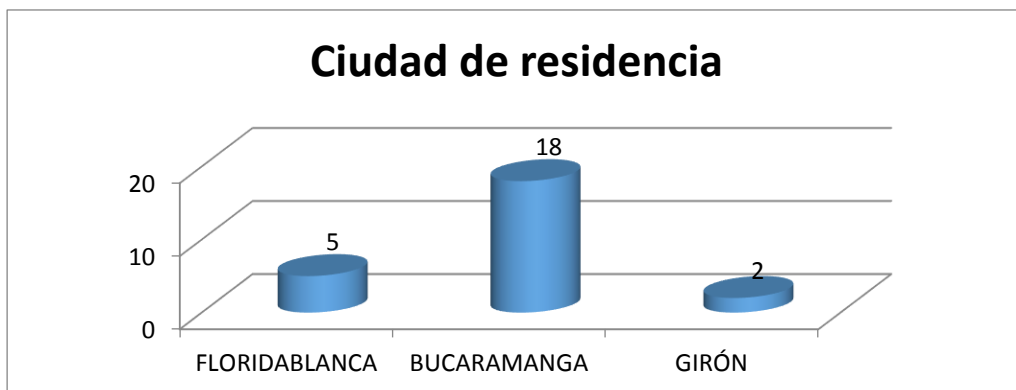
Respecto al número de personas afiliadas a determinadas EPS, se evidencia en el figura 4, que todos(as) los trabajadores de la FUNDACIÓN están afiliados a alguna EPS. En este caso la EPS con mayor número de afiliados es la Nueva EPS con 8 personas, las cuales corresponden al 32% de los colaboradores, lo que nos indica que les puede pedir talleres o jornadas de prevención y promoción de diferentes enfermedades. La siguiente EPS con mayor número de afiliados es SURA con 5, luego esta Salud Total con 4 personas, con 3 trabajadores Sanitas, Famisanar y de ultimo esta Coosalud con 2 personas afiliadas.

### ***Ciudad De Residencia***

Figura 5:

*Ciudad de residencia*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

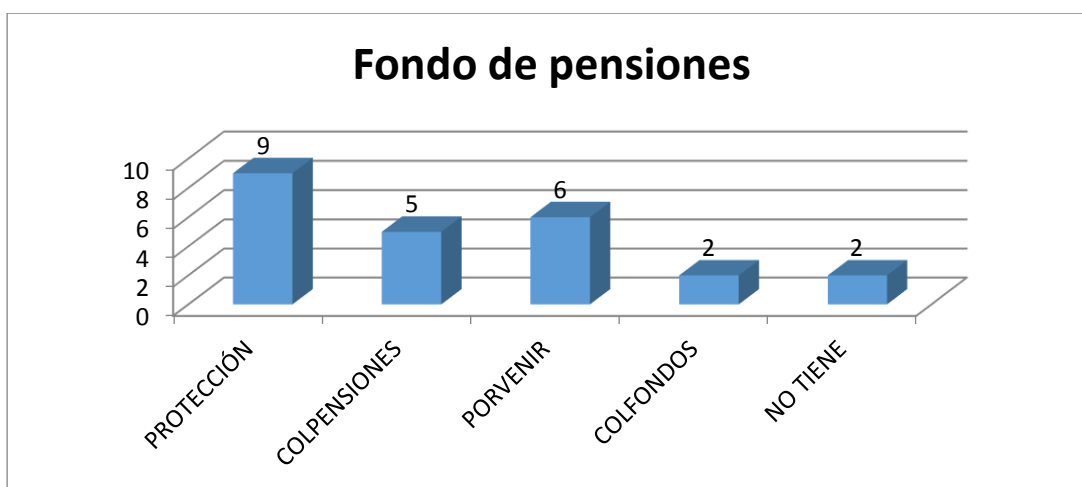


En el figura 5 se observa la ciudad de residencia del talento humano de FULMIANI, la ciudad en la que residen más trabajadores(as) es Bucaramanga, lo que quiere decir que 18 personas se ubican en la misma ciudad que se encuentra la FUNDACIÓN lo que facilita el traslado de la casa a la institución, el segundo lugar de residencia, que cuenta con 5 trabajadores es Floridablanca y la ultima es Girón con solo 2 colaboradores, lo que se concluye que todos viven en Bucaramanga y su área metropolitana.

### ***Fondo de pensiones***

Figura 6:

*Número de personas afiliadas a los fondos de pensiones*



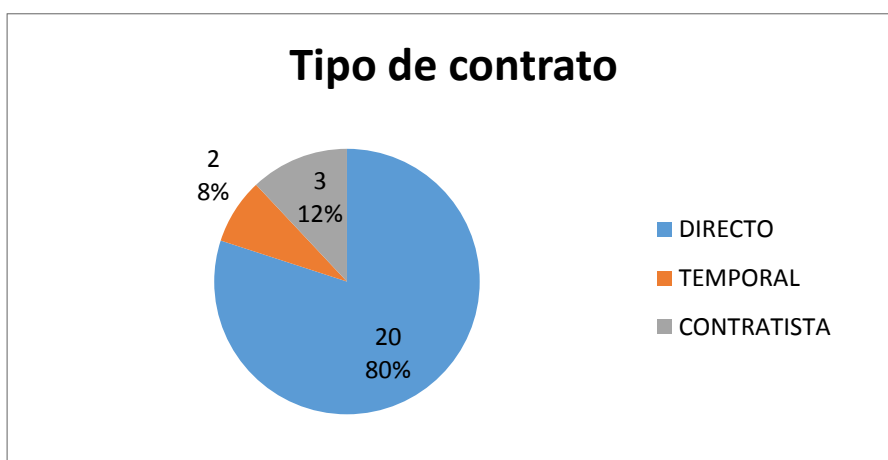
FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

En el figura 6 se puede observar el número de personas afiliadas a cada fondo de pensiones, lo más relevante es que 2 personas no se encuentran afiliadas, pues retiraron todo el dinero y en el momento no cuentan con fondo de pensiones, solo 5 trabajadores(as) están en el fondo de pensiones público (Colpensiones), el resto se encuentran en fondos de pensiones privados como Protección, porvenir y Colfondos con 9, 6 y 2 afiliados respectivamente.

### ***Contrato***

Figura 7:

*Tipos de contrato*

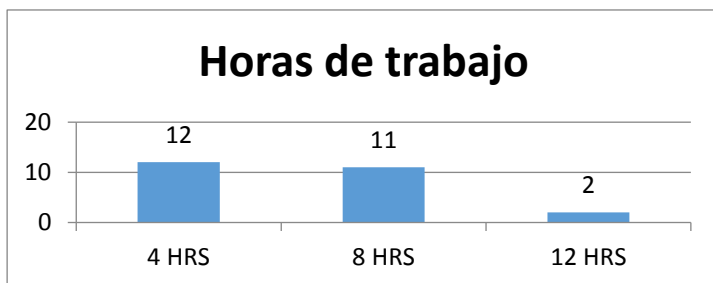


Con respecto al tipo de contrato que tienen los miembros del talento humano de FULMIANI, en el figura 7 se puede observar, que 20 personas tienen contrato directo, lo que corresponde al 80%, por contrato de contratista hay 3 personas, lo que corresponde al 12% y por último hay 2 personas que tienen contrato temporal, las que corresponden al 8%.

Figura 8:

*Horas de trabajo*

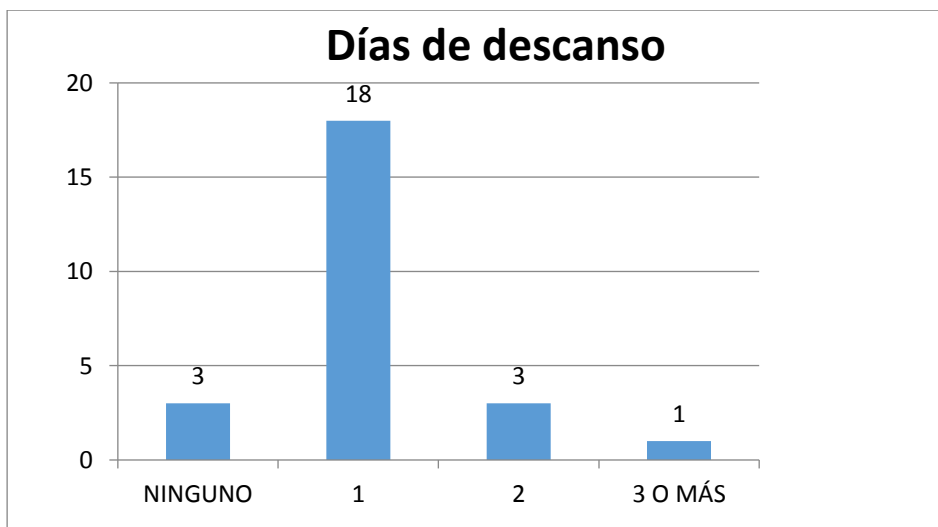
FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



En el figura 8 se observa, que respecto a horas trabajadas en su jornada laboral, 12 personas trabajan 4 horas, estos colaboradores son los profesionales de la modalidad externado, hogar de paso y Zuley de contabilidad, 11 personas trabajan 8 horas las cuales son educadores(as) de hogar de paso, el personal administrativo, cocina y de oficios varios o generales, y hay 2 personas que trabajan 12 horas una es Alison Ortegata (educadora), y la otra es Mariana Bustos la encargada de cocina los domingos y festivos. Todos estos horarios serán modificados de acuerdo la posible reforma laboral.

Figura 9:

*Días de descanso*



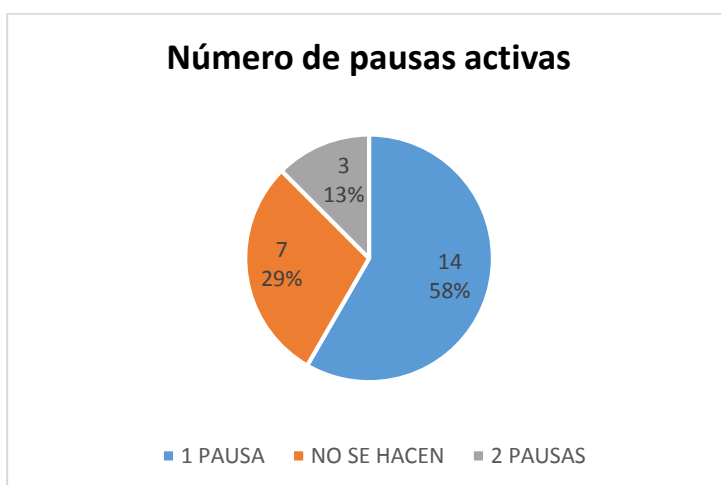
FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

En el figura 9 se puede observar que existen 4 trabajadores que afirman no tener ningún día de descanso, sin embargo, todos los contratos, plasman un día de descanso que por lo general es el domingo, a no ser que laboren por turnos (3 colaborador en este caso), 18 personas mencionan que tienen un día de descanso, 3 colaboradores tienen 2 días de descanso y 1 persona tiene tres o más que es Alison Ortegate por lo que hace turnos de 12 horas.

