

**IMPLEMENTACIÓN DE REQUISITOS BÁSICOS LEGALES DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI**

**BRENDA CATALINA PINZÓN MORENO**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2015**

**IMPLEMENTACIÓN DE REQUISITOS BÁSICOS LEGALES DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI**

**BRENDA CATALINA PINZÓN MORENO**

**Trabajo de grado para optar al título de Trabajadora Social**

**Directora  
YESENIA OÑATE FLÓREZ  
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2015**

## **DEDICATORIA**

*Al Maestro por su amor inagotable demostrado en la cruz, por permitirme caminar a su lado y juntos lograr los sueños de su corazón.*

*A mis padres por su apoyo incondicional en todo el proceso.*

*A mi hermano David por su valiosa compañía.*

*A mis demás familiares y amigos quienes con su sencillez y afecto han formado en mí una mejor persona.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A la Universidad Industrial de Santander y escuela de trabajo social.*

*A mis padres por forjar un camino para hoy ser una trabajadora social.*

*A la Fundación Laical Miani por darme la oportunidad de realizar la práctica empresarial y permitirme ser parte de la organización, en donde se articularon mis conocimientos y obtuve una enriquecedora experiencia profesional y personal.*

*A mi Directora, Yesenia Oñate Flórez por su importante orientación, confianza, apoyo y compromiso.*

*A todos mis compañeros y compañeras que hicieron de esta etapa de mi vida algo especial*

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN.....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
2. JUSTIFICACIÓN.....	20
3. OBJETIVOS.....	22
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	22
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
4. MARCO TEÓRICO.....	23
4.1 MARCO NORMATIVO.....	23
4.2 MARCO REFERENCIAL.....	26
5. METODOLOGÍA.....	37
6. RESULTADOS.....	56
7. CONCLUSIONES.....	63
8. RECOMENDACIONES.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	69

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Organigrama.....	36

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Criterios de Evaluación Cumplimiento del SG-SST .....	38
Tabla 2. Matriz DOFA FULMIANI.....	47
Tabla 3. Matriz de Impactos DOFA FULMIANI .....	48
Tabla 4. Análisis DOFA FULMIANI .....	49
Tabla 5. Cronograma de Actividades.....	55

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO A. Acta de Reunión .....	69
ANEXO B. Acta de conformación VIGIA.....	73
ANEXO C. Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral.....	74
ANEXO D. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	75
ANEXO E. Política de Prevención de Alcoholismo, Tabaquismo y Farmacodependencia .....	76
ANEXO F. Reglamento de Higiene y Seguridad.....	77
ANEXO G. Certificados de Capacitaciones ARL SURA .....	80
ANEXO H. Matriz de Riesgos FULMIANI .....	83
ANEXO I. Amenazas .....	92
ANEXO J. Interpretación de la amenaza .....	93
ANEXO K. Comité de emergencia y grupos de apoyo.....	94
ANEXO L. Sistema de Extinción de Incendios.....	95
ANEXO M. Equipos de atención de emergencias.....	96
ANEXO N. Sistemas de comunicación .....	97
ANEXO O. Organismos de ayuda externa.....	98
ANEXO P. Evaluación de Simulacro de emergencias .....	100
ANEXO Q. Registro fotográfico.....	104

## GLOSARIO

**ACCIDENTE DE TRABAJO:** es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.<sup>1</sup>

**ACCIÓN CORRECTIVA:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.<sup>2</sup>

**ACCIÓN PREVENTIVA:** acción para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.<sup>3</sup>

**ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES:** entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades laborales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.<sup>4</sup>

**AMENAZA:** peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la

---

<sup>1</sup> ley 1562 de 2012. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

<sup>2</sup> Decreto 1443 de 2014. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> ARL SURA. Disponible en: <http://www.arlsura.com/>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.<sup>5</sup>

**EMERGENCIA:** es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.<sup>6</sup>

**ENFERMEDAD LABORAL:** es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.<sup>7</sup>

**MATRIZ LEGAL:** es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.<sup>8</sup>

**PELIGRO:** fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Decreto 1443 de 2014. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

<sup>6</sup> Ibid

<sup>7</sup> ley 1562 de 2012. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

<sup>8</sup> Decreto 1443 de 2014. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

<sup>9</sup> Ibid

**PLANIFICAR:** se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.<sup>10</sup>

**PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** el empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.<sup>11</sup>

**RIESGO:** combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.<sup>12</sup>

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** 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. 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.<sup>13</sup>

**VALORACIÓN DEL RIESGO:** consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Ibid

<sup>12</sup> Ibid

<sup>13</sup> Ibid

<sup>14</sup> Ibid

## RESUMEN

**TÍTULO:** IMPLEMENTACIÓN DE REQUISITOS BÁSICOS LEGALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA FUNDACIÓN LAICAL MIANI

**AUTORA:** BRENDA CATALINA PINZÓN MORENO\*\*

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad, Salud en el Trabajo, Riesgo, Emergencia.

**DESCRIPCIÓN:** Fundación Laical Miani es una organización No Gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter privado que cumple fines de interés público y social, ha sido recientemente creada, por lo cual debe implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según normatividad, pues a toda organización corresponde garantizar integralmente los derechos de sus colaboradores. Sin embargo todo el personal debe comprometerse también a cumplir sus deberes generando una conciencia de autocuidado, cuidado con el otro y con el medio, pues trata de un trabajo mancomunado por mejoras en la calidad de vida de todos y todas. Este documento describe el proceso ejecutado para el cumplimiento de los objetivos trazados en pro de la elaboración de los requisitos básicos legales de la fundación. La herramienta metodológica empleada fue la planeación estratégica, que se desarrolló de la siguiente manera: inicialmente se construyó un diagnóstico participativo a través de la matriz DOFA para priorizar necesidades en el tema, seguido de una revisión de fuentes primarias y secundarias en seguridad y salud en el trabajo; mediante una lista de verificación se identificaron con claridad los requisitos para proyectar acciones concretas en el avance de la construcción del sistema, entre estas: conexión con entidades externas, capacitaciones, espacios abiertos para trabajar en la institución al respecto, aplicación de instrumentos legales, propuestas de mejora, validación y finalmente evaluación de todo el proceso, convocando por supuesto al mejoramiento continuo y creativo de la organización y su equipo..

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora: Yesenia Oñate Flórez, Trabajadora Social

## ABSTRACT

**TITLE:** IMPLEMENTATION OF LEGAL REQUIREMENTS BASIC HEALTH AND SAFETY AT WORK FUNDACION LAICAL OF MIANI

**AUTHOR:** BRENDA CATALINA PINZÓN MORENO\*\*

**KEYWORDS:** Health, Safety at Work, Risk, Emergency.

**DESCRIPTION:** *Fundacion Laical of Miani* is a non-governmental organization, non-profit, private character fulfills the purpose of public and social interest, has been recently created, so must implement a management system of safety and health at work according to regulations, because every organization corresponds fully guarantee the rights of its employees. However all staff must also commit to fulfill their duties generating an awareness of self, other and care with the environment, it is a joint effort by improving the quality of life for all. This document describes the process implemented to fulfill the objectives in favor of developing the basic legal requirements of the foundation. The methodological tool used was strategic planning, which ran as follows: a participatory diagnosis was initially built through the SWOT matrix to prioritize needs in the field, followed by a review of primary and secondary sources in occupational safety and health the work; using a checklist requirements are clearly identified specific actions to project the progress of construction of the system, among them: connection with external entities, training, open to work in the institution about spaces, implementation of legal instruments, proposed improvement, validation and finally evaluating the whole process, convening of course the continuous and creative improvement of the organization and his team

---

\* Degree work

\*\* Faculty of Humanities. School of Social Work. Director: Yesenia Oñate Flórez, Social Worker

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es un tema pertinente en la integralidad de cada ser humano, hace parte de sus derechos y tiene como garantía unas condiciones dignas, un valor reconocido y una participación efectiva para lograr cambios sostenibles en el tiempo. No consiste en la importancia solamente a lo material; sino al colaborador de cada organización en su categoría humana.

Por lo tanto se ha reglamentado una normatividad específica en el tema, donde no solo se trata de derechos, sino una conciencia generalizada, es decir tanto la organización como los colaboradores, pues unidos a los derechos están también los deberes con nosotros mismos y con los otros, y se deben asumir con responsabilidad, para propiciar un bienestar común.

El presente documento estructura el proceso que se llevó a cabo en la FUNDACIÓN LAICAL MIANI como trabajo de grado en la modalidad práctica empresarial enfocada en la implementación de requisitos básicos legales para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la institución. Los referentes teóricos empleados en el proceso son responsabilidad social empresarial, enfoque sistémico y el modelo de seguridad basado en el comportamiento a través de la teoría tricondicional del comportamiento seguro; se resaltan las siguientes categorías conceptuales: Seguridad y salud en el trabajo, Emergencia, Peligro, Riesgo, Matriz Legal, Accidente de trabajo, Acción preventiva y correctiva.

Revisión exhaustiva de normatividad actual en el tema, gestión de alianzas interinstitucionales, participación activa de los sujetos en el proceso de mejora y la promoción de cultura de autocuidado y cuidado del otro hacen parte de los retos

trazados para el desarrollo de la propuesta; en el siguiente informe se encontrará también el proceso metodológico de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación desarrollado.

FUNDACIÓN LAICAL MIANI es una Organización No Gubernamental que ejecuta procesos integrales con población vulnerable, por tanto es una institución que se ha comprometido con la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, respondiendo este proyecto a avances significativos en el tema, cumplimiento satisfactorio de la normatividad y desarrollo integral a toda la población.