### ***Pausas Activas***

Figura 10:

*Número de pausas activas*

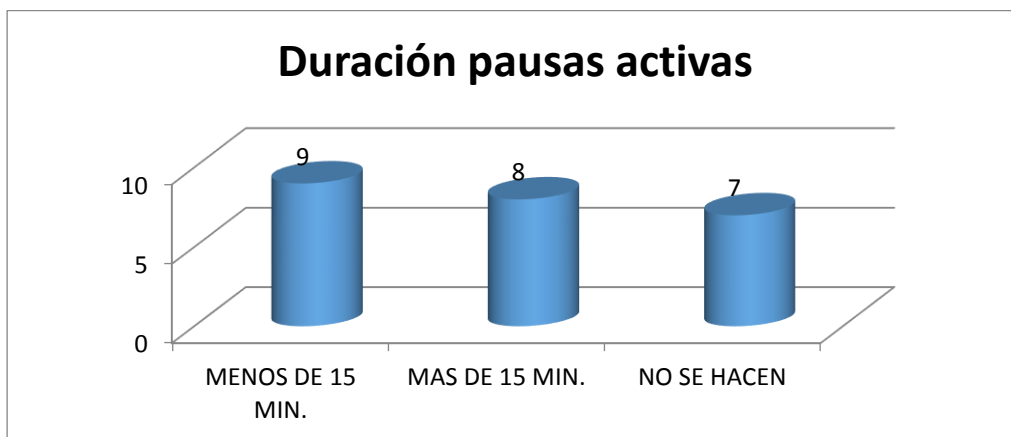


En el figura 10 se muestra que 14 personas hacen una pausa activa en su horario de trabajo lo que equivale al 58%, 7 personas no hacen pausas activas que equivale al 29%, lo que llama la atención pues son un poco menos de la tercera parte del talento humano y 3 personas hacen dos pausas activas durante la jornada de trabajo. Con base a esto se necesita promocionar e incentivar las pausas en la mañana y tarde, de esta manera que se hagan por parte de la institución y de una manera más autónoma debido a su importancia en el manejo de estrés.

Figura 11:

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

### *Duración de las pausas activas*

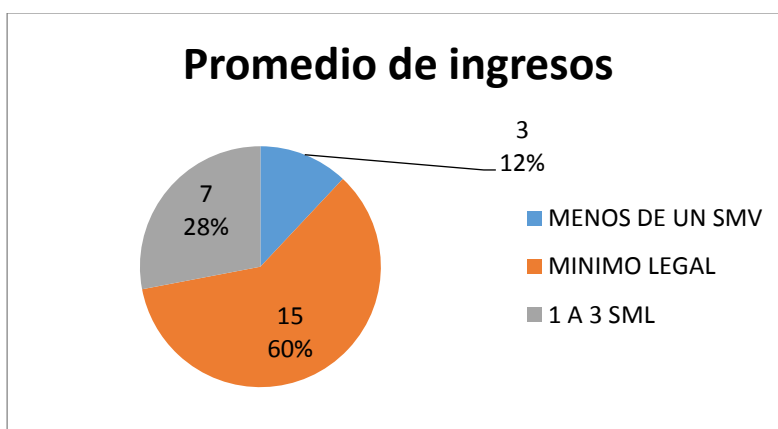


En el figura 11 se observa que de las 17 personas que hacen pausas activas (ya sean 1 o 2 veces al día), 9 personas duran en su pausa activa menos de 15 minutos, solo 8 miembros del talento humano se demoran más de 15 minutos.

### *Ingreso Salarial*

Figura 12:

### *Promedio de ingresos*



Respecto al ingreso salarial del talento humano, en el figura 12, se puede observar que 60% del talento humano, es decir, 15 personas ganan un salario mínimo legal, 7 remuneran entre 1 a 3

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

salarios mínimos, lo que equivale a un 28%, 3 ganan menos del mínimo lo que equivale a un 12%, una porque trabaja 4 horas diarias, es decir media jornada, y la otra persona porque solo trabaja turnos los domingos y festivos.

En la tabla 1 se muestra el ingreso por edad, lo que muestra que una persona del rango de edad de 51 – 60 años gana menos de un salario mínimo, debido a que trabaja en manipulación de alimentos por turnos los domingos y festivos, también que otra persona de entre 20 – 30 años menciona que gana menos de un salario mínimo, pero es porque trabaja 4hrs al igual que los demás del personal de externado, aunque ganan más del mínimo debido a que su horario es de 4hrs.

Tabla 1:

*Promedio de ingreso por edad*

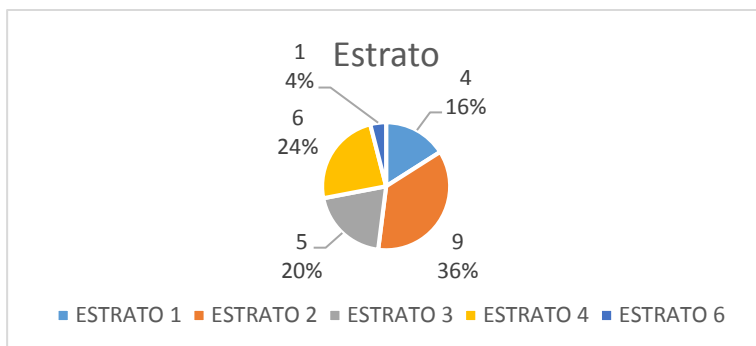
	MENOS DE UN SMV	MINIMO LEGAL	DE 1 A 3 SMV
20- 30	1	3	
31- 40		3	2
41- 50	1	5	1
51- 60	1	4	4

***Vivienda***

Figura 13:

*Estrato*

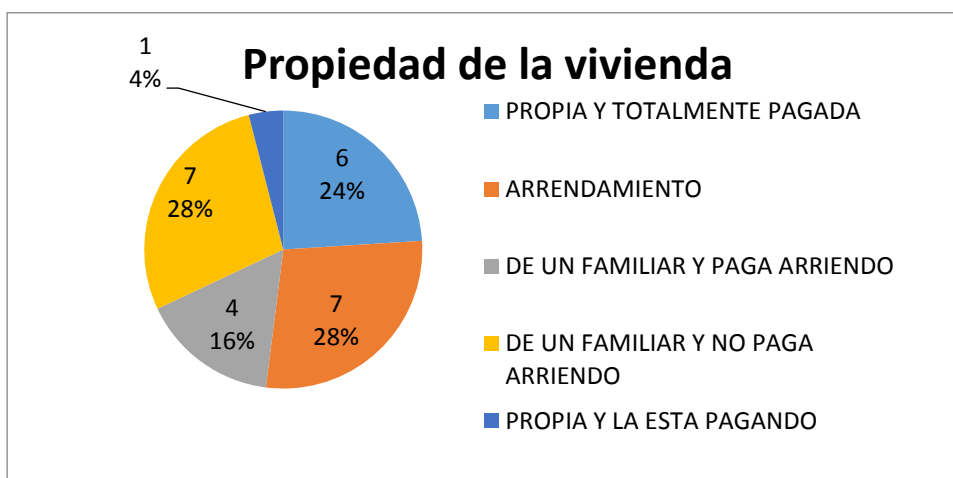
FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



Respecto al número de personas que viven en determinado estrato, en la figura 13 muestra que 9 miembros del talento humano viven en un estrato 2, 6 personas viven en una vivienda en un estrato 4, 5 viven en un estrato 3, 4 en un estrato 1 y por ultimo una persona vive en el estrato 6.

Figura 14:

*Propiedad de la vivienda*



En el figura 14 se muestra que 7 personas viven en una casa o apartamento de un familiar y no pagan arriendo, 7 viven en arrendamiento, 6 tienen vivienda propia y totalmente pagada, 5 viven en una habitación, apartamento o casa de un familiar y pagan arriendo y 1 persona tiene casa propia y la está pagando.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

En la tabla 2 muestra el cruce entre la propiedad de la vivienda y el estrato en el que está ubicada, lo que nos indica lo siguiente; 11 personas podrían necesitar o estar interesados(as) en el programa de vivienda, de las cuales 7 personas que viven en arrendamiento, una vive en un estrato 1, 4 viven en un estrato 2, y 2 viven en un estrato 4 (estas dos personas podrían tener dificultad pues uno de los requisitos y tal vez el más importante es tener una calificación en el SISBEN bajo, máximo D11).

Las otras 4 personas podrían estar interesadas o necesitarían del programa, estas serían las que viven en casa de un familiar y pagan arriendo, de las cuales dos viven en un estrato 2 y dos viven en un estrato 4,.

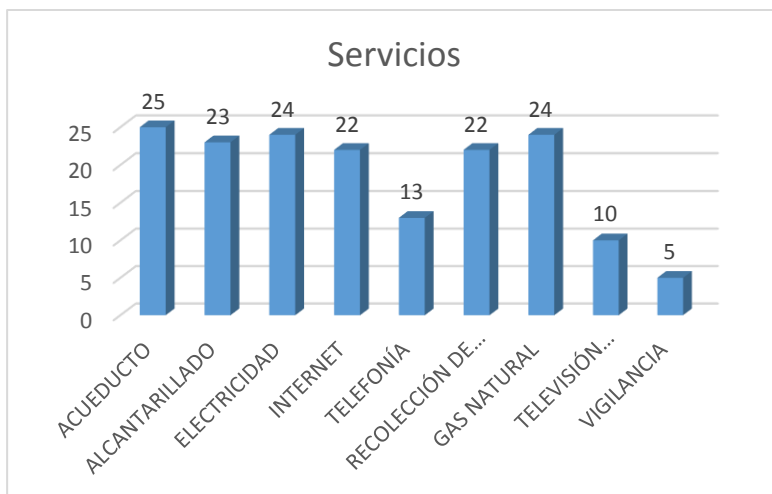
Tabla 2: *Propiedad de la vivienda y el estrato en el que está ubicado*

	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 6
Arrendamiento	1	4		2	
Propia y totalmente pagada	1	1	4		
Propia y la está pagando				1	
De un familiar y paga arriendo		2		2	
De un familiar y no paga arriendo	2	2	1	1	1

Figura 15:

*Número de personas por servicio público*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

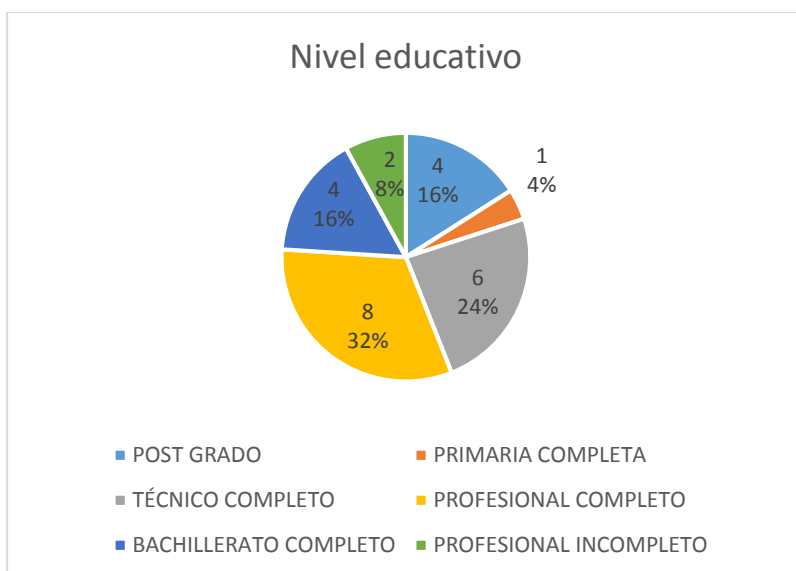


En el figura 15 se puede observar el número de personas que poseen determinado servicio público, todos(as) los miembros del talento humano gozan de acueducto, 24 tienen electricidad y gas natural, 23 disponen de alcantarillado, 22 se ven beneficiados de la recolección de basuras e internet, 13 usan telefonía, 10 tienen televisión internacional y 5 gozan de vigilancia privada.

### ***Nivel Educativo***

Figura 16:

*Nivel educativo*



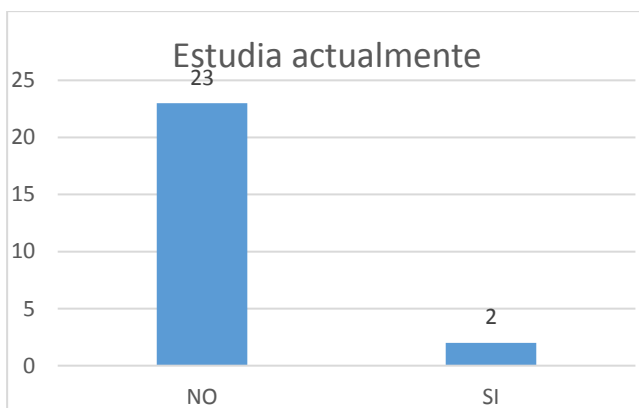
FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

El figura 16 denota una necesidad de motivar a la persona que hizo hasta primaria, y las 2 personas tienen profesional incompleto, (una de ellas también cuenta con una técnica completa) con los incentivos (en dinero) por estudiar que ofrece FULMIANI.

También hay 3 tienen bachillerato completo, 4 cuentan con post grado, y 8 personas tienen profesional completo, y otras 8 técnico completo.

Figura 17:

*Número de personas que estudian actualmente*



En el figura 17 se observa el número de personas que están estudiando actualmente, y lo que muestra es que 2 de 25 personas están estudiando actualmente, el resto que equivale a 23 no lo están haciendo.

***Ocupación u oficio***

Figura 18:

*Ocupación u oficio*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



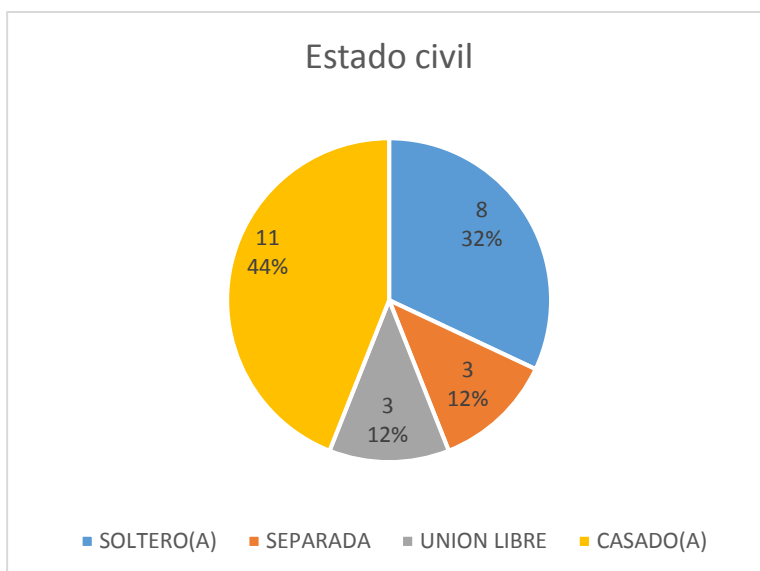
Respecto a la variable de ocupación u oficio en el figura 18 se evidencia que hay 4 trabajadoras sociales, 4 psicólogos(as), 4 educadores(as), 3 cocineras, 2 nutricionista o dietista, 1 técnica contable, 1 director, 1 cargo de oficios varios, 1 pedagoga, 1 personal administrativo, 1 persona encargada de servicios generales, 1 auxiliar contable y 1 coordinadora general.

### *Estado civil*

Figura 19:

### *Estado civil*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



En el figura 19 se muestra el estado civil de los miembros del talento humano de FULMIANI, y resultado que 11 personas están casadas(os), otras 8 permanecen solteros(as), 3 encuentran separadas y tres personas viven en unión libre.

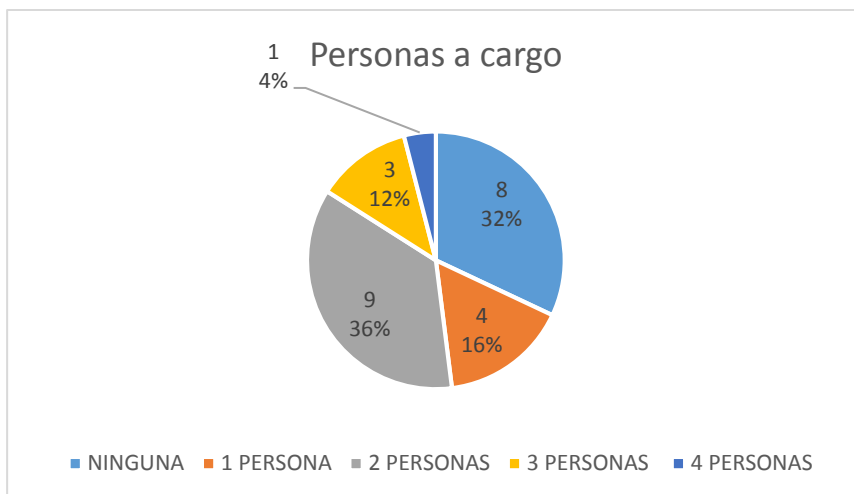
Lo anterior es importante para la celebración del día de la familia donde se invita al colaborador y su familia, entonces es importante el saber si se hace la invitación al o la esposa(a), sus padres o su pareja.

También el saber el estado civil nos permite saber quién tiene menos responsabilidades fuera del trabajo y por ende más disponibilidad de tiempo además para el manejo de presupuesto familiar.

Figura 20:

Personas a cargo

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



En la figura 20 se observa los miembros del talento humano de FULMIANI que tienen miembros de la familia a cargo, 8 personas no tienen ninguna persona a cargo aunque es el mismo número de personas que no tienen hijos no son las mismas, pues hay una persona que no tiene hijos pero tiene a su hermana mayor a cargo, y así pasa con otras personas que tienen a sus hijos y tienen a otra persona a cargo además algunos sus hijos ya están grandes por lo que se les reduce el número de personas a cargo, 4 mantienen a una persona, 9 tienen a dos personas a cargo, 3 mantienen a tres personas, y 1 tiene a 4 personas a cargo.

## 8.2. Análisis de Resultados de las inspecciones

A continuación, se presenta la descripción de las jornadas de inspección realizadas como parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 8.1.2.1. Inspección Ergonómica del puesto de trabajo

Se realiza Inspección de las diferentes áreas de trabajo, aplicando el formato ergonómico, la cual consta de una lista de chequeo de la ergonomía para puestos de toda la institución, interactuando con los colaboradores de modo que también se tengan en cuenta la percepción de confort que éstos tenga sobre su puesto de trabajo.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

El objetivo fue identificar a través de inspecciones de puesto de trabajo, las condiciones biomecánicas, organizacionales y antropométricas de los puestos de trabajo administrativos (coordinación, secretaría, la modalidad de hogar de paso, y la modalidad de externado), realizando recomendaciones en el sitio para proponer intervenciones que permitan mejorar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo evaluados.

De esta manera, se realizó la inspección de acuerdo con el formato “inspección ergonómica del puesto de trabajo” en el cual se encontraron:

- *La altura del plano de trabajo a nivel de codo se encuentra óptima en todas las áreas.*
- *El teclado y ratón están ubicados en todos los puestos de trabajo a la misma altura*
- *En relación con el tercer ítem: ubicación del video terminal o pantalla a nivel frontal. Se encuentra alguna inconformidad en algunos puestos de trabajo que están ubicados en trabajo social de Hogar de paso, gestión de caso, psicología y pedagogía de externado se encuentran de manera lateral lo que implica que el personal tenga que girar su cuerpo para estar de frente a la pantalla, en un puesto de trabajo refiere que es debido a la mesa pues es angosta y queda incomoda la pantalla enfrente, en otro puesto se tiene así por la cercanía al estabilizador.*
- *En cuanto a la altura y distancia de la pantalla sí se encuentra de manera correcta en todos los puestos de trabajo.*
- *Solo un trabajador usa portátil y está en óptimas condiciones.*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

- *Todas las sillas cuentan cuatro a 5 patas y están en buen estado.*
- *Los colaboradores hacen el uso de posapiés, sin embargo, dos trabajadoras mencionan que requieren estos en la modalidad hogar de paso.*
- *La postura del tronco superior de los trabajadores permanece erguida y sin torsiones.*
- *No hay cables sueltos, sin acanalar u organizar. Sumado a esto, los espacios de los escritorios están limpios y en correcto orden.*

Figura 21:

*Puestos de trabajo y posición ergonómica*



A continuación, se presenta la figura 21 la cual es la evidencia de la inspección realizada, la cual muestra la buena postura de la mayoría de los puestos de trabajo, además de cómo están ubicados en el área de externado.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

### ***Inspección De La Entrega De Elementos De Protección Personal (EPP)***

Los Elementos de Protección Personal (EPP) son denominados cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Los EPP no evitan el accidente o el contacto con elementos agresivos, pero ayudan a que la lesión sea menos grave (Minsalud, 2020)

Es importante realizar estas inspecciones porque permiten identificar cómo se encuentran los EPP, en la inspección realizada al área de cocina se observó que el personal contaba con todos los elementos requeridos (cofia, delantal, guantes, zapatos antideslizantes) y estaban en óptimas condiciones. Esto se puede evidenciar en el formato diligenciado contenido en el tomo I de SGSST. Esta actividad resulta de alta importancia porque evita riesgos para la salud, enfermedades y accidentes.

### ***. Inspección Locativa y De Iluminación***

En la inspección de iluminación se revisó la luz artificial y natural de los espacios, puesto que la luz es un componente esencial en cualquier medio ambiente, hace posible la visión del entorno y además, al interactuar con los objetos y el sistema visual de los empleados y beneficiarios, puede modificar la apariencia del espacio, influir sobre su estética y ambientación y afectar el rendimiento visual, el estado de ánimo y la motivación de las personas.

Es importante además prevenir riesgos eléctricos, sobrecargas o recalentamientos, sumado a los riesgos visuales por medio de estas inspecciones. Se determinó como hallazgo la necesidad de reubicar el foco de luz en nutrición en el área de hogar de paso, pues hay deficiente iluminación en el lugar y dificulta la realización de las actividades del profesional.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

En lo que respecta a las inspecciones locativas son definidas como la observación de áreas y puestos de trabajo que nos permita identificar actos o condiciones de riesgo que podrían llegar a convertirse en incidentes y/o accidentes de trabajo, con el propósito de establecer medidas de control que reduzcan, controlen o mitiguen los factores de riesgo presentes.