Además dicho proyecto responde al enriquecimiento de la profesión en el área de talento humano porque con cada una de las acciones se articularon conocimientos pertinentes en el accionar empresarial y administrativo; entendiendo que estos procesos no se hacen desde el escritorio sino con la participación de todo el personal en pro de un bienestar colectivo.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La FUNDACIÓN LAICAL MIANI establecida el 24 de Septiembre de 2014, es una Organización No Gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter privado que cumple fines de interés público y social, regida por sus propios estatutos, inspirados en el carisma de San Jerónimo Emiliani y basados en la legislación nacional. Contribuye permanente al desarrollo integral del niño, joven y adulto mayor, mujer cabeza de familia y población vulnerable, tanto de la zona urbana como rural, promoviendo cambios sociales a través del bienestar en salud, educación, infraestructura básica, defensa de la infancia y promoción de la mujer, acordes de las políticas de educación, salud integral, empleo y preservación del medio ambiente, buscando el equilibrio del ser humano y su entorno.

FULMIANI busca generar procesos integrales que mejoren la calidad de vida, especialmente de las personas que están en condición de vulnerabilidad de Bucaramanga y área Metropolitana, mediante el fortalecimiento en valores humanos, sociales y familiares, que garanticen el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas, jóvenes y de la familia.

Su política de Calidad busca implementar procesos efectivos, que se caractericen por un continuo mejoramiento y liderados por un talento humano competente y comprometido con la filosofía, basada en: oración, trabajo y caridad.

FULMIANI cuenta con los siguientes programas: Niñez y Juventud feliz, Adultos Responsables, Personas Mayores Visibles y Participación Ciudadana.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI. Portafolio FULMIANI – Informe. 2014

Debido a la reciente creación de la institución, es ineludible desarrollar programas para el bienestar integral de la organización, entre ellos el programa de seguridad y salud en el trabajo; teniendo en cuenta la normatividad vigente, el enfoque de responsabilidad social empresarial, el enfoque sistémico y categorías conceptuales como: riesgo, amenaza, peligro, plan de emergencia, matriz legal, entre otros. Todo el proceso busca mejorar las condiciones de trabajo de cada uno de los integrantes de la institución y así afectar positivamente su calidad de vida.

Para brindar dicho bienestar integral a los colaboradores y las colaboradoras de la organización, ¿Se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo? Específicamente, ¿Se han implementado los requisitos básicos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo en FULMIANI?

## 2. JUSTIFICACIÓN

Es importante realizar la presente práctica empresarial en el contexto de trabajo social, porque convierte la intervención en una búsqueda del bienestar integral de los sujetos, y la garantía plena de sus derechos. Teniendo presente que la médula del enfoque de derechos la constituyen los principios de *interdependencia e integralidad* de los derechos humanos. Esto quiere decir que unos derechos dependen de otros, que la lesión de tal derecho afecta a otro al que está conexo, que la concreción de un determinado derecho se relaciona con la satisfacción de otro. Por tanto si se protege el derecho al trabajo pero no se protege el derecho al bienestar, no se están garantizando realmente los derechos humanos en una persona.<sup>16</sup>

Además toda organización debe vincular su compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. Por tanto la salud y bienestar de los sujetos internos y externos se hacen relevantes para desarrollo de la propuesta.

La Organización Mundial de la Salud define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Por tanto para fomentar la salud debe hacerse mediante un esfuerzo organizado de la comunidad, pues no sólo se trata de un asunto

---

<sup>16</sup> NACIONES UNIDAS. Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. 2006

individual sino de una responsabilidad colectiva, a lo que se puede llamar salud pública.<sup>17</sup>

De acuerdo con la Ley 1122 de 2007 la salud pública está constituida por un conjunto de políticas que buscan garantizar de manera integrada, la salud de la población por medio de acciones dirigidas tanto de manera individual como colectiva, ya que sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo. Dichas acciones se realizarán bajo la rectoría del Estado y deberán promover la participación responsable de todos los sectores de la comunidad.<sup>18</sup>

La dirección y gestión de programas de bienestar social laboral, seguridad social y salud ocupacional hacen parte de los deberes del trabajador social. Es pertinente que desde la ética de la profesión en este proceso se tengan en cuenta previamente el respeto, los derechos humanos individuales y colectivos de las poblaciones de acuerdo a la Declaración Universal, Constitución Nacional y demás convenios enunciados. Además la aplicabilidad del principio de justicia mediante el reconocimiento de los individuos y colectividades en sus diferencias y derechos; la integralidad que propende la articulación de las dimensiones del desarrollo humano en los procesos de atención y participación que se van a realizar.<sup>19</sup>

Para dar cumplimiento a estos deberes profesionales, es importante recalcar que la institución ha sido recientemente creada, por tanto se requiere de un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, que brinde las garantías de un ambiente sano y seguro a su equipo profesional y a la población objeto de intervención.

---

<sup>17</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Disponible en: <http://www.who.int/es/>

<sup>18</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37067>. Fecha de consulta: Noviembre de 2014

<sup>19</sup> CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Código de ética profesional de los trabajadores sociales en Colombia. 2013

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Implementar los requisitos básicos legales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones estratégicas que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral del talento humano de Fundación Laical Miani.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Revisar normatividad actual en el tema de seguridad y salud en el trabajo, priorizando los requisitos básicos legales en el proceso de implementación.
- Gestionar alianzas interinstitucionales que fortalezcan y apoyen el proceso de creación del programa de gestión, seguridad y salud en el trabajo
- Promover la participación activa en el proceso de mejora por parte de todo el personal de la organización
- Generar cultura de autocuidado y cuidado del otro.

## **4. MARCO TEÓRICO**

### **4.1 MARCO NORMATIVO**

La seguridad y salud en el trabajo no es un asunto nuevo, la lucha por lograr condiciones dignas en el trabajo viene desde que comenzó la era industrial (finales del siglo XIX), la realidad es que ha evolucionado y se han dado grandes cambios en los últimos 30 años, sin olvidar que aún falta camino por recorrer.

El impulso que ha tenido la temática de la Seguridad y la Salud en el trabajo a nivel mundial, ha sido importante, más aun desde que la Organización de Naciones Unidas que en el año 2009 declaró la salud laboral como derecho humano fundamental. Esta nueva orientación ha hecho que la Seguridad y la Salud en el Trabajo se miren en forma diferente. Si hasta hace algunos años el énfasis principal era el control del riesgo del ambiente, las locaciones, los equipos y las labores de trabajo, en la actualidad se le da mayor importancia al ser humano como trabajador. Cada vez más común que las empresas reconozcan las características individuales de los hombres y las mujeres que trabajan como seres integrales y sean conscientes de que lo que pasa en el ámbito del trabajo puede alterar el estado de salud de las personas y por lo tanto de la sociedad. A su vez, las empresas entienden que lo que ocurre en el entorno social y económico puede alterar la salud de sus trabajadores y por lo tanto se le debe dar valor a su situación familiar, social, su alimentación y su estabilidad económica, entre otros factores que también inciden en su desempeño y en el bienestar laboral.

Nacionalmente, las empresas hoy se identifican como parte de una red social en la que participan de forma activa y responsable para mantener la vida sana de los trabajadores. Esto hace que no solamente se presenten menos accidentes o enfermedades laborales sino que cada persona viva dignamente, que busquemos el desarrollo individual y seamos mejores seres humanos, que trabajar en condiciones dignas sea no solamente un sueño sino una base y un factor más de desarrollo, para que las personas y las empresas aporten con su crecimiento a su comunidad. Esto es cultura en Seguridad y Salud.

El enfoque actual que se le da a la Seguridad y Salud Laboral busca la participación de todos en la solución de los múltiples factores de riesgo que afectan la salud de los trabajadores y de la comunidad. Busca también desarrollar una cultura en la cual el valor por la vida y el respeto sean la base del desarrollo de la Seguridad y la Salud de los trabajadores y una característica distintiva de cada empresa. Este cambio de concepto es de seres humanos que reconocen a otros seres humanos, sean empleadores o trabajadores.

Está en nuestras manos la responsabilidad de generar dinámicas diferentes para la gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo, como derecho fundamental. Todos somos necesarios como bien social, todos debemos aportar para estar sanos, cuidar a las personas y el medio que nos rodea. Todos somos responsables de tener una nueva cultura de cuidado y de darle un abordaje integral a los riesgos, que se expresan, afectan todo el tejido productivo, el trabajo y la sostenibilidad que necesitamos para nuestra reproducción social<sup>20</sup>.

- OIT: La OIT es una organización que favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

---

<sup>20</sup> ARL SURA. Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. Disponible en: <http://arlsura.com/index.php/noticias/173-noticias/2252-celebralo-tu-tambien&Itemid=130>

La Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo, también se exponen ampliamente los sistemas de gestión de la SST que ayudan a las empresas a aceptar y administrar la creación y mantenimiento de una cultura de seguridad y salud, y a incluirla entre sus responsabilidades primarias. A través del convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006, todo miembro que ratifique en este, deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores<sup>21</sup>.