Se revisó el espacio a través del formato, en el cual se precisa la necesidad de cambiar dos tomacorrientes, y se adquieren por medio de estos algunos protectores para los toma corrientes, con el propósito de evitar accidentes y prevenir el riesgo con los niños, niñas y adolescentes. También se encontró que el puesto de nutrición en externado no puede salir cuando la puerta está abierta.

Figura 22:

*Puesto obstruido*



FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

En la figura 22 se muestra como en el puestro de nutrición odtruye la puerta en caso de emergencia, lo que implicaría un grave riesgo en un caso como estos.

### ***Inspección De Extintores***

La inspección de extintores es una actividad que debe formar parte del plan de emergencias y del programa de mantenimiento de maquinaria y equipos. Los extintores cumplen una función vital en un Sistema Contra Incendios ya que, al iniciar un incendio, es el primer elemento que se usa para controlarlo; por este motivo, es muy importante realizar una inspección cada cierto tiempo y así poder verificar que su estado sea óptimo al momento de una emergencia. De acuerdo con la inspección realizada se encontró lo siguiente:

- *Están activos en total diez extintores de los cuales: ocho son multipropósito, uno es sulfaklan y uno es extintor tipo K fire extinguisher.*
- *Se encontró que la base del extintor de hogar de paso se requiere pintar.*
- *Se recomienda además recargar el extintor de la cocina, ya que el extintor vencía en Abril, asimismo, se recuerda el próximo cambio del extintor de pasillo de internado el cual vence en junio de este año.*

De acuerdo con lo plasmado en el REGISTRO REVISIÓN EXTINTORES, se evidencia que en cuando al área denominada buseta, todo en cuanto a lo dictaminado por el sistema de SGSST, se encuentra en perfecto orden, no se aplican observaciones de mejora. En cuanto a las áreas de pasillo Nelson Song, pasillo internado 1, concina, comedor, hogar de paso, secretaria y aula sueños gigantes, se logra identificar que esta en un adecuado estado, cada item que corresponde al registro es expresado de manera positiva.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Se encontró una situación en las áreas anteriormente mencionadas, debido que cada una presenta el mismo concepto a corregir, en este caso sería, ubicar los extintores a la altura correspondiente que de acuerdo con la normativa es de no mayor a 1,5 mt.

En Pasillo Internado 2, encontramos resultados positivos en cuanto a la mayoría de los ítems del registro R.E, así mismo se idéntica resultados no tan alentadores que presenta este extintor, los cuales son; No se encuentra a la altura correspondiente a la normativa, no cuenta con el respectivo sello de seguridad y la pintura se encuentra en estado desgaste.

#### ***Reporte de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas.***

Se identificó dentro de la jornada de revisión algunas sustituciones, cambios y arreglos de equipos y herramientas. Se genera el compromiso del arreglo del bicicletero, compra de vidrio para la modalidad de hogar de paso. Se deben gestionar sillas sin reposabrazos en la modalidad de externado para el área de nutrición, gestión de casos, coordinación y para la nutricionista de hogar de paso, también el reposa brazos de la silla de trabajo social de externado esa carrasposa e irrita a la persona.

Sumado a lo anterior, es necesario contar con las cuatro tapas de los inodoros para la modalidad de externado y hogar de paso, además de realizar el arreglo de la base de los bolsos de hogar de paso. Se asume el compromiso del arreglo de cableado en la modalidad externado. Se genera el cambio de tres teclados en la modalidad externado.

#### ***. Reporte Revisión Kit De Derrames***

Se evidencia durante la revisión el adecuado estado del kit de derrames, del mismo modo su punto de encuentro es de fácil y visible acceso. Encontramos también que la ubicación del kit es de difícil entrada para los niños y adolescentes y que su señalización está bien coordinada. La

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

brigada de evacuación es la responsable competente para el adecuado manejo del kit de derrames. Es importante mencionar que el kit se encuentra completo y con cada uno de sus elementos en un muy buen estado.

El Kit Básico para la Atención de Derrames es un maletín que contiene los elementos necesarios (pala, cordones, paños absorbentes, bolsas rojas, guantes de nitrilo solvex, protección respiratoria media máscara, traje tyvek, monogafas y cinta de demarcación) para contener un derrame mínimo o menor de algún material peligroso. Es pertinente mencionar que existen tres tipos de derrames, los cuales son;

Derrame mínimo: Es todo aquel derrame de una sustancia química, que en estado líquido o sólido cubre un área menor a 50 cm, sin representar un riesgo inminente de alcanzar los sistemas de alcantarillado.

Derrame menor: Es todo aquel derrame de una sustancia química, que en estado líquido o sólido cubre un área mayor o igual a 50 cm<sup>2</sup>.

Derrame mayor: Es todo aquel derrame de una sustancia química, que por su dimensión se sale de control, contaminando fuentes de agua, el suelo o afectando la calidad del aire. Universidad de los Andes, Procedimiento para el manejo de derrames (2011).

### ***Chequeo De Manejo De Sustancias Químicas***

Se busca prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los colaboradores de la entidad; mediante la implementación de lineamientos y prácticas seguras en la manipulación de sustancias químicas durante el desarrollo de sus actividades, y con ello proteger el bienestar de las personas, el medio ambiente y las instalaciones. Existen 6 normas, entre leyes, resoluciones y decretos los cuales reglamentan los debidos

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

chequeos de manejo de sustancias químicas en todas las organizaciones. Ministerio del interior, manejo seguro de sustancias químicas (2022).

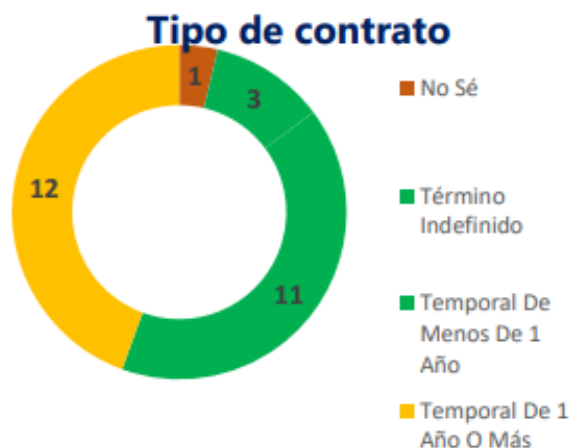
De acuerdo con la revisión debidamente realizada se evidencio que las rutas de evaluación y equipos de emergencias se encuentran libres de obstáculos, todas las sustancias se encuentran bien almacenadas con forme a la ley lo dictamina. De este modo se identificó que según la lista de chequeo de manejo de sustancias químicas se encuentra cada ítem en orden, a excepción del ítem 5, debido a que no se cuenta con lava ojos y duchas de seguridad. Inspección realizada en la bodega 1.

### 8.3. Análisis De Resultados De La Batería De Riesgos Psicosociales

Se identificaron varias otros aspectos de la batería de riesgos psicosociales elaborado por la estudiante Yuleice Vergel, para su trabajo de grado.

Figura 23

*Tipo de contrato*



Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

En la figura 23 encontramos el primer aspecto es el tiempo al que están los contratos, y vemos que hay 15 personas con contratos de un año o mayores (si contamos a los indefinidos y a los de termino de un año) además muestra que hay 11 personas con contrato de menos de un años, lo anterior es importante debido a que puede generar ansiedad en los colaboradores el hecho de pensar si se renovara el contrato o se dará por terminado.

Figura 24

*Años de antigüedad*



Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

En la figura 24 encontramos que la persona que menos lleva en la institución tiene 1 año (aunque han renunciado algunas personas y se han incorporado otras) además hay personas que tienen 7 años de antigüedad en la institución y que en promedio las personas tienen más de 3 años lo que es bueno para la institución pues genera un mayor sentido de pertenencia.

Figura 25:

*Tipo de salario*

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA



Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

En la figura 25 vemos que todos(as) los(as) trabajadores(as) tienen un sueldo fijo, lo cual es bueno pues genera menos preocupación en los colaboradores y mayor estabilidad para ellos(as) y sus familias.

Tabla 3:

*Componente de liderazgo y relaciones sociales*

Dominios	Dimensiones	Resultados del cuestionario				
		Sin riesgo	Bajo riesgo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	16; 53.3%	8; 26.7%	4; 13.3%	1; 3.3%	1; 3.3%
	Relaciones sociales en el trabajo	9; 30%	6; 20%	8; 26.7%	5; 16.7%	2; 6.7%
	Retroalimentación en el desempeño	15; 50%	7; 23.3%	5; 16.7%	3; 10%	0; 0%
	Relación con los colaboradores (subordinados)	17; 56.7%	6; 20%	0; 0%	1; 3.3%	1; 3.3%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		13; 43.3%	10; 33.3%	4; 13.3%	2; 6.7%	1; 3.3%

Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

En la tabla 3 se puede observar que hay una buena característica de liderazgo con 16 personas en “sin riesgo” y 8 en “riesgo bajo”, aunque hay 6 en “riesgo medio” para bajo la siguiente mejor dimensión es la relación con los colaboradores con 17 colaboradores “sin riesgo” y 6 en “riesgo bajo” aunque hay dos personas que perciben que hay una mala relación entre los colaboradores en el caso de mando.

La peor dimensión es la de relaciones sociales en el trabajo pues solo hay 9 personas que están sin riesgo y 6 en riesgo bajo, mientras que hay otras 15 que están en un riesgo medio para abajo, es decir que hay una relaciones entre los colaboradores, o que no se tienen con fianza o colaboración entre ellos(as).

Tabla 4:

Control sobre el trabajo

Dominios	Dimensiones	Resultados del cuestionario				
		Sin riesgo	Bajo riesgo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	17; 56.7%	10; 33.3%	2; 6.7%	1; 3.3%	0; 0%
	Capacitación	19; 63.3%	4; 13.3%	4; 13.3%	2; 6.7%	1; 3.3%
	Participación y manejo del cambio	18; 60%	4; 13.3%	5; 16.7%	3; 10%	0; 0%
	Oportunidades para el uso y el desarrollo de habilidades y conocimientos	16; 53.3%	2; 6.7%	5; 16.7%	6; 20%	1; 3.3%
	Control y autonomía sobre el trabajo	8; 26.7%	8; 26.7%	6; 20%	0; 0%	4; 13.3%
Control sobre el trabajo		13; 43.3%	10; 33.3%	7; 23.3%	0; 0%	0; 0%

Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

En la tabla 4 se puede ver que el control sobre el trabajo es muy bien calificado a nivel general pero la dimensión con mayor riesgo es la de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos pues tienen 18 personas en nivel “sin riesgo” y “riesgo bajo” pero tiene 12 en

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

riesgo medio para abajo lo que quiere decir que no se sienten satisfecha o realizadas en su trabajo pues no sienten que se desarrollen en su trabajo ni que utilicen lo que han aprendido.