- OMS: Como responsable de desempeñar una función de liderazgo en asuntos de salud mundiales, también trabaja a favor de la salud de los trabajadores pues es un requisito fundamental de la productividad y desarrollo económico. Por tanto hace suyo el plan de acción mundial, que traza el mejoramiento de la salud de los trabajadores a través de actividades bien coordinadas de la sociedad en su conjunto dirigidas por los gobiernos y con la participación amplia de los trabajadores y los empleadores.<sup>22</sup>
- Decreto 1295 de 1994: determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que

---

<sup>21</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: Noviembre de 2014

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Disponible en: <http://www.who.int/es/>. Fecha de consulta: Noviembre de 2014

puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.<sup>23</sup>

- Ley 1562 de 2012: “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”<sup>24</sup>
- Decreto 1443 de 2014: en este decreto están definidas las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.<sup>25</sup>

## 4.2 MARCO REFERENCIAL

La responsabilidad social es la toma de decisiones excelente, guiada por la búsqueda del equilibrio de sus efectos benéficos en favor de las personas y comunidades con que deben tratar: distribuir los bienes sociales con equidad e imparcialidad; crear un buen clima organizacional y el contexto interno de una comunidad justa; responder por los efectos negativos de las iniciativas

---

<sup>23</sup> Decreto 1295 de 1994, Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, Ministerio de Gobierno de Colombia. Disponible en: [http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2\\_UPB\\_MEMPLEADOS/GPV2\\_MDOC\\_045\\_COPASO/DECRETO%201295%20DE%202004.PDF](http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEMPLEADOS/GPV2_MDOC_045_COPASO/DECRETO%201295%20DE%202004.PDF). Fecha de consulta: Noviembre de 2014

<sup>24</sup> Ley 1562 de 2012, Modificación del sistema de riesgos laborales, Congreso Colombia. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>. Fecha de consulta: Diciembre de 2014

<sup>25</sup> Decreto 1443 de 2014, Disposiciones para la implementación del SG-SST, Ministerio de Trabajo Colombia. Disponible en: [file:///C:/Users/ACER/Downloads/decreto\\_1443\\_sgsss%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/decreto_1443_sgsss%20(3).pdf). Fecha de consulta: Diciembre de 2014

institucionales; promover la cooperación de los distintos actores sociales en obras de beneficio social.<sup>26</sup>

La responsabilidad social empresarial es un enfoque que se basa en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas centrados en el respeto por la ética, las personas, las comunidades y el medio ambiente. Este enfoque establece que las obligaciones de la empresa no están limitadas a los accionistas, sino que comprenden a un grupo mucho más amplio denominado stakeholders, es decir, todos aquellos que de una u otra forma están siendo afectados por las decisiones y acciones de la empresa, que forman parte de la corporación de manera directa, indirecta o en distintos niveles de implicación. Este grupo de Stakeholders son los accionistas, los directivos, los trabajadores, los consumidores, los proveedores, los competidores y toda la comunidad dentro de la cual la empresa actúa.<sup>27</sup>

La empresa se define como una institución al servicio de la sociedad, de manera que ésta debe satisfacer las exigencias no sólo de los accionistas, sino también de los trabajadores y proveedores, así como de todos aquellos grupos sociales que se encuentren en continua interacción con la misma.<sup>28</sup>

En el caso de la Fundación Laical Miani, los stakeholders están conformados por directivos, colaboradores, voluntarios, población beneficiaria, entes patrocinadores privados y públicos, e instituciones aledañas; este proceso se va a abordar también desde un enfoque sistémico, teniendo claro que Fundación Laical Miani es un sistema; el cual es una organización de elementos unidos por algún tipo de interacción o dependencia formal. Los componentes de un sistema interaccionan entre ellos y se influyen mutuamente. A través de dicha interacción, los

---

<sup>26</sup> YEPES LÓPEZ, Gustavo A.; PEÑA COLLAZOS, Wilmar; SÁNCHEZ MALDONADO, Luis. Responsabilidad social empresarial fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy, universidad Externado de Colombia. 2007. pág. 51

<sup>27</sup> Ibid

<sup>28</sup> Ibid. Pág. 124

componentes forman parte de un todo, que es superior a la suma de las partes. De tal forma que cualquier acción que produzca cambio en una de las partes del sistema producirá cambios en el resto de las partes del sistema. Además de la interacción de las diversas partes o elementos que configuran el sistema, surgen las propiedades del sistema, siendo distintas a las de las propiedades de cada uno de los elementos o partes del mismo.<sup>29</sup>

La comprensión de los sistemas solamente puede realizarse cuando se estudian los sistemas globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus subsistemas.

El sistema es tan importante como el medio, ya que ambos son lo que son como producto de su interacción de forma que cualquier cambio en el medio afecta al sistema, y cualquier cambio en el sistema afecta al medio.

Este enfoque pone especial énfasis en las interacciones, en las transacciones, en las interrelaciones como elementos fundamentales para comprender las dinámicas complejas que se producen.

Los procesos tienen que ser tratados desde el punto de vista de la interacción; se deja a un lado una concepción causal e individualizada de la intervención, a una concepción en la que pasan a tener más relevancia el entorno, los cambios que se producen en él y en las transacciones con los mismos.

El modelo sistémico propone que las transacciones entre uno y otro afectarán a ambos, de tal forma que cada uno influirá en el otro y viceversa, es decir, una relación donde la horizontalidad y la reciprocidad deben ser sus principales características.

---

<sup>29</sup> VISCARRET GARRO, Jesús. Modelos de intervención en trabajo social, , Alianza Editorial, 2007

El trabajo social sistémico define como principales propósitos de su intervención mejorar la interacción, la comunicación de las personas con los sistemas que les rodean; mejorar las capacidades de las personas para solucionar los problemas; enlazar a las personas con aquellos sistemas que puedan prestarles servicios, recursos y oportunidades; exigir que estos sistemas funcionen de forma eficaz y humana y contribuir al desarrollo y mejora de la política social. La categoría central del problema implica a todas aquellas personas que se encuentren relacionadas con la situación.

Este modelo concibe la intervención social como un proceso, pero la aborda como un proceso de “cambio planificado”. El concepto de plan significa la determinación de un esquema tipo, bien pensado y dirigido, con cuya ayuda es posible conseguir el objetivo o los objetivos que se hayan identificado. El concepto de cambio implica movimiento, dinamismo, está en la línea sistémica de cambio e interacción y significa transformación de una situación o un estado en relación a un punto de referencia anterior.

La intervención en este enfoque es una intervención fásica. Los autores sistémicos puntualizan que esta concepción fásica de la intervención, aunque sirve para ordenar las tareas a llevar a cabo, subrayan la no linealidad de los procesos de intervención, ya que muchas fases y actividades aparecen una y otra vez en el transcurso del proceso de cambio. El proceso se concibe como una continuación sistemática de acciones que están dirigidas hacia un determinado objetivo u objeto. En este proceso de intervención el trabajador social sistémico evalúa continuamente las situaciones que se dan y toma decisiones sobre las necesidades que deben ser trabajadas y cómo hacerlo, en pro de la consecución de los objetivos planteados; la evaluación es un aspecto que debe aparecer a lo largo de toda la intervención.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Ibid

Según la OIT<sup>31</sup>, el objetivo principal de la salud y seguridad en el trabajo es la gestión de los riesgos en el trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades. La gestión de riesgos es una parte integral de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera en la Fundación Laical Miani como sistema, coexiste un subsistema específico y es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo; al cual este proyecto está dando respuesta para afectar positivamente todas sus partes.

Tomando como referencia el modelo de seguridad basado en el comportamiento, a través de la Teoría Tricondicional del comportamiento seguro, deben darse tres condiciones:

1. Debe poder trabajar seguro
2. Debe saber trabajar seguro
3. Debe querer trabajar seguro

Para que la gente pueda trabajar con seguridad las máquinas han de ser seguras, y los espacios de trabajo, los materiales y los ambientes razonablemente seguros y saludables. El considerable éxito de la ingeniería de seguridad y la higiene de seguridad en la progresiva reducción de la siniestralidad durante décadas se basa en un trabajo esencial e imprescindible desarrollado sobre la primera condición.

La segunda condición se vuelve obvia allá donde haga falta trabajo humano, y tanto más obvia cuanto más importantes o complejas son las tareas y responsabilidades asignadas al operador humano. Todos los miembros de una empresa necesitan saber cómo hacer el trabajo seguro y cómo afrontar los riesgos remanentes en su contexto de trabajo. Por ello todos los empleados necesitan información y formación en seguridad laboral. Esa formación implica elementos esenciales tales como:

---

<sup>31</sup> OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/> Fecha de consulta: Enero de 2014

- identificar correctamente los riesgos propios del sector, contexto, tecnología y métodos de trabajo utilizados y detectar las señales o indicios de riesgos anómalos o inminentes en el contexto de trabajo
- Saber cómo abordar los riesgos para evitar sus efectos y minimizar tanto su probabilidad de materialización como sus posibles daños, esto implica saber cómo trabajar seguro, es decir, cómo eliminar riesgos evitables, cómo minimizar los inevitables y protegerse y proteger de ellos, qué métodos de trabajo deben aplicarse, qué protocolos deben seguirse, qué modos de actuar, qué pautas de tarea llevan a mantener y desarrollar el estado de seguridad y salud deseable.
- Saber cómo actuar en el caso de que se materialicen posibles riesgos, esto incluye los comportamientos de evitación y escape apropiados, por ejemplo de evacuación, de desintoxicación, limpieza, respuesta a incendios y otras emergencias; pero también los comportamientos de salvamento y primeros auxilios que puedan ser necesarios en ese ámbito de trabajo.

Definitivamente la formación, y la información necesariamente asociada, no sólo es un derecho explícito de todos los trabajadores, es también una segunda condición necesaria e ineludible para que las personas trabajen seguro. Si alguien desconoce los riesgos y desconoce los métodos para trabajar de modo seguro es más que improbable que consiga trabajar seguro.

La tercera condición del modelo tricondicional es querer hacerlo, es decir, estar motivado o tener motivos para hacerlo. Además de poder y saber realizar un comportamiento, para que éste realmente se realice, es imprescindible una motivación adecuada y suficiente.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> MELIÁ, José L. Seguridad Basada en el Comportamiento. Disponible en: [http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM\\_SBC.pdf](http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf). Fecha de consulta: Enero de 2014

### **4.3. MARCO INSTITUCIONAL**

La FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI-, es una Organización No Gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter privado que cumple fines de interés público y social, regida por sus propios estatutos, inspirados en el carisma de San Jerónimo Emiliani y basados en la legislación nacional. Contribuye permanente al desarrollo integral del niño, joven y adulto mayor, mujer cabeza de familia y población vulnerable, desplazada tanto de la zona urbana como rural, promoviendo cambios sociales a través del bienestar en salud, educación, infraestructura básica, defensa de la infancia y promoción de la mujer, acordes de las políticas de educación, salud integral, empleo y preservación del medio ambiente, buscando el equilibrio del ser humano y su entorno.

#### **MISIÓN**

FULMIANI, busca generar procesos integrales que mejoren la calidad de vida, especialmente de las personas que están en condición de vulnerabilidad de Bucaramanga y área Metropolitana, mediante el fortalecimiento en valores humanos, sociales y familiares, que garanticen el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas, jóvenes y de la familia.

#### **VISIÓN**

La fundación, se proyecta en seis años (2020), consolidarse como una ONG, que en corresponsabilidad con el Estado y la Sociedad, desarrollen estrategias integrales que aporten con calidad y compromiso en la solución de las problemáticas sociales, a nivel local, regional, nacional e internacional.

#### **OBJETIVO**

FULMIANI, tiene como objetivo principal participar e intervenir activamente en los espacios de interrelación social, generando investigación, asesoría, capacitación,

promoviendo el desarrollo de capacidades personales e intelectuales de niños, niñas, jóvenes, adultos y personas mayores, discapacitados, desplazados, y toda la población vulnerable por su condición física, política, mental, económica y social, para la búsqueda del bienestar comunitario, promoviendo los principios filosóficos del carisma de San Jerónimo Miani: oración, trabajo y caridad.

Para tal efecto desarrolla con la participación de instituciones públicas y privadas, nacionales o internacionales: proyectos y / o actividades integrales, que directa o indirectamente estimulen, la organización y el desarrollo integral y social de la comunidad, en el marco ético, filosófico, jurídico de una cultura empresarial centrada en las personas, el respeto a la dignidad humana y a la vida, enmarcados dentro del derecho internacional humanitario y los derechos humanos, igualmente el desarrollo sostenible, la generación de empleo, el bien común y la convivencia pacífica.

### **EJES DE PROMOCIÓN**

Infancia, juventud y Familia, Derechos Humanos, Naturaleza y Sociedad, Responsabilidad Social, Democracia y Participación Social.

### **PROGRAMAS:**

#### **NIÑEZ Y JUVENTUD FELIZ**

Programa sensible a la realidad social de los niños, niñas y jóvenes que demandan propuestas concretas de prevención y promoción para intervenir situaciones como: deserción escolar, violencia intrafamiliar, negligencia, trabajo infantil, embarazo en adolescentes, drogadicción y prostitución.

Se plantea como áreas de intervención: formación deportiva y cultural, Asesoría y Refuerzo escolar, prevención de la enfermedad y promoción de la salud, Manejo adecuado del tiempo libre, convivencia ciudadana, resolución pacífica de

conflictos, buen trato, educación ambiental, proyecto de vida, Asesoría y Apoyo Psicosocial, Asesoría Familiar.

### **ADULTOS RESPONSABLES**

La situación del país, ha incrementado el número de personas desempleadas, desplazadas o en condición de vulnerabilidad que requieren formación personal, familiar, laboral, y fortalecimiento empresarial.

Con este programa queremos integrar a la comunidad en procesos de educación para el trabajo y formación humana, a fin de ampliar las perspectivas de vinculación laboral con competencias humanas y técnicas, contribuyendo a soluciones sociales, a través de la preparación y difusión de programas de interés social, que propicien un ambiente de trabajo comunitario y un avance a nivel social y cultural. Ofrecemos capacitación en procesos de cultura para el trabajo, previo estudio de las necesidades de la comunidad en áreas de formación técnica y vocacional.

### **PERSONAS MAYORES VISIBLES**

Siendo consecuente con la Constitución Política de Colombia de 1991, donde en su artículo 46, menciona: "El Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y las asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria.", la FUNDACIÓN LAICAL MIANI, implementa cuatro estrategias de intervención: prevención, protección, atención al alto riesgo y atención a la exclusión social.

Este proceso genera condiciones de mayor autonomía, responsabilidad tanto individual como colectiva, de estimulación, a través de actividades en las áreas socio afectiva, ocupacional, de auto cuidado y atención corporal y física, del conocimiento y comprensión de la responsabilidad con su propio bienestar, de la expresión creativa y de sociabilidad.

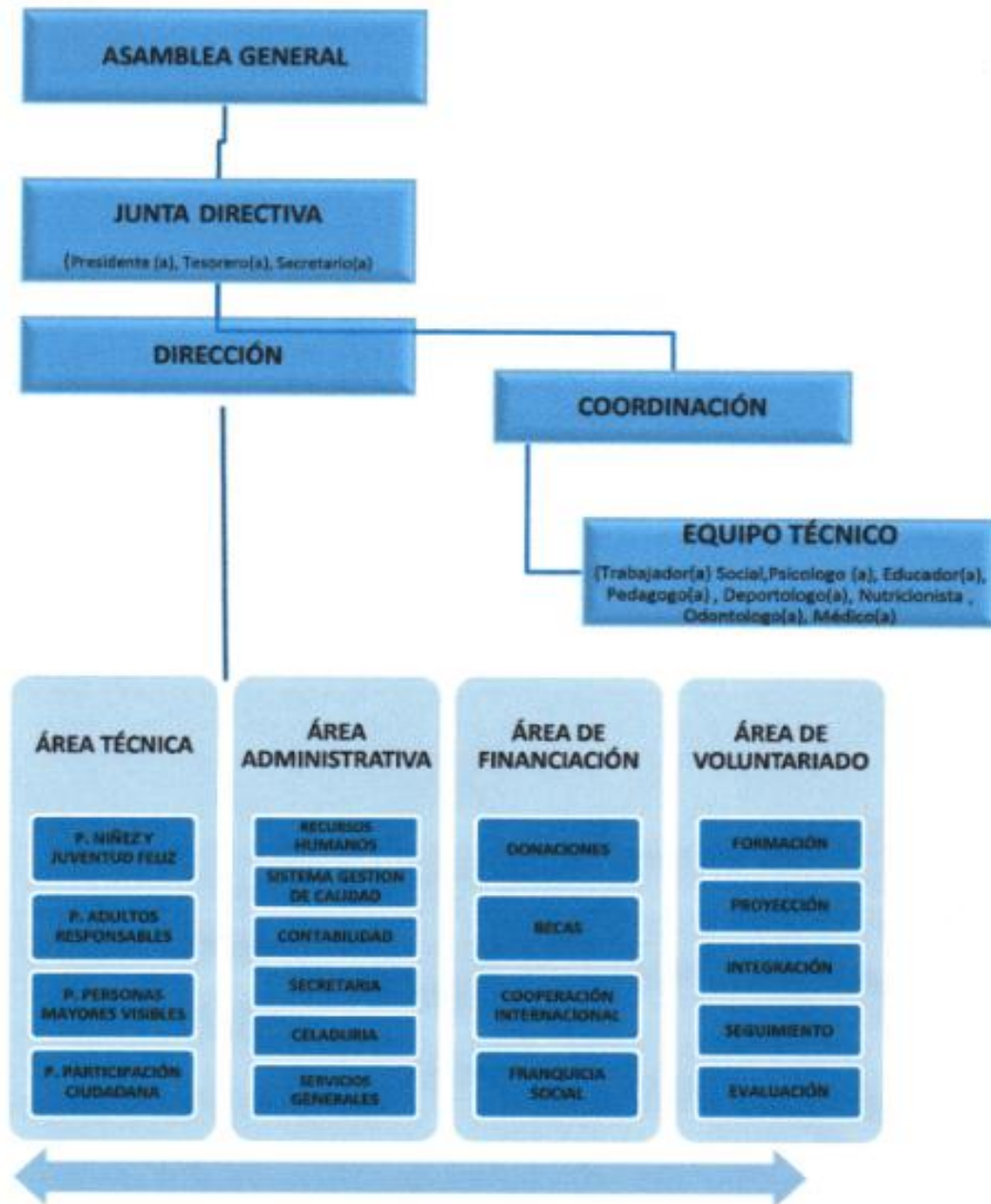
Además, el fortalecimiento de las Redes de apoyo social: fomenta la participación para la formación de capital y tejido social que permite a los Personas Mayores y sus familias fortalecer vínculos afectivos, comunitarios y sociales.

## **PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

La participación, es un aspecto transcendental en la transformación social, donde se debe respetar el derecho ciudadano a la información, consulta, iniciativa y a la transparencia, además permite dar relevancia, eficacia y sustentabilidad de las acciones emprendidas, por esta razón la FUNDACIÓN LAICAL MIANI, promueve una propuesta pedagógica que trabaja la comprensión no polarizada de los conflictos, el fortalecimiento del sujeto político y el rol de la ciudadanía con el fin de afectar en los/as participantes su concepción y práctica de la cultura de paz y de desarrollo.

Esta propuesta se realiza a través de la ejecución de talleres, la elaboración de material pedagógico, el intercambio de experiencias, la sistematización de prácticas, la exploración de acciones locales y el compartir de saberes. Acciones que pretenden re-significar las prácticas ciudadanas generando cambios en las dinámicas sociales en el contexto local, regional y nacional.