Tabla 5:

Demandas del trabajo

Dominios	Dimensiones	Resultados del cuestionario				
		Sin riesgo	Bajo riesgo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	13; 43.3%	7; 23.3%	7; 23.3%	0; 0%	3; 10%
	Demandas emocionales	5; 16.7%	2; 6.7%	2; 6.7%	11; 36.7%	10; 33.3%
	Demandas cuantitativas	12; 40%	4; 13.3%	10; 33.3%	3; 10%	1; 3.3%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	10; 33.3%	8; 26.7%	2; 6.7%	3; 10%	7; 23.7%
	Exigencia de responsabilidad del cargo	4; 13.3%	10; 33.3%	1; 3.3%	6; 20%	4; 13.3%
	Demandas de carga mental	10; 33.3%	6; 20%	5; 16.7%	0; 0%	3; 10%
	Consistencia del rol	3; 10%	6; 20%	9; 30%	4; 13.3%	3; 10%
	Demandas de la jornada de trabajo	13; 43.3%	5; 16.7%	4; 13.3%	3; 10%	5; 16.7%
Demandas del trabajo		6; 20%	5; 16.7%	9; 30%	5; 16.7%	5; 16.7%

Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

En la tabla 5 se puede observar que hay 23 personas aluden que tienen riesgo medio y por abajo, por la exposición a las demandas emocionales que tienen en la fundación, es decir que por la demanda emocional producto de las personas y circunstancias con las que se ven enfrentados en su día a día en la fundación pueden presentar enfermedades por su exposición emocional.

Tabla 6:

Recompensas

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Dominios	Dimensiones	Resultados del cuestionario				
		Sin riesgo	Bajo riesgo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	22; 73.3%	3; 10%	2; 6.7%	1; 3.3%	2; 6.7%
	Reconocimiento y compensación	15; 50%	5; 16.7%	5; 16.7%	4; 13.3%	1; 3.3%
Recompensa		16; 53.3%	5; 16.7%	5; 16.7%	3; 10%	1; 3.3%

Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

En la tabla 6 se muestra que hay 10 personas que no sienten que hay poco o nada de reconocimiento y compensación respecto a la labor realizada y más con la demanda emocional a la que están expuestos(as), aunque se sienten orgullosos(as) y con sentido de pertenencia respecto a la institución.

Tabla 7:

Factor psicosocial extra laboral

Dimensiones	Sin riesgo	Bajo riesgo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Tiempo fuera del trabajo	9; 30%	7; 23.3%	6; 20%	5; 16.7%	3; 10%
Relaciones familiares	18; 60%	4; 13.3%	3; 10%	0; 0%	5; 16.7%
Comunicación y relaciones interpersonales	14; 46.7%	5; 16.7%	7; 23.3%	1; 3.3%	3; 10%
Situación económica del grupo familiar	7; 23.3%	4; 13.3%	5; 16.7%	9; 30%	5; 16.7%
Características de la vivienda y su entorno	5; 16.7%	9; 30%	2; 6.7%	10; 33.3%	4; 13.3%
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	10; 33.3%	5; 16.7%	6; 20%	5; 16.7%	4; 13.3%
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	10; 33.3%	4; 13.3%	7; 23.3%	6; 20%	3; 10%
Total factores de riesgo psicosocial extra laboral	7; 23.3%	10; 33.3%	5; 16.7%	4; 13.3%	4; 13.3%

Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

En la tabla 7 se observa que hay 19 personas aluden que tienen riesgo psicosocial debido a la situación económica del grupo familiar, esto debido a que la mayoría por no decir que todos los

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

profesionales tienen trabajo de medio tiempo. Además hay 16 personas que tienen riesgo por su vivienda y su entorno, esto ya sea por la propiedad y la ubicación (debido a que dependiendo el barrio podría presentar mayor o menor riesgo para él o ella y sus hijos(as)) y por el desplazamiento (tanto en peligro como posiblemente en el cansancio y duración de este) de la vivienda-trabajo y viceversa. Luego está el riesgo de 15 personas sobre la influencia extra laboral sobre el trabajo.

Tabla 8:

Estrés

Estrés	Resultados del cuestionario				
	Sin riesgo	Bajo riesgo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Total general de síntomas de estrés	6; 20%	9; 30%	6; 20%	7; 23%	2; 6.7%

Extraído de la batería de riesgo psicosocial hecho por la estudiante Yuleice Vergel

En la tabla 8 se puede observar que hay 15 personas con riesgo de estrés, aunque las cifras más preocupantes son las 7 de alto y las 2 del riesgo muy alto pues ya se podría empezar a hablar de tener riesgos en la salud mental.

## 8.2. Conclusiones Del Diagnóstico

### 8.2.1. Ficha Sociodemográfica y Entrevistas

En el diagnóstico se puede concluir que mayoritariamente el talento humano está conformado por 25 personas de las cuales 21 son mujeres, y solo una mujer es venezolana, también que el grupo etario con mayor número de personas (9) es el de 50 – 60 años. 10 colaboradores están afiliados a la EPS, Nueva EPS. También algo que llamo la atención es que dos personas no tienen fondo de pensiones.

Se encuentra necesario modificar el formato del perfil socio demográfico en las preguntas de tipo de contrato en tener las opciones de indefinido, OPS, obra labor, e inferior a un año,

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

también toca reformular las preguntas de días de descanso pues se presentó muchas interpretaciones en las respuestas, además se presentan confusiones al momento de señalar cuánto gana, igualmente se ve necesario cambiar el servicio telefónico por plan de dato o celular, y cable internacional por televisión privada o pública, por ultimo cambiar la pregunta de “raza” por grupo étnico al que se identifica.

Además se encontró que 6 personas no hacen pausas activas porque no les da el tiempo, algo preocupante pues están propensas a sufrir de estrés. 12 personas pagan arriendo 6 a un familiar y 6 a un tercero haciendo necesario y probable la necesidad de vivienda propia.

Algunos miembros del talento humano no cuentan con alcantarillado, electricidad, gas natural y recolección de basuras que son los servicios básicos, la diecisieteava conclusión sería que el tipo de vivienda en la que mayor mente habitan los trabajadores(as) de FULMIANI es el apartamento con 14 personas, después la casa con 8 y el menor o en el que casi no viven es en una habitación con 3.

Dos personas están estudiando actualmente el resto no. Además hay un porcentaje equivalente entre las personas que están casadas y las que están solteras, diez personas en ambos casos. Hay 5 niños en la etapa de la primera infancia, 3 niños(as) y 5 adolescentes.

Por otra parte se puede concluir es que el número de hijos no es proporcional al de personas a cargo pues algunas personas ya tienen sus hijos grandes y no los tienen a cargo, como se evidencia hay personas que tienen a cargo hermanas, padres o madres a cargo lo muestra la ficha es que 3 personas mantienen a una persona, 10 tienen a dos personas a cargo, 2 mantienen a tres personas, y 1 tiene a 4 personas a cargo.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

### **8.2.2. Inspecciones Ergonómicas**

En relación con de la inspección ergonómica del puesto de trabajo, los resultados fueron satisfactorios excepto el tercer ítem, es decir, la ubicación del video terminal o pantalla a nivel frontal. Se hace la recomendación de adquirir extensiones para que de esta forma pueda adaptarse a esta ubicación, de igual modo, se requiere (1) cambio de escritorio en la modalidad de hogar de paso.

En la inspección locativa se registró el espacio a través del formato, en el cual se precisa la necesidad de cambiar dos tomacorrientes, y se adquieren por medio de estos algunos protectores para los toma corrientes, con el propósito de evitar accidentes y prevenir el riesgo con los niños, niñas y adolescentes.

En la inspección de extintores se recomienda pintar la base del extintor de hogar de paso. Además se recomienda recargar el extintor de la cocina, ya que el extintor vencía en Abril, asimismo, se recuerda el próximo cambio del extintor de pasillo de internado el cual vence en junio de este año.

En el reporte de mantenimiento de instalaciones, equipos y herramientas es encontró el arreglo del bicicletero, la compra de vidrio para la modalidad de hogar de paso, Se deben gestionar sillas sin reposabrazos en la modalidad de externado para el área de nutrición, gestión de casos, coordinación y para la nutricionista de hogar de paso, también se registró que el reposa brazos de la silla de trabajo social de externado esa carrasposa e irrita a la persona, además se deben colocar cuatro tapas de los inodoros para la modalidad de externado y hogar de paso,

También se debe realizar el arreglo de la base de los bolsos de hogar de paso, y el arreglo de cableado en la modalidad externado.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

### **8.2.3. Baterías De Riesgo Psicosocial**

La batería de riesgos arrojó que hay 15 personas con contratos de un año o mayores (si contamos a los indefinidos y a los de término de un año) además muestra que hay 11 personas con contrato de menos de un año, lo anterior es importante debido a que puede generar ansiedad en los colaboradores el hecho de pensar si se renovará el contrato o se dará por terminado.

El promedio de antigüedad de FULMIANI es de más de 3 años, y la persona o las personas que más llevan tienen 7 años, lo que genera un gran sentido de pertenencia a la institución.

Todos los colaboradores tienen un sueldo fijo, lo que ayuda en que haya menos preocupaciones producto de tener incertidumbre respecto al salario.

Hay 15 personas en riesgo medio, alto y muy alto, respecto a la dimensión de relaciones sociales en el trabajo, lo que reflejaría que no haya una eficaz colaboración y trabajo entre sus miembros.

En el aspecto o dominio de control sobre el trabajo y la dimensión con mayor riesgo es la de oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos pues tiene 12 en riesgo medio, alto y muy alto, lo que quiere decir que no se sienten satisfechas o realizadas en su trabajo pues no sienten que se desarrollen en su trabajo ni que utilicen lo que han aprendido.

En el dominio de demanda del trabajo se encontró que hay 23 personas aluden que tienen riesgo medio, alto y muy alto, en las demandas emocionales que tienen en la Fundación, es decir que por la demanda emocional producto de las personas y circunstancias con las que se ven enfrentados en su día a día en la fundación pueden presentar enfermedades por su exposición emocional.

En el dominio de recompensas muestra que hay 10 personas que sienten que hay poco o nada de reconocimiento y compensación respecto a la labor realizada y más con la demanda emocional a la que están expuestos(as), aunque se sienten orgullosos(as) y con sentido de pertenencia respecto

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

a la institución. Lo anterior es relevante debido a que puede verse reflejado en la motivación y eficiencia de los colaboradores.

En la dimensión del factor psicosocial extra laboral muestra que hay 19 personas aluden que tienen riesgo psicosocial debido a la situación económica del grupo familiar, esto posiblemente a que la mayoría por no decir que todos los profesionales tienen trabajo de medio tiempo. Además hay 16 personas que tienen riesgo por su vivienda y su entorno, esto ya sea por la propiedad y la ubicación (debido a que dependiendo el barrio podría presentar mayor o menor riesgo para él o ella y sus hijos(as)) y por el desplazamiento (tanto en peligro como posiblemente en el cansancio y duración de este) de la vivienda-trabajo y viceversa. Luego está el riesgo de 15 personas sobre la influencia extra laboral sobre el trabajo.

En la dimensión de estrés muestra que hay 15 personas con riesgo de estrés, aunque las cifras más preocupantes son las 7 de alto y las 2 del riesgo muy alto.

## 9. Matriz DOFA

<b>MATRIZ DOFA</b>		
<b>CAMPO DE PRÁCTICA</b>		
Fundación Laical Miani (FULMIANI) Seguridad y Salud en el Trabajo		
<b>Interno</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
		Hay un relevo generacional debido a que hay 7 personas de 41

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

	<p>– 50 años de edad, 5 de 31-40 y 4 de 21-30.</p> <p>80% tienen contratación directa y el 20% otro tipo de contratación</p> <p>12 personas trabajan 4hrs diarias, 11 trabajan 8hrs diarias y 2 tienen turnos de 12hrs, lo que implica un mayor o menor carga horaria y agotamiento de sus labores.</p> <p>Todos los colaboradores tienen mínimo un día de descanso, lo que es importante para renovar fuerzas y no sobre cargar a las personas.</p> <p>Un total de 60% de los colaboradores ganan un salario mínimo.</p> <p>La institución Incentiva la formación académica de los colaboradores.</p> <p>No se han presentado accidentes ni incidentes laborales.</p> <p>En el talento humano vinculado directamente hay cuatro</p>	<p>activa aunque posiblemente trabajan 8 hrs.</p> <p>Hay algunas preguntas del perfil sociodemográfico desactualizadas.</p> <p>Hay desconocimiento por parte de los colaboradores respecto a la higiene postural.</p> <p>Hay un puesto con riesgo en caso de emergencia.</p> <p>Hay extintores que están vencidos o a punto de vencerse, además no están más altos debido al riesgo que lo agarren los niños.</p> <p>Hay un puesto de trabajo con poca o nula iluminación</p> <p>Algunas pantallas están diagonales a la postura del cuerpo lo que ocasiona mala postura en varios colaboradores.</p> <p>Hay un toma corriente sin sus tapas tapa, además a varios se le</p>
--	--	--

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

	<p>trabajadoras sociales, cuatro psicólogas y cuatro educadores(as)</p> <p>Hay 11 personas las cuales están casados(as) lo cual permite generar un sentido de pertenencia o vínculo de compromiso debido a la responsabilidad del mantenimiento y satisfacción de necesidades de su familia.</p> <p>Se encuentra en perfecto estado y orden el kit de derrames.</p> <p>Se encuentra en perfecto estado el manejo de sustancias químicas.</p> <p>Buen sentido de pertenencia respecto a varios colaboradores debido a que llevan más de 3 años en la Fundación.</p> <p>Todos cuentan con un sueldo fijo que se acuerda antes de empezar (además en varios casos es estipulado por el ICBF)</p>	<p>han caído o quitado las tapas de seguridad.</p> <p>11 personas con contratos menores a un año.</p> <p>Hay 15 personas en riesgo frente a la dimensión de relaciones sociales en el trabajo.</p> <p>12 personas presentan riesgo en la dimensión de oportunidades para el uso y desarrolla de habilidades y conocimientos.</p> <p>23 colaboradores comentan que tienen bastante demanda emocional.</p> <p>10 personas sienten que hay poco o nada de reconocimiento y compensación respecto a la labor realizada.</p> <p>Hay 15 personas con riesgo de estrés.</p>
<b>Externo</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

	<p>Todas las personas están afiliadas a una EPS</p> <p>Tiene 8 colaboradores afiliados a Nueva EPS lo que facilitaría ciertos exámenes de rutina para todos los colaboradores.</p> <p>La mayoría de los trabajadores viven en Bucaramanga lo que disminuye el tiempo de traslado de la casa al trabajo y viceversa.</p> <p>2 personas continúan estudiando hasta el momento.</p>	<p>11 personas no cuentan con vivienda propia.</p> <p>Hay 5 personas que solo completaron su nivel secundaria de formación.</p> <p>Nueve colaboradores están prontos a pensionarse quedando las vacantes en la institución.</p> <p>19 personas aluden que tienen riesgo psicosocial debido a la situación económica del grupo familiar.</p> <p>Hay 16 personas que tienen riesgo por su vivienda y su entorno.</p> <p>15 personas comentan sobre el riesgo de la influencia extra laboral sobre el trabajo.</p>
--	--	---

## 10. Propuesta de intervención

### 10.1. Objetivos

#### 10.1.1. Objetivo general

Contribuir a la mejora del bienestar laboral de los colaboradores mediante la formulación e implementación de acciones estratégicas en FULMIANI.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

### 10.1.2 Objetivos específicos

- Realizar la priorización de las acciones con el fin de establecer las que son de bajo, medio y alto impacto en la mejora del bienestar laboral.
- Implementar las acciones de medio y alto impacto que contribuyan a la mejora de las condiciones laborales en la institución.
- Formular acciones estratégicas a partir de los hallazgos del informe de riesgo psicosocial de los colaboradores con el fin de fortalecer el plan de bienestar laboral de la institución.

### 10.2. Plan de propuesta de intervención

- **10.2.1. OBJETIVO 1:** Realizar la priorización de las acciones con el fin de establecer las que son de bajo, medio y alto impacto en la mejora del bienestar laboral.

Clasificar las acciones en bajo, mediano y alto impacto para poder realizar acciones que mejoran el bienestar laboral y además tengan un gran impacto en la institución.

IMPACTO	ACCIONES DE MEJORA
BAJO	Hacer una charla para motivar en la formación académica de los colaboradores y mencionar el incentivo para seguir estudiando
MEDIO	Taller de subsidios de vivienda. Charla sobre el proceso que varios(as) están a punto de empezar que el la jubilación. Jornadas de exámenes y de prevención de cáncer.
ALTO	Hacer un taller sobre la importancia de las pausas activas (colectivas o individuales) para el manejo de estrés. Designar responsables por áreas para las pausas activas.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

	<p>Charla sobre higiene postural.</p> <p>Reubicar el puesto que está en peligro en caso de emergencia.</p> <p>Modificar y actualizar el perfil sociodemográfico.</p> <p>Reubicar los escritorios, por las pantallas</p> <p>Colocar las tapas del toma corriente y las tapas de seguridad.</p> <p>Recargar los extintores.</p> <p>Iluminar el puesto de trabajo el cual tiene poca iluminación.</p>
--	--

- **10.2.2. OBJETIVO 2:** Implementar las acciones de alto impacto que contribuyan a la mejora de las condiciones laborales en la institución.

En este objetivo se agruparán las acciones en estrategias locativas, de iluminación, talleres, pausas activas y otros, las cuales se realizarán o se gestionarán con la entidad y personal correspondiente.

<b>OBJETIVO 2:</b> Implementar las acciones de alto impacto para la mejora de las condiciones laborales.					
<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Mejora locativa	Realizar la mejora locativa a las instalaciones	Colocar la tapa de seguridad que hace falta en el toma corriente.	Evidencia fotográfica	Tapas de seguridad y tapa de tomacorriente	Personal logístico y de oficios varios
Condición ergonómica	Adaptación de los puestos de trabajo	Reubicar los escritorios y puestos de trabajo que lo requieran	Evidencia fotográfica		Personal logístico y de oficios varios

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

		en el área de Externado.			
Iluminación del puesto de trabajo	Realizar la mejora de iluminación al puesto de trabajo.	Iluminar el puesto de trabajo.	Evidencia fotográfica	Lámpara	Personal logístico y de oficios varios
Higiene postural y pausas activas.	Realización de Talleres grupales	Taller sobre la importancia de las pausas activas. Taller sobre higiene postural.	Evidencia fotográfica	Video beam, portátil, salón del Gezzi	Personal idóneo de Comfenalco
Proceso de jubilación	Realización de un Taller grupal	Taller sobre el proceso de jubilación	Evidencia fotográfica	Video beam, portátil, salón del Gezzi	Personal idóneo de Comfenalco
Vivienda propia	Realización de un taller grupales	Taller sobre subsidio de vivienda	Evidencia fotográfica	Video beam, portátil, salón del Gezzi	Personal idóneo de Comfenalco
Jornadas de exámenes médicos y prevención de cáncer	Realización de exámenes médicos y talleres grupales.	Exámenes de audiometría. Taller y exámenes de cáncer.	Evidencia fotográfica	Salón del Gezzi y de audiovisuales	Personal idóneo de Nueva EPS
Líderes de Pausas activas	Elección y capacitación a líderes en Pausas activas	Designar responsables por áreas para las pausas activas y	Registro de asistencia a la capacitación		Líder de Talento humano y SST con apoyo de

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

		capacitar en el tema			practicantes en el área.
Seguridad industrial	Prevención y control de incendios	Recarga de extintores vencidos.	Evidencia fotográfica		Líder de Talento humano y SST con apoyo de practicantes en el área.
Medicina preventiva	Actualización del formato de condiciones sociodemográfica	Adicionar y modificar los ítems que se encuentran desactualizados en el formato de perfil sociodemográfico.	Formato digital actualizado	Portátil	Líder de Talento humano y SST con apoyo de practicantes en el área.

- **10.2.3. OBJETIVO 3:** Formular acciones estratégicas a partir de los hallazgos del informe de riesgo psicosocial de los colaboradores con el fin de fortalecer el plan de bienestar laboral de la institución.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>OBJETIVO 3:</b> Formular acciones estratégicas a partir de los hallazgos del informe de riesgo psicosocial de los colaboradores con el fin de fortalecer el plan de bienestar laboral de la institución.</li> </ul>					
EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES
Relaciones sociales en el trabajo.	Fomentar la interacción además de lo		Evidencia fotográfica		Líder de Talento humano y SST





FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

fechas, funciones y requisitos de todo tipo. Así que es esta institución la que le coloca tiempos y funciones y de la cual de manera indirecto decide el cupo de NNA.

Se pudo percibir que hay una buena relación entre colaboradores, tal vez no entre todos pero si la mayoría, además el filtro es riguroso lo que hace que sean profesionales integrales. Se evidencia que la institución hace todo lo posible por mejorar las condiciones laborales y mejorar los aspectos negativos pero otro aspecto importante es que los profesionales por el estrés de rendir a veces no ven necesario participar de las pausas activas, y debido al estrés y posturas estas son muy importantes.

### **Recomendaciones**

Un punto importante para trabajar es el estrés y relacionado a este son las pausas activas, por lo tanto se debe trabajar desde diferentes puntos de vista a la vez de manera que se no solo se concientice a las personas sobre la importancia de esta sino que se identifiquen otras estrategias.