Figura 1. Organigrama



## 5. METODOLOGÍA

A través de la planeación estratégica se previene, se anticipa a situaciones que pueden llegar a afectar a la empresa, ya sea de una forma positiva o negativamente. Buscar la forma de anticiparse a los cambios o los sucesos futuros, enfrentarlos y catalizarlos para bien. La planeación estratégica se encarga de cubrir todas las actividades de la empresa, dando como resultado el cumplimiento de los objetivos que beneficiaran a la organización como un todo y no solo cumpliendo los de un departamento en particular, es así como la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo responderá al beneficio de toda la organización FULMIANI.<sup>33</sup>

La planeación estratégica implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables a realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances.<sup>34</sup>

Por consiguiente el proceso metodológico de este proyecto se desarrolló en las siguientes etapas: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación.

El diagnóstico inicial se construyó a través de la siguiente lista de chequeo legal:

---

<sup>33</sup> UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS PUEBLA. Planeación estratégica en las empresas. Disponible en: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lcp/jimenez\\_o\\_yb/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/jimenez_o_yb/capitulo3.pdf). Fecha de consulta: Febrero de 2014

<sup>34</sup> TOMASINI, Alfredo Aclé. Planeación estratégica, control total de calidad. 1989

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO DEL SG- SST

**CRITERIOS DE EVALUACIÓN**  
**CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES EN LA PEQUEÑA EMPRESA**  
**1 - 3**  
**Intención y desarrollo inicial**  
**4 - 7**  
**En desarrollo**  
**8 - 10**  
**cumplimiento por encima del 80% del criterio**

**Tabla 1. Criterios de Evaluación Cumplimiento del SG-SST**

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p> <p>¿Tiene la empresa definida la política de seguridad y salud en el trabajo?</p>	1	<p>Documento que describe la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>La política de seguridad y salud en el trabajo debe cumplir mínimo con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser elaborada con la participación del comité paritario o vigía</li> <li>- incluye todos sus centros de trabajo, al igual que contratistas y visitantes</li> <li>- Estar escrita, actualizada y fijada en un lugar visible en todos sus centros de trabajo.</li> <li>- Valida por la gerencia</li> <li>- incluye como mínimo el objetivo de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema, el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales y la promoción de la participación activa del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Ser divulgada a todo el personal incluyendo contratistas, independientes, visitantes</li> <li>- se revisa por lo mínimo una vez al año</li> </ul>

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>2. Están definidos los objetivos del SG-SST y ellos son medibles, coherente con el Plan de trabajo Anual</b></p> <p>¿Se encuentran documentados, comunicados a los trabajadores, son evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario?</p>	1	<p>Soportes documentales y verificar si los objetivos definidos cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y que existen evidencias del proceso de difusión</p>	<p>Solicitar los soportes documentales que evidencien que los objetivos corresponden a las prioridades definidas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p><b>3. Responsable para liderar las acciones de seguridad y salud en el trabajo</b></p> <p>¿La empresa ha designado a alguien dentro de ella para liderar las acciones de seguridad y salud en el trabajo? ¿Es recurso propio, contratado o compartido con otras empresas? Este tiene funciones específicas y tiempo definido para cumplir las tareas?</p>	1	<p>Persona responsable de liderar la seguridad y salud en el trabajo. Tiempo dedicado a éste rol.</p>	<p>Las empresas deben asignar a una persona o rol dentro de ellas, la responsabilidad de liderar la seguridad y salud en el trabajo. Esta persona debe contar con tiempo para el desarrollo de las acciones a que diera lugar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la empresa tiene menos de veinte trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Si la empresa tiene entre veinte (20) y cincuenta (50) trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos ochenta (80) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Si la empresa tiene entre cincuenta y uno (51) y ciento cincuenta (150) trabajadores el responsable del SG-SST es una persona que acredita como mínimo, formación como técnico o tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas. En los sitios del país donde no hay el recurso con este perfil, el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con capacitación mínima ciento veinte (120) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>4. Garantiza la afiliación y pago a la seguridad social de todos sus trabajadores y sus contratistas</b></p> <p>Pago de la afiliación en salud, pensiones y ARL</p> <p>La empresa paga, conforme a la norma, los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>La empresa verifica la afiliación y el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de sus contratistas y subcontratistas en todos los niveles.</p> <p>La empresa estipula las medidas que aplica en caso de que éstos incumplan las obligaciones referidas.</p>	8	<p>Certificaciones de autoliquidación a la seguridad social de vinculados y contratistas</p>	<p>Mostrar pago de seguridad social: Salud, pensión y ARL.</p> <p>Verificar el pago de la seguridad Social de los contratistas</p> <p>Verificar si está documentado las sanciones aplicables para aquellos contratistas que no cumplen con el pago de la Seguridad Social</p>
<p><b>5. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía</b></p> <p>¿Cuenta con un Comité o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Funciona de acuerdo con lo establecido en la legislación?</p> <p>¿El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo desarrolla las actividades definidas en la normatividad vigente y se le asignó tiempo para el cumplimiento de sus funciones?</p>	1	<p>Actas de elección del Comité Paritario o Vigía.</p> <p>Plan de trabajo de Comité Paritario.</p> <p>Actas de reuniones</p> <p>Participación en investigación de accidentes</p>	<p>El COPA-SST para empresas debe conformarse en empresas con 10 ó más trabajadores. Para empresas menores de 10 trabajadores se deberá elegir un vigía de seguridad y salud en el trabajo. Su funcionamiento se regirá por lo establecido en las leyes colombianas.</p>

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>6. Comité de Convivencia Laboral</b>                      Verificar que la empresa cumple con la conformación del comité de convivencia laboral, sus miembros tienen claro las funciones que les corresponde desarrollar y este funciona de acuerdo con la normatividad vigente</p>	1	Acta de conformación del comité de convivencia laboral. Registro de formación recibida sobre sus funciones.	La empresa ha conformado el comité de convivencia laboral con base en lo establecido en la Resolución 1352 de 2012. Los integrantes ya han recibido una capacitación básica sobre sus funciones y en ese sentido han emprendido acciones para aportar a la prevención del acoso laboral
<p><b>7. Diagnóstico y evaluación de riesgos actualizado</b>                      ¿Existe una identificación de peligros y una evaluación y valoración de riesgos?                      ¿Han identificado los riesgos prioritarios?                      ¿El diagnóstico está actualizado?</p>	1	Matriz de riesgos	Es importante contar con una identificación de peligros y una evaluación y valoración de riesgos que le permita a la empresa priorizar los riesgos a intervenir, tanto rutinarios como no rutinarios bajo una metodología que aplique a la empresa, como mínimo nos debería permitir obtener: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa.</li> <li>- Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.</li> <li>- Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.</li> <li>- Evaluación de los agentes de riesgos laborales y los sistemas de control utilizados.</li> <li>- Solicitar las evidencias que demuestre que en el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.</li> </ul>
<p><b>8. Registro y análisis de accidentalidad y enfermedad</b>                      ¿Construye registros e indicadores de SST? (IF, IS, ILI)</p>	1	Indicadores de Frecuencia, Severidad e ILI. Estadísticas de accidentalidad y enfermedad	Es un requisito legal en Colombia el mantener actualizado el cálculo de los índices de Frecuencia, Severidad e ILI. Interesa además que la empresa tenga analizado su ausentismo en sus variables más relevantes y que desde allí pueda determinar posibles acciones para su control

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>8. Registro y análisis de accidentalidad y enfermedad</b></p> <p>¿Construye registros e indicadores de SST? (IF, IS, ILI)</p>	1	<p>Indicadores de Frecuencia, Severidad e ILI.</p> <p>Estadísticas de accidentalidad y enfermedad</p>	<p>Es un requisito legal en Colombia el mantener actualizado el cálculo de los índices de Frecuencia, Severidad e ILI. Interesa además que la empresa tenga analizado su ausentismo en sus variables más relevantes y que desde allí pueda determinar posibles acciones para su control</p>
<p><b>9. Plan de acción anual para la intervención de los riesgos laborales</b></p> <p>¿Ha definido la empresa un plan anual de acción para la intervención de los principales riesgos identificados y cuenta con un cronograma para verificar el cumplimiento?</p> <p>¿El Plan de trabajo anual tiene los objetivos del SG-SST las actividades pertinentes para el cumplimiento de este, las metas, los responsables y el cronograma de ejecución de las actividades?</p>	1	<p>Plan de acción en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Cronograma de actividades para el año en curso</p>	<p>El plan de acción deberá considerar actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades de formación y educación</li> <li>- Inspecciones de seguridad</li> <li>- Evaluaciones médicas ocupacionales</li> <li>- Investigación de accidentes e incidentes</li> <li>- Actividades del COPA SST o Vigía SST</li> <li>- Acciones para la intervención de los riesgos prioritarios</li> <li>- Simulacros de evacuación</li> <li>- Programa para promover entre los trabajadores estilos de vida saludable</li> </ul>
<p><b>10. Plan de inducción, capacitación y entrenamiento</b></p> <p>¿Se realiza capacitación y entrenamiento a toda la población incluyendo contratistas en temas de salud y seguridad en el trabajo e intervención según el diagnóstico de riesgos?</p>	1	<p>Evidencia de coherencia entre el plan de capacitación y los riesgos prioritarios identificados.</p> <p>Registros de capacitación y entrenamiento.</p> <p>Cronograma de capacitación y entrenamiento.</p>	<p>Se debe desarrollar acciones de formación, capacitación y entrenamiento orientadas a que el personal conozca los riesgos existentes en la operación y la manera en que puede evitar el que se desencadene accidentes y enfermedades.</p> <p>Se debe incluir plan de inducción a trabajadores nuevos incluyendo a contratistas e independientes</p>