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA:  
YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

APENDICE A

1	NOMBRE	GENERO	EDAD	NACIONALIDAD	EPS	CIUDAD DE RESIDENCIA	FONDO DE PENSIONES	TIPO DE CONTRATO	HORAS DE TRABAJO	DÍAS DE DESCANSO	JORNADA	DE PAGO	DURACIÓN DE LA PERMANENCIA	PROMEDIO DE INGRESOS	ESTRATIFICACIÓN	PROPIEDAD DE LA VIVIENDA	SERVICIOS QUE DISPONIBLES	TIPO DE VIVIENDA	NIVEL EDUCATIVO	ESTUDIA ACTUAL	OCCUPACIÓN O PROFESIÓN	ESTADO CIVIL	NÚMERO DE HIJOS	EDAD DE LOS HIJOS	PERSONAS A CARGO	RAZA	
2	MARIA JULIANA ROMERO REANTO	FEMENIN	48	COLOMBIANA	SANITAS	FLORIDABLANCA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MÁS DE 45 MINUTOS	MÍNIMO LEGAL	3	ARRENDAMIENTO	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	PROFESIONAL COMPLETO	NO	PSICÓLOGO	UNION LIBRE	4	4	1	MESTIZO	
3	MARIA LU PARON ARENIZ	FEMENIN	32	COLOMBIANA	BUCCARAMANGA	BUCCARAMANGA	COLPENSIONES	DIRECTO	4	1	MIXTA	NO SE HACEN		MÍNIMO LEGAL	4	ARRENDAMIENTO	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	PRIMARIA COMPLETA	NO	COCINERA	SOLTERA	3		1	MESTIZO	
4	CESAR JULIO REINA FLOREZ	MASCULI	41	COLOMBIANO	FAMILIAR	BUCCARAMANGA	PROVENIR	DIRECTO	4	1	DIURNA	NO SE HACEN		MEJORES QUE EL SALARIO	3	ARRENDAMIENTO	ACUEDUCTO, ALCN	CASA	BACHILLERATO COMPLETO	NO	EDUCADOR	CASADO	4	45 Y 49	3	OTROS	
5	AMELIS JONATHAN MEZA JAIMES	FEMENIN	36	COLOMBIANA	SANITAS	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MÁS DE 45 MINUTOS	EL 3	4	DE UN FAMILIAR Y NO PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	TÉCNICO COMPLETO	NO	TÉCNICA CONTABLE	UNION LIBRE	3	45 Y 8	2	MESTIZO	
6	ROSALBA YELASCO MANTILLA	FEMENIN	32	COLOMBIANA	SAÚDE TO	FLORIDABLANCA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MÁS DE 45 MINUTOS	MÍNIMO LEGAL	4	PROPIA Y TOTALMENTE PAGA	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	PROFESIONAL COMPLETO	NO	TRABAJADORA SOCIAL	CASADA	0		1	BLANCA	
7	LILIANA MARTINEZ VILA	FEMENIN	45	COLOMBIANA	SURA	BUCCARAMANGA	COLPENSIONES	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MÁS DE 45 MINUTOS	MÍNIMO LEGAL	4	PROPIA Y TOTALMENTE PAGA	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	POST GRADO	NO	TRABAJADORA SOCIAL	SOLTERA	0		1	MESTIZO	
8	MARIA EUGENIA MENDOZA DE SA	FEMENIN	49	VENEZOLANA	BUCCARAMANGA	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	TEMPORAL	4	2	POR TURNOS			MÍNIMO LEGAL	3	ARRENDAMIENTO	ACUEDUCTO, RECO	HABITACIÓN	BACHILLERATO COMPLETO	NO	EDUCADORA	CASADA	3	25, 24 Y 22	3	MESTIZO	
9	PEDRO JOSE HORA BARRERA	MASCULI	59	COLOMBIANO	BUCCARAMANGA	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	DIURNA	2	MEJORES QUE EL SALARIO	EL 3	4	PROPIA Y TOTALMENTE PAGA	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	PROFESIONAL COMPLETO	NO	LICENCIADO EN FILOSOFÍA Y CIENCIAS	CASADO	3	45 Y 21	3	MESTIZO	
10	ADRIANA YELASCO MANTILLA	FEMENIN	51	COLOMBIANA	COOSALUD	SURÓN	COLPENSIONES	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MEJORES QUE EL SALARIO	MÍNIMO LEGAL	4	DE UN FAMILIAR Y NO PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	TÉCNICO COMPLETO	NO	TÉCNICA EN ATENCIÓN A LA PRIMERA	CASADA	4	28 Y 26	3	BLANCA	
11	VILMER GOMEZ PLATA	MASCULI	36	COLOMBIANO	FAMILIAR	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	DIURNA	2	MEJORES QUE EL SALARIO	MÍNIMO LEGAL	3	DE UN FAMILIAR Y PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	CASA	TÉCNICO COMPLETO	NO	OFICIOS VARIOS	UNION LIBRE	4	4	3	BLANCO	
12	EUGENIA JAIMES JAIMES	FEMENIN	59	COLOMBIANA	SURA	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	DIURNA	2	MÁS DE 45 MINUTOS	EL 3	5	PROPIA Y TOTALMENTE PAGA	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	POST GRADO	NO	TRABAJADORA SOCIAL	CASADA	4	45 Y 21	3	MESTIZO	
13	SULEYCA ELENA PINTO VILLA	FEMENIN	49	COLOMBIANA	BUCCARAMANGA	BUCCARAMANGA	PROVENIR	CONTRATISTA	4	1	DIURNA	1	MEJORES QUE EL SALARIO	EL 3	4	ARRENDAMIENTO	ACUEDUCTO, ALCN	HABITACIÓN	PROFESIONAL COMPLETO	NO	INSTRUMENTISTA Y DIRECTORA	SOLTERA	0		1	MESTIZO	
14	BRIAN PABIAN SIERRA LIEBANO	MASCULI	38	COLOMBIANO	FAMILIAR	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	POR TURNOS	NO SE HACEN		MÍNIMO LEGAL	3	DE UN FAMILIAR Y NO PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	CASA	TÉCNICO COMPLETO	NO	TÉCNICO EN ASISTENCIA A LA PRIMERA	CASADO	4	18	1	MESTIZO	
15	LAURA VICTORIA JAGUA HAYAS	FEMENIN	42	COLOMBIANA	SANITAS	BUCCARAMANGA	COLPENSIONES	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MÁS DE 45 MINUTOS	MÍNIMO LEGAL	4	DE UN FAMILIAR Y NO PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	POST GRADO	NO	PSICÓLOGA	SEPARADA	0		1	NO SE RECONOCE	
16	BLANCA CECILIA HORA BARRERA	FEMENIN	57	COLOMBIANA	SURA	BUCCARAMANGA	NO TIENE	DIRECTO	4	1	DIURNA	NO SE HACEN		MÍNIMO LEGAL	4	DE UN FAMILIAR Y PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	HABITACIÓN	BACHILLERATO COMPLETO	NO	JEFE DE COCINA	SOLTERA	4	25	1	BLANCA	
17	ADRIANA ISABEL CASTELLANOS Y	FEMENIN	37	COLOMBIANA	COOSALUD	SURÓN	PROVENIR	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MEJORES QUE EL SALARIO	EL 3	3	PROPIA Y TOTALMENTE PAGA	ACUEDUCTO, ALCN	CASA	PROFESIONAL COMPLETO	NO	LICENCIADA EN PEDAGOGÍA INFANTE	SOLTERA	0		1	MESTIZO	
18	SANDRA LILIANA MANTILLA GOMEZ	FEMENIN	38	COLOMBIANA	SAÚDE TO	FLORIDABLANCA	COLPENSIONES	CONTRATISTA	4	1	DIURNA	NO SE HACEN		MÍNIMO LEGAL	3	PROPIA Y TOTALMENTE PAGA	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	PROFESIONAL COMPLETO	NO	PSICÓLOGA	CASADA	4	45 Y 32	2	MESTIZO	
19	ALISON DANIELA ORTEGA DE JARA	FEMENIN	33	COLOMBIANA	SAÚDE TO	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	CONTRATISTA	4	12	30 MÁS	MIXTA	1	MÁS DE 45 MINUTOS	MÍNIMO LEGAL	4	DE UN FAMILIAR Y NO PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	PROFESIONAL INCOMPLETO	SI	ESTUDIANTE TRABAJO SOCIAL	SOLTERA	0		1	BLANCA
20	ELVIA NATALY ALARCÓN LÓPEZ	FEMENIN	39	COLOMBIANA	BUCCARAMANGA	BUCCARAMANGA	COLPENSIONES	DIRECTO	4	1	DIURNA	NO SE HACEN		EL 3	4	DE UN FAMILIAR Y PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	TÉCNICO COMPLETO PROFESIONAL	NO	EST. CONTADORIA PÚBLICA	CASADA	3	4, 4 Y 3	3	MESTIZO	
21	CARMEN EMILCEN GARCIA VEGA	FEMENIN	49	COLOMBIANA	BUCCARAMANGA	BUCCARAMANGA	PROVENIR	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MEJORES QUE EL SALARIO	MÍNIMO LEGAL	3	DE UN FAMILIAR Y NO PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	CASA	BACHILLERATO COMPLETO	NO	SERVICIOS GENERALES	CASADA	4	45 Y 21	3	MESTIZO	
22	SULEY PEÑA MENDOZA	FEMENIN	39	COLOMBIANA	SURA	BUCCARAMANGA	PROVENIR	DIRECTO	4	2	DIURNA	1	MEJORES QUE EL SALARIO	MÍNIMO LEGAL	3	ARRENDAMIENTO	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	TÉCNICO COMPLETO	SI	AUXILIAR CONTABLE	SEPARADA	4	3	1	BLANCA	
23	CLARA INES SANTANDER DUENAS	FEMENIN	57	COLOMBIANA	SAÚDE TO	FLORIDABLANCA	COLPENSIONES	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MEJORES QUE EL SALARIO	EL 3	4	PROPIA Y LA ESTA PAGANDO	ACUEDUCTO, ALCN	CASA	POST GRADO	NO	TRABAJADORA SOCIAL	CASADA	4	33 Y 35	4	MESTIZO	
24	KEELY ALEXANDRA VINA CASTRO	FEMENIN	37	COLOMBIANA	BUCCARAMANGA	FLORIDABLANCA	PROVENIR	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MEJORES QUE EL SALARIO	MÍNIMO LEGAL	3	DE UN FAMILIAR Y NO PAGAR	ACUEDUCTO, ELEC	CASA	PROFESIONAL COMPLETO	NO	PSICÓLOGA	SOLTERA	0		1	MESTIZO	
25	GLADYS ELENA GOMEZ PARADA	FEMENIN	53	COLOMBIANA	SURA	BUCCARAMANGA	PROTECCIÓN	DIRECTO	4	1	DIURNA	1	MÁS DE 45 MINUTOS	EL 3	4	ARRENDAMIENTO	ACUEDUCTO, ALCN	APARTAMENT	PROFESIONAL COMPLETO	NO	INSTRUMENTISTA Y DIRECTORA	SEPARADA	3	45, 24 Y 23	3	MESTIZO	
26	MARINA BUSTO	FEMENIN	58	COLOMBIANA	BUCCARAMANGA	BUCCARAMANGA	NO TIENE	TEMPORAL	4	12	NINGUNO	POR TURNOS	NO SE HACEN	MEJORES QUE EL SALARIO	EL 3	4	DE UN FAMILIAR Y PAGAR	ACUEDUCTO, ALCN	CASA	TÉCNICO COMPLETO	NO	MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	SOLTERA	0		1	MESTIZO

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

APENDICE B

Por favor diligenciar con letra clara.