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>11. Inspecciones de seguridad</b></p> <p>¿La empresa realiza inspecciones sistemáticas que incluye la aplicación de listas de chequeo, la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de seguridad y salud en el trabajo y los resultados de las mismas?</p>	1	<p>Plan de inspecciones</p> <p>Registros de inspecciones</p> <p>Planes de acción y seguimiento.</p>	<p>La empresa podría considerar la realización de inspecciones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generales que pueden ser realizadas por el COPA SST o Vigía</li> <li>- A equipos de protección personal</li> <li>- A equipos contra incendio</li> <li>- De orden y limpieza</li> <li>- Hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones preventivas y correctivas que se plantearon como resultado de las inspecciones.</li> </ul>
<p><b>12. Plan de Emergencias</b></p> <p>La empresa cuenta con plan de emergencias que abarque diagnóstico de amenazas y vulnerabilidades y un plan de acción para el antes, el durante y el después de la emergencia de sus riesgos prioritarios. Tiene definidos los coordinadores de emergencia, las rutas y realiza ejercicios de simulacro semestral.</p> <p>Igualmente la empresa tiene definido la existencia de un grupo o brigada para apoyar la prevención de emergencias y la atención básica en caso de emergencias</p>	1	<p>Plan de emergencias documentado (en la WEB).</p>	<p>Se debe contar con un plan de emergencias donde se identifique las principales amenazas, debilidades en los controles y su respectivo plan de acción para el antes, el durante y el después de la emergencia. Contar además con los coordinadores de emergencia y realizar los ejercicios de simulacro de al menos uno al semestre según lo establece la ley. La brigada ha sido conformada según el tamaño de la empresa y da cobertura a los diferentes turnos y centros de trabajo que tiene la empresa. Se evidencia que hay recibido formación en temas básicos de primeros auxilios, prevención y control de incendios y otros relacionados con las amenazas a las que está expuesta la organización.</p>

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>13. Botiquín de primeros auxilios</b> ¿La empresa cuenta con botiquines de primeros auxilios?</p>	4	Formato de control de botiquín	<p>La empresa debe contar con botiquines de primeros auxilios con los elementos necesarios para atender un evento según los principales riesgos identificados y las consecuencias que se pueden generar. El botiquín no debe contener medicamentos.</p>
<p><b>14. Sistema contra incendios</b> ¿Cuentan con extintores o red contra incendios?</p>	10	<p>Inventario del sistema contra incendios o extintores. Plan de inspecciones del sistema contra incendios existente. Programa y fichas de mantenimiento y recarga.</p>	El sistema de control de incendios debe ser acorde a las vulnerabilidades de la empresa frente a la posible ocurrencia de un incendio.
<p><b>16. Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo</b> ¿La empresa investiga y realiza análisis causal de sus accidentes e incidentes de trabajo, de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007? ¿La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas de las enfermedades laborales?</p>	1	<p>Acta de capacitaciones. Formatos diligenciados de investigaciones de AT e incidentes (incluye análisis causal). Planes de acción con cumplimientos.</p>	La empresa debe investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo, los graves y mortales deben ser enviados a la ARL durante los primeros quince días calendario luego de ocurrido el evento, e implementar los planes de acción definidos en la investigación; es importante que quede constancia de ello.

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>17. Estilos de Vida y Trabajo Saludable</b></p> <p>¿La empresa realiza acciones para fomentar estilos de vida y de trabajo saludable?</p>	1	<p>Convenios con entidades para realizar actividades de promoción y prevención en salud.</p> <p>Registro de asistentes a las actividades realizadas.</p> <p>Planes de fomento de estilos de vida y trabajo saludable.</p>	<p>Dentro del Plan de acción de seguridad y salud en el trabajo, se deben contemplar la realización de acción de promoción y prevención de salud y hábitos saludables.</p> <p>Dentro de las acciones que se deben desarrollar están actividades tales como: actividades deportivas, recreativas, para prevención de drogadicción, alcoholismo, alimentación saludable, prevención de la obesidad, entre otras.</p>
<p><b>18. Plan de orden y limpieza.</b></p> <p>¿La empresa ejecuta actividades para el reciclaje? ¿Tiene implementado un plan de orden y limpieza? Manejo y disposición final de residuos y desechos sólidos</p>	1		<p>Plan de manejo y disposición final de residuos con sus respectivos registros (RH1, contrato de la empresa certificada para tratamiento y disposición final de residuos, registros de vacunación de personal manipulador).</p>
<p><b>19. Elementos de protección personal</b></p> <p>¿La empresa selecciona los elementos de protección personal de acuerdo con el análisis de las características técnicas de diseño y calidad y con el análisis de riesgos, para suministrarlos a los trabajadores?</p> <p>¿Se hace formación y seguimiento de su uso y mantenimiento?</p> <p>¿Llevan registros de dotación y revisión de su estado?</p>	1	<p>Inventario de equipos de protección personal vs riesgos existentes en la operación.</p> <p>Registros de entrega y reposición de elementos de protección personal.</p> <p>Fichas de elementos de protección personal.</p> <p>Registros de capacitación para el uso y mantenimiento de los elementos de protección personal.</p>	<p>Las empresas deben determinar aquellas tareas o procesos en los cuales debe complementarse el control al riesgo a partir de la selección de los equipos de protección personal y los requisitos técnicos y de calidad que deben cumplir los mismos. La dotación con equipos de protección acordes al riesgo al que se está expuesto debe ser considerada una medida complementaria para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.</p>

Tabla 1. (Continuación)

FACTORES CLAVES DE ÉXITO	CALIFIC.	REGISTROS NECESARIOS	DESCRIPCIÓN
<p><b>21. Manejo de productos químicos</b></p> <p>¿La empresa tiene un plan de acción para el manejo seguro de productos químicos?</p> <p>¿La empresa donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas de conformidad con la normatividad vigente?</p>	<p>NA</p>	<p>Hojas de seguridad de productos químicos</p> <p>Matriz de compatibilidad para el almacenamiento de productos químicos.</p> <p>Plan de manipulación de los productos químicos</p> <p>Registros de entrenamiento al personal</p> <p>Se debe verificar que aquellos que son cancerígenos o tóxicos son considerados como riesgos prioritarios y se cumplen con un número mínimo de actividades preventivas.</p>	<p>Dado que casi en todo proceso o servicio hay presencia de productos químicos es importante contar con un programa para garantizar su manipulación, transporte y almacenamiento seguro. Es importante identificar las sustancias químicas cancerígenas usadas en el proceso. Es necesario además que el personal esté debidamente entrenado para la manipulación segura de los productos químicos.</p>
<p><b>22. Reintegro</b></p> <p>La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.</p>	<p>NA</p>	<p>Documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.</p>	<p>Es importante garantizar que cuando un trabajador regrese de una incapacidad por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad laboral, acatar las sugerencias del médico tratante para apoyar la recuperación del mismo.</p>

A través de la matriz DOFA se realizó el diagnóstico estratégico de la situación, en el cual se identificó cada una de las necesidades sentidas respecto al tema de seguridad y salud en el trabajo de la fundación, se contó con la participación activa de los directivos y colaboradores, con quienes se hizo una priorización

necesidades a trabajar para planear detalladamente objetivos, estrategias, indicadores y cronograma de actividades.

**Tabla 2. Matriz DOFA FULMIANI**

MATRIZ DOFA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Disposición por parte de la institución FULMIANI al desarrollo de la propuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo	1. La institución ha sido creada recientemente, por lo cual carece del cumplimiento de los siguientes Requisitos Básicos Legales: * Matriz de Riesgos GTC-45 * VIGIA * Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial * Política SST * Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo * Política de Prevención de Alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia.
2. Participación Activa del equipo profesional FULMIANI en el proceso.	2. Ausencia de un Plan de Emergencia en la institución
3. Extensión de los programas a la población objeto de intervención de FULMIANI y su equipo de voluntariado	3. Implementación solicitada de los requerimientos ICBF para un futuro convenio con FULMIANI, en el PLAN INTEGRAL DE SALUD teniendo en cuenta los siguientes indicadores: *Programa de salud ocupacional, *Prevención de desastres y *Manejo ambiental
4. Cumplimiento del Requisito Básico Legal de ARL, en este caso SURA.	4. Requerimiento de Evaluación y Prevención de Riesgos Psico-sociales en relación directa con su quehacer.
5. Se cuenta actualmente, con un espacio físico institucional para el desarrollo de las actividades y proyectos.	5. Falta de Inspección de condiciones de seguridad locativas en la planta física FULMIANI
6. Capacidad de Gestión Institucional para generar alianzas y recursos a favor del cumplimiento del programa y mejoramiento de los procesos.	

Tabla 2. (Continuación)

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1. La Ubicación geográfica de la institución permite complementar sus procesos con el apoyo de las distintas instituciones situadas alrededor, como por ejemplo: LA CRUZ ROJA, BOMBEROS, SAN CAMILO, entre otras.	1. Posibles multas o sanciones del Ministerio de Trabajo, por incumplimiento de normatividad en seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Apoyo de convenios UIS, a través de las prácticas académicas o modalidades de Trabajo de Grado en FULMIANI, también convenios de cooperación con CAJASAN, INDERBU, GOBERNACIÓN DE SANTANDER, ALCALDÍA, más adelante SENA.	2. Posible Déficit de competitividad frente a procesos de contratación, respecto al cumplimiento de Requisitos Legales de SST en relación con otras empresas que participen en la convocatoria
3. De acuerdo al Decreto 1443 de 2014, las ARL deben prestar servicios de asesoría y capacitación en SST de manera obligatoria a las entidades pequeñas.	3. Posibles situaciones de responsabilidad legal, social y solidaria de la Institución respecto a la prestación de servicios a la población beneficiaria, al presentarse algún evento que ponga en riesgo su salud
4. Posibilidad de cooperación internacional para apoyar en recursos del presente programa de SST.	

Tabla 3. Matriz de Impactos DOFA FULMIANI

MATRIZ DE IMPACTOS DOFA							
FORTALEZAS	IMPACTO			DEBILIDADES	IMPACTO		
	ALTO	MEDIO	BAJO		ALTO	MEDIO	BAJO
1				1			
2				2			
3				3			
4				4			
5				5			
6							
OPORTUNIDADES	IMPACTO			AMENAZAS	IMPACTO		
	ALTO	MEDIO	BAJO		ALTO	MEDIO	BAJO
1				1			
2				2			
3				3			
4							

**Tabla 4. Análisis DOFA FULMIANI**

		<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<p><b>FACTORES INTERNOS</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disposición por parte de la institución FULMIANI al desarrollo de la propuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>2. Participación Activa del equipo profesional FULMIANI en el proceso.</li> <li>3. Extensión de los programas a la población objeto de intervención de FULMIANI y su equipo de voluntariado</li> <li>4. Cumplimiento del Requisito Básico Legal de ARL, en este caso SURA.</li> <li>5. Se cuenta actualmente, con un espacio físico institucional para el desarrollo de las actividades y proyectos.</li> <li>6. Capacidad de Gestión Institucional para generar alianzas y recursos a favor del cumplimiento del programa y mejoramiento de los procesos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La institución ha sido creada recientemente, por lo cual carece del cumplimiento de los siguientes Requisitos Básicos Legales: * Matriz de Riesgos GTC-45 * VIGIA * Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial * Política SST * Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo * Política de Prevención de Alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia.</li> <li>2. Ausencia de un Plan de Emergencia en la institución</li> <li>3. implementación solicitada de los requerimientos ICBF para un futuro convenio con FULMIANI, en el PLAN INTEGRAL DE SALUD teniendo en cuenta los siguientes indicadores: *Programa de salud ocupacional, *Prevención de desastres y *Manejo ambiental</li> </ol>
	<p><b>FACTORES EXTERNOS</b></p>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Ubicación geográfica de la institución permite complementar sus procesos con el apoyo de las distintas instituciones situadas alrededor, como por ejemplo: LA CRUZ ROJA, BOMBEROS, SAN CAMILO, entre otras.</li> <li>2. Apoyo de convenios UIS, a través de las prácticas académicas o modalidades de Trabajo de Grado en FULMIANI, también convenios de cooperación con CAJASAN, INDERBU, GOBERNACIÓN DE SANTANDER, ALCALDÍA, más adelante SENA.</li> <li>3. De acuerdo al Decreto 1443 de 2014, las ARL deben prestar servicios de asesoría y capacitación en SST de manera obligatoria a las entidades pequeñas.</li> </ol>	<p><b>ESTRATEGIA FO</b></p> <p>Gestionar alianzas interinstitucionales para fortalecer el proceso</p>

Tabla 4. (Continuación)

AMENAZAS	ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
<p>1. Posibles multas o sanciones del Ministerio de Trabajo, por incumplimiento de normatividad en seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>2. Posible Déficit de competitividad frente a procesos de contratación, respecto al cumplimiento de Requisitos Legales de SST en relación con otras empresas que participen en la convocatoria</p> <p>3. Posibles situaciones de responsabilidad legal, social y solidaria de la Institución respecto a la prestación de servicios a la población beneficiaria, al presentarse algún evento que ponga en riesgo su salud.</p>	<p>Promover la participación activa en el proceso de mejora por parte de todo el personal de la organización</p>	<p>Revisar normatividad actual en el tema de seguridad y salud en el trabajo, priorizando los requisitos básicos legales en el proceso de implementación.</p>

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

**OBJETIVO:** Implementar los requisitos básicos legales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones estratégicas que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral del talento humano de Fundación Laical Miani.

### ESTRATEGIA 1

Revisar normatividad actual en el tema de seguridad y salud en el trabajo, priorizando los requisitos básicos legales en el proceso de implementación.

### ACTIVIDADES

- Revisión documental de la normatividad vigente en SST en Colombia
- Priorizar los requisitos básicos legales a implementar en el corto plazo, entre ellos: \* Matriz de Riesgos GTC-45 \* VIGIA \* Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial \* Política SST \* Política de Prevención de Alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia.

- Diseñar Plan de Emergencia que incluya: brigada, capacitación en evacuación y rescate, control de incendios y primeros auxilios, planes de evacuación, señalización de seguridad, dotación de extintores y botiquín en las instalaciones FULMIANI.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

- Cumplimiento de los Requisitos Básicos Legales plasmado en los documentos formales validados por la gerencia
- Diseño del Plan de emergencia FULMIANI

## **INDICADORES**

- Documentos formalmente establecidos/Numero de Requisitos Básicos Legales priorizados
- Número de personal capacitado en evacuación, rescate, control de incendios, primeros auxilios/Número de personas vinculadas a la institución
- Simulacro institucional para validar la efectividad del plan de emergencia

**RESPONSABLES:** Pedro José Mora, Director FULMIANI - Eugenia Jaimes Jaimes, Coordinadora de Programas FULMIANI – ARL SURA – Brenda Catalina Pinzón, Practicante de Trabajo Social

## **ESTRATEGIA 2**

Gestión de alianzas interinstitucionales que fortalezcan y apoyen el proceso de creación del programa de gestión, seguridad y salud en el trabajo.

## **ACTIVIDADES**

- Realizar acercamiento a la ARL SURA, para solicitar los servicios de asesoría y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Convocar a las instituciones que se encuentran ubicadas alrededor de FULMIANI, que brinden servicios gratuitos para la comunidad relacionados con el tema de SST.

### **RESULTADOS ESPERADOS**

- Agenda de reuniones periódicas con la ARL SURA para el desarrollo de servicios en capacitación de SST con el personal de la institución.
- Acuerdo establecido con las diferentes instituciones para complementar el proceso con los servicios que cada una pueda ofrecer.
- Cumplimiento del estándar PLAN INTEGRAL DE SALUD requerido por el ICBF para convenios con instituciones de protección en modalidad SEMI INTERNADO para población con y sin discapacidad

### **INDICADORES**

- Número de asesorías realizadas con la ARL SURA /Número de asesorías planeadas
- Número de participantes en las capacitaciones y asesorías con la ARL SURA/Numero de personal convocado vinculado a la institución

**RESPONSABLES:** Pedro José Mora, Director FULMIANI - Eugenia Jaimes Jaimes, Coordinadora de Programas FULMIANI – ARL SURA – Brenda Catalina Pinzón, Practicante de Trabajo Social

### **ESTRATEGIA 3**

Promover la participación activa en el proceso de mejora por parte de todo el personal de la organización

### **ACTIVIDADES**

- Reuniones periódicas con el personal para la construcción colectiva de cada uno de los requisitos básicos legales.

- Agendar funciones delegadas a cada colaborador relacionados con el tema.

### **RESULTADOS ESPERADOS**

- Compromiso por parte de todo el personal en el proceso de construcción
- Participación y propuestas creativas

### **INDICADORES**

- Número de Reuniones FULMIANI realizadas/Número de Reuniones FULMIANI planeadas
- Número de asistentes a las reuniones periódicas FULMIANI / Número de personas convocadas a las reuniones periódicas FULMIANI

### **RESPONSABLES**

Directivos y personal FULMIANI, Brenda Catalina Pinzón – Practicante Trabajo Social.

### **ESTRATEGIA 4**

Generar cultura de autocuidado y cuidado del otro

### **ACTIVIDADES**

- Generar espacios continuos de reflexión sobre el tema con el personal
- Facilitar ayudas visuales en las instalaciones de la fundación que promuevan dicha cultura

### **RESULTADOS**

Promoción de Prevención y cuidado por parte de cada persona que integra la fundación en todas las acciones que se desarrollen en las instalaciones.

## INDICADORES

### ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO

El índice de frecuencia presentado en la Norma Icontec NTC 3701, determina:

$$IFAT = \frac{\text{No. de Accidentes del Período}}{HHT} \times K$$

Donde si desagregamos HHT (Horas trabajadas), que corresponden a las horas de exposición tenemos:

$$HHT = (XT * HTD * DTM) + NHE - NHA$$

Donde,

XT = Número promedio de trabajadores en el periodo

HTD = Número de horas trabajadas al día

DTM = Días trabajados en el mes

NHE = Tiempo suplementario trabajado en el mes (incluyendo horas extras)

NHA = Número de horas de ausentismo durante el mes

La Norma Icontec NTC 3701, determina que K= 200.000, si la jornada laboral es de 40 Horas/semana y 240.000 si la jornada es 48 horas/semana, producto del resultado de considerar:

## RESPONSABLES

Directivos y personal FULMIANI, Brenda Catalina Pinzón – Practicante Trabajo Social.