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Apellidos y Nombres:**

\_\_\_\_\_

**Tipo de documento:** \_\_\_\_\_ **No. Documento:**

**Fecha de Nacimiento:** \_\_\_\_\_ **lugar de nacimiento:**

\_\_\_\_\_

**Género:** M \_\_\_\_ F \_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_

**Nacionalidad:** \_\_\_\_\_ **Ciudad** de **residencia:**

\_\_\_\_\_

**Eps:** \_\_\_\_\_ **Fondo** de **Pensiones:**

\_\_\_\_\_

**ARL:** \_\_\_\_\_

**Fecha de ingreso a la empresa:** \_\_\_\_\_ **Antigüedad en meses:**

\_\_\_\_\_

**Cargo:** \_\_\_\_\_ **Antigüedad en el cargo actual:**

\_\_\_\_\_

**1. FACTORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO**

<b>Con qué tipo de contrato está vinculado actualmente:</b>		Indefinid <input type="checkbox"/>
OPS <input type="checkbox"/>	Obra/lab <input type="checkbox"/>	Inferior a un a <input type="checkbox"/>

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

**Horas diarias de trabajo establecidas habitualmente por la empresa para el cargo** -

<b>Cuántos días de descanso tiene asignados:</b> 1 a la semana <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2 días por semana <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 3 días o más <input type="checkbox"/>		<b>Qué tipo de jornada realiza:</b> Diurna <input type="checkbox"/> Por turnos <input type="checkbox"/> Nocturna <input type="checkbox"/> Mixta <input type="checkbox"/>	
<b>Con qué frecuencia rota de turno:</b> Menos de 7 días <input type="checkbox"/> Entre 7 y 15 días <input type="checkbox"/> Entre 15 y 30 días <input type="checkbox"/> Mayor a 30 días <input type="checkbox"/>		<b>Con qué frecuencia trabaja horas extras:</b> Diariamente <input type="checkbox"/> Mensualmente <input type="checkbox"/> Semanalmente <input type="checkbox"/> Quincenalmente <input type="checkbox"/>	
<b>Cuántas pausas realiza durante la jornada</b> No hacen <input type="checkbox"/> se <input type="checkbox"/> Una pausa <input type="checkbox"/> Dos pausas <input type="checkbox"/>			
<b>Cuánto dura cada pausa</b> Menos de 15 Minutos <input type="checkbox"/> Mas de 15 minutos <input type="checkbox"/>			
<b>Promedio de ingresos (S.M.L.)</b> <input type="checkbox"/> Mínimo legal <input type="checkbox"/> Entre 1 a 3 S.M.L. <input type="checkbox"/> Entre 4 y 6 S.M.L. <input type="checkbox"/> Más de 7 S.M.L.		<b>En que medio de transporte se traslada para llegar a la institución:</b> <input type="checkbox"/> Bus <input type="checkbox"/> Taxi/uber <input type="checkbox"/> Moto <input type="checkbox"/> Bicicleta <input type="checkbox"/> Carro particular <input type="checkbox"/> Camina	

**2. CONDICION ACTUAL DE VIVIENDA**

<b>La vivienda en que reside está clasificada en el estrato:</b> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/>						
<b>La propiedad de la vivienda donde reside es:</b> Suya y ya está totalmente pagada <input type="checkbox"/> Suya y la está pagando <input type="checkbox"/>			De un familiar y no paga arriendo <input type="checkbox"/> De un familiar y le paga arriendo <input type="checkbox"/> Con contrato de arrendamiento <input type="checkbox"/>			
<b>Indique los servicios de los que dispone:</b> Acueducto <input type="checkbox"/> Alcantarillado <input type="checkbox"/> Electricidad <input type="checkbox"/> Conexión a Internet <input type="checkbox"/> Telefonía <input type="checkbox"/> Recolección de Basuras <input type="checkbox"/> Gas Natural <input type="checkbox"/>						

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

Televisión Internacional

Vigilancia

### 3. ESCOLARIDAD

#### La vivienda corresponde a:

Finca  Apartament

Casa - Lot  Habitación

Otro  Casa

-----

#### Su nivel educativo es:

Primaria Incompleta

Primaria Completa

Bachillerato Incompleto

Bachillerato Completo

Técnico Incompleto

Técnico Completo

Profesional Incompleto

Profesional Completo

Post Grado

Área de conocimiento: -----

#### Estudia actualmente:

SI

NO

¿Cuál es su ocupación o profesión?

### 4. ESTADO CIVIL

#### Estado civil:

So

Separado

U. Libre

Casado

Viudo

Numero de Hijos: \_\_\_\_\_ Edades: \_\_\_\_\_ Personas a Cargo:

### 5. RAZA

Con que grupo etnico se identi

blanco

Mestizo

Indígena

Afrocolombiano

No se reconoce

Otra(¿Cuál?): \_\_\_\_\_

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN  
LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN  
ASCENCIO PORTILLA

Consentimiento Informado: Declaro que he sido informado y he comprendido la naturaleza y el propósito de esta encuesta y que mi participación es voluntaria. Doy consentimiento para que la información registrada sea utilizada para determinar el perfil sociodemográfico de la Fundación Laical Miani (FULMIANI)

---

firma


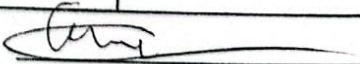
FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

## APENDICE C

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

REGISTRO REVISIÓN BOTIQUÍN							
SGSST - 3		VERSIÓN: 02		F.A.:29/06/19			
REVISADO POR: <u>Jeison Ascencio</u> FECHA: <u>27/07/2020</u> BOTIQUÍN # _____ UBICACIÓN: <u>Coordinación</u>							
TIPO DE BOTIQUÍN: MORRAL ( <input checked="" type="checkbox"/> ) PARED ( ) CANGURO ( )							
CONCEPTO	SI	NO	OBSERVACIONES/MEJORAMIENTO	RESPONSABLE	FECHA DE MEJORA	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	
¿Está el botiquín en su lugar?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿El acceso al botiquín está libre de obstrucciones?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿En el lugar que está ubicado el botiquín, hay señalización?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿El botiquín es de fácil acceso y su ubicación es visible?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿El botiquín se encuentra fuera del alcance los niños, niñas y adolescentes?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿Los elementos del botiquín tienen fecha de vencimiento actualizada y se encuentran en buen estado?							
¿El botiquín se encuentra en buenas condiciones de limpieza?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿Existe responsable competente para su manejo?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿Existe control de uso de los elementos?							
¿Existe manual de primeros auxilios?	<input checked="" type="checkbox"/>						
¿El botiquín contiene los elementos necesarios, según lineamiento ICBF:	<input checked="" type="checkbox"/>		Aunque no encuentre las cajas.				
caja x 100 guantes desechables	<input checked="" type="checkbox"/>						
20 baja lenguas	<input checked="" type="checkbox"/>						
100 aplicadores de algodón	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 linterna	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 tijeras	<input checked="" type="checkbox"/>						
20 gasa estéril	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 rollo esparadrapo y/o Micropore	<input checked="" type="checkbox"/>		s) esta				
20 curas	<input checked="" type="checkbox"/>						
20 apósitos o compresas no estériles	<input checked="" type="checkbox"/>						
2 Termómetros	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 mascarilla RCP	<input checked="" type="checkbox"/>						
3 pares parches oculares	<input checked="" type="checkbox"/>		Hay un par sin caja				
10 tapabocas	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 venda elástica 5x5	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 venda elástica 3x5	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 venda elástica 2x5	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 venda de algodón 3x5	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 vendas triangulares	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 bolsa color rojo para residuos peligrosos	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 bolsa color verde para residuos ordinarios	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 libreta de apuntes	<input checked="" type="checkbox"/>						
1 esfero	<input checked="" type="checkbox"/>						
<b>OBSERVACIONES:</b>							
Esta ordenada y hay mas elementos de los mencionados.							

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

MEJORAMIENTO CONTINUO		
	RQ - 04	VERSION: 01
		F.A.: 12/11/2015
MOTIVO QUE LA GENERA:		NO CONFORMIDAD <input type="checkbox"/>
PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	MEJORAMIENTO <input checked="" type="checkbox"/>	AUDITORIA <input type="checkbox"/>
OR: JEISON ASCENCIO, GEBER MAHECHA	FECHA: 15-jun-23	ACCION No. 001
<b>DESCRIPCION DEL HALLAZGO:</b>		
<p>En la INSPECCIÓN ERGONOMICA se logro evidenciar lo siguiente: Los puestos de trabajo ubicados en trabajo social, área hogar de paso, en gestor de caso y pedagogía del área de externado, se encuentran localizados de tal manera que genera un incomodidad física ocasionada por la mala postura. Solo un colaborador hace uso de computador portatil, el cual se encuentra en condiciones que dificultan el ejercicio del trabajo. Los colaboradores hacen el uso de posapiés, sin embargo, dos trabajadoras mencionan que requieren estos en la modalidad hogar de paso, los demás colaboradores se encuentran bien y en correcto estado.</p>		
JEISON ASCENCIO, GEBER MAHECHA		
IDENTIFICADO POR Apoyo Brigadistas Asesor SST		
<b>ANALISIS DE CAUSAS:</b>		
<p>PORQUE: Se presenta el deseo de acomodar los pies en el posapie cuando la persona se encuentra cansada, pero no es algo necesario debido que la silla tiene la altura adecuada para permitir una buena postura.</p>		
<p>PORQUE: El uso compartido de los tomas corrientes incurren en el mala posición de unos computadores</p>		
<p>PORQUE:</p>		
PARTICIPANTES DEL ANALISIS: NO APLICA		
ACCION PROPUESTA: PREVENTIVA <input checked="" type="checkbox"/> CORRECTIVA <input type="checkbox"/> MEJORAMIENTO <input type="checkbox"/>		
ACTIVIDADES		FECHA
1. Se debe realizar un taller de autohigiene postural con el objetivo de evaluar las necesidades que tienen los colaboradores al momento de usar los posapiés y tambien a nivel general		Julio del 2023
2. Adquirir dos estabilizadores nuevos para el área de externado con el objetivo de mejorar la posición de los colaboradores en el área de trabajo		Mayo del 2022
Junio del 2023		
FECHA DE IMPLEMENTACION		 RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACION (FIRMA Y CARGO)

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

### **Referencias Bibliográficas**

BERTALANFFY, L. (1976) Teoría general de los sistemas, Fondo de cultura económica, Mexico.

FAXAS, Pavel. (2011) diagnostico estratégico de la empresa como herramienta de dirección. Acercamiento a la matriz DAFO. Universidad de las Tunas. Cuba.

FULMIANI (2022) Pagina Web obtenido de <https://fulmiani.org/inicio/>

ICONTEC (1997) SEGURIDAD INDUSTRIAL. REALIZACIÓN DE INSPECCIONES PLANEADAS.

LIZARAZO, C., FAJARDO, J., BERRIO, S., QUINTANO, L., (2011) Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Departamento de ingeniería industrial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia.

LOMAS, R. (2017) satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Buenos Aires, en el año 2017, Universidad Cesar Vallejo.

LOPEZ, M., ESPINOZA, M., LEON, Y., DÍAZ, S., (2014) IMPLEMENTACION DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL DECA. ANÁLISIS DE CAUSA. Centro Nacional de Investigaciones Científicas.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (S.F.) GUÍA PARA DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL SECTOR DOCENTE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD (1994) Decreto 1295.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD (2012) Ley 1562

FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI, DICTORA: YESENIA OÑATE FLÓREZ, ESTUDIANTE: JEISON FABIAN ASCENCIO PORTILLA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD (2015) Decreto 1072

MINISTERIO DE TRABAJO (2019) Resolución 312

MONTESINOS, S., VÁZQUEZ, C., MAYA, I., y GRACIDA, E. (2020) Mejora continúa en una empresa en México: estudio desde el ciclo Deming. Revista Venezolana de gerencia.

VARGAS, T., VISSUETT, V., AMADOR, E., BECERRA, L., VILLEGAS, E. (2018) La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay: revista latinoamericana de investigación en organización, ambiente y sociedad, vol. 9, Issue 13.

VALENCIA, V. (s.f.) revisión documental en el proceso de investigación, Universidad Tecnológica de Pereira.

VERGEL, Y. (2020) INFORME RESULTADOS APLICACIÓN DE BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI (FULMIANI). Universidad Industrial de Santander.