CRONOGRAMA (MARZO 16 DE 2015 – JULIO 24 de 2015)

**Tabla 5. Cronograma de Actividades**

Actividades	Semanas															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
• Realizar acercamiento a la ARL SURA, para solicitar los servicios de asesoría y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	■															
• Revisión documental de la normatividad vigente en SST en Colombia.		■	■													
• Primera Reunión con la ARL y la institución				■												
• Levantamiento de Matriz de Riesgos GTC-45						■	■									
• VIGIA								■								
• Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial									■							
• Política de Seguridad y Salud en el Trabajo										■						
• Política de Prevención de Alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia											■					
• 4 Capacitaciones con la ARL y la institución								■		■		■		■		
• Diseñar Plan de Emergencia que incluya: brigada, capacitación en evacuación y rescate, control de incendios y primeros auxilios, planes de evacuación, señalización de seguridad, dotación de extintores y botiquín en las instalaciones FULMIANI.								■	■	■	■					
• Convocar a las instituciones que se encuentran ubicadas alrededor de FULMIANI, que brinden servicios gratuitos para la comunidad relacionados con el tema de SST.									■							
• Simulacro Institucional para validar la efectividad del plan de emergencia														■		
• Correcciones y complementación de elementos finales en el proyecto															■	■

## 6. RESULTADOS

Se dio cumplimiento a cada uno de los objetivos trazados en la planeación, inicialmente se realizó la etapa de revisión exhaustiva de fuentes primarias y secundarias en relación con seguridad y salud en el trabajo. Etapa en la cual se enmarcó la elaboración de instrumentos como: matriz de riesgos, comité de convivencia laboral, acta de conformación vigía, reglamento interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad, política de seguridad y salud en el trabajo, política de prevención de alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia, plan de emergencias y simulacro.

(Ver Anexo B, Anexo C, Anexo D, Anexo E, Anexo F, Anexo G, Anexo H, Anexo I, Anexo J, Anexo K, Anexo L, Anexo M, Anexo N)

### INDICADORES

$$\text{DFE/RBL} * 100 = 9/9 * 100 = 100\%$$

DFE: Documentos Formalmente Establecidos

RBL: Requisitos Básicos Legales

$$\text{PC/PV} * 100 = 10/10 * 100 = 100\%$$

PC: Personal Capacitado en emergencia

PV: Personal Vinculado a la Institución

Los requisitos básicos legales exigidos por la norma se establecieron completamente en el proceso, por otra parte el indicador de personas capacitadas se hizo de acuerdo al personal contratado de la institución, pero cabe resaltar que se sobrepasó su cumplimiento ya que no solamente se capacitó en evacuación, rescate, control de incendios, primeros auxilios al personal contratado de la

fundación sino también a la población atendida en las instalaciones que hacen parte de los programas que ofrece la fundación.

El cumplimiento del segundo objetivo estuvo comprendido por el contacto y gestión interinstitucional, especialmente con la Administradora de Riesgos Laborales SURA, institución que hizo acompañamiento y asesoría en el proceso.

## INDICADORES

- $AR/AP*100= 10/12*100= 83\%$   
AR: Asesorías Realizadas SURA  
AP: Asesorías Planeadas SURA
- $NPC/NCC*100= 11/11*100= 100\%$

NPC: Número de Participantes en las capacitaciones SURA

NCC: Número de Convocados a las capacitaciones SURA

El acompañamiento de asesoría por parte de la ARL SURA se cumplió en un 83%, ya que la validación de la matriz de Riesgos y el plan de emergencias con su simulacro no fue orientado por esta entidad; se tuvo que hacer gestión particular para su acompañamiento. En cuanto a capacitaciones es pertinente expresar el completo sistema de capacitación brindado por SURA, pues capacitaciones teórico-prácticas lo que hace que cada persona capacitada desarrolle habilidades en la cotidianidad de su quehacer laboral. La Participación del personal en las capacitaciones fue de un 100%, y se logró también socializar con la población atendida por la institución. (Ver Anexo G).

Las temáticas tratadas en las capacitaciones fueron: identificación de peligros, valoración de riesgos, gestión del riesgo psicosocial, primeros auxilios, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, prevención y control del fuego, respuesta ante emergencia, cuidando el orden y aseo.

El cuerpo de bomberos de Bucaramanga y la policía colaboraron con el tema de emergencia y junto con ellos fue posible desarrollar el simulacro FULMIANI.

Respecto al tercer objetivo se llevaron a cabo cuatro reuniones en un periodo de cuatro meses de ejecución, para tratar el tema de seguridad y salud en el trabajo de FULMIANI y así construir colectivamente los requisitos básicos legales. La primera reunión estuvo comprendida por la apertura oficial al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo FULMIANI, además se eligió el VIGIA, por ser una institución con menos de 10 personas contratadas, pues el COPASST es para instituciones que tengan más de 10 colaboradores contratados formalmente, así como lo reglamenta la Resolución 2013 de 1986 y el Art. 35 del Decreto 1295 de 1994. El VIGIA debe:

- Proponer y participar en actividades de seguridad y salud en el trabajo dirigida a empleados y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, debe realizar actividades de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes y proponer su divulgación y observación.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por los empleados e informar al responsable del Programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los empleados en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador o al responsable del Programa de Seguridad y salud en el trabajo las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.(Ver ANEXO B)

Además, se empleó un espacio de reflexión en el tema y se asignaron los integrantes para conformar las brigadas de emergencia. Por votación democrática se eligió el comité de convivencia labora según Resolución 1356 de 2012. (Ver Anexo A)

En la segunda reunión se trabajó la matriz de peligros y plan de mejora, la política de seguridad y salud en el trabajo, política de prevención de alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia; se socializó también el directorio de emergencia. (Ver Anexo H, Anexo O).

En la tercera reunión se organizó todo lo relacionado al simulacro y su realización. Se delegaron las funciones de cada grupo de apoyo o brigada, se estableció el COE. De acuerdo al Decreto 919 de 1989, Art. 35 – Ley 1295 de 1994, Ley 1523 de 2012. (Ver Anexo Q)

En la cuarta Reunión se dió la validación de la matriz de riesgos con la asesora en Seguridad y salud en el Trabajo Eliana Pinto y directivos.

#### INDICADOR

$$RR/ RP * 100 = 4/4 * 100 = 100\%$$

RR: Reuniones Realizadas

RP: Reuniones Planeadas

$$\text{NAR/NCR} \times 100 = 30/32 \times 100 = 93\%$$

NAR: Número de Asistentes Reuniones

NCR: Número de Convocados Reuniones

Las reuniones planeadas, se realizaron y la participación activa del personal fue satisfactoriamente alta.

En el cuarto objetivo, para evidenciar la interiorización de la cultura de autocuidado y cuidado del otro se va a ver en el índice de frecuencia de accidentes en el trabajo presentados durante un semestre de funcionamiento de la fundación y del proceso de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo:

$$IFAT = \frac{\text{No. de Accidentes del Período}}{HHT} \times K$$

$$IFAT = \frac{0}{(10 \text{ trabajadores} \times 8 \text{ hrs/día} \times 24 \text{ días/mes} + 4 \text{ hrs} - 0 \text{ hrs})} \times 200.000 = 0$$

El índice de Frecuencia de accidentes en el trabajo de la Fundación Laical Miani es igual a cero accidentes presentados, esto traduce que cada integrante de la organización ha velado por su cuidado y el cuidado de los demás, ha interiorizado una cultura de promoción y prevención de la salud.

Con la ejecución de esta propuesta se dan avances sólidos al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de FULMIANI, como lo es el cumplimiento de requisitos básicos legales, el desarrollo a la agenda de capacitaciones con ARL SURA, Aprobación de convenio ICBF gracias al cumplimiento de estándares en el tema de seguridad y salud.

En los requisitos básicos cabe resaltar la elaboración de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos pues se logró priorizar los factores de riesgo más altos y sus mejoras en la organización.

Cada acción desarrollada en el plan de trabajo, obtuvo un impacto significativo en todo el talento humano de Fundación Laical Miani, conformado por: 10 personas contratadas; beneficiarios del programa niñez y juventud feliz Sensibilizado y capacitado ante gestión del riesgo: 65 niños y niñas, Adultos responsables capacitados por el Sena en gestión del riesgo: 30 adultos quienes son parte de la población atendida por FULMIANI y frecuentan para el desarrollo de sus programas las instalaciones, razón por la cual fue pertinente su participación en el programa de seguridad y salud en el trabajo; Potencialmente la implementación del programa de salud y seguridad en trabajo aportará a 100 jóvenes vinculados al sistema de responsabilidad penal, modalidad servicio a la comunidad, lo que conlleva a mejoras representativas en la calidad de vida de cada sujeto.

Se puede reflejar la Fundación Laical Miani como una empresa socialmente responsable, comprometida con afectar positivamente en todas sus decisiones a sus stakeholders (directivos, colaboradores, voluntarios, población beneficiaria, entes patrocinadores privados y públicos, e instituciones aledañas) ya que muestra y evidencia el respeto a los derechos de cada integrante de la comunidad FULMIANI.

El desarrollo de todo el proyecto fue una intervención social, pues hizo parte de un proceso de cambio planificado de la proyección del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de FULMIANI, donde se emprendió unas acciones específicas para mejorar la calidad de vida de los sujetos.

Por otra parte, se cumplen las tres condiciones para un comportamiento seguro; Con las mejoras locativas en las instalaciones de la organización se cumple la primera que es el poder trabajar seguro, las capacitaciones y apropiación del tema en cada colaborador aprueba entonces la segunda condición de saber trabajar seguro, finalmente con la generación de cultura de autocuidado y cuidado del otro se muestra el cumplimiento de la tercera condición que es querer trabajar seguro.

Sin duda alguna toda la experiencia vivida es también un aprendizaje para la profesional en formación de Trabajo Social, pues al articular lo teórico con lo vivencial hay transformación; por otra parte, la maravilla de contemplar a los sujetos integralmente, es decir, ejecutar un plan que no está reducido solamente a cumplir una norma, sino a concebir al ser humano como un ser que piensa, siente y actúa, quien reconoce sus limitaciones pero crea alternativas para superarlas, quien como parte de un todo, hará trascender sus construcciones a más redes.

## 7. CONCLUSIONES

- El objeto de intervención abordado fue la ausencia de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para promover la salud física, mental y social garantizando así el bienestar integral de cada uno de los actores, al finalizar este proyecto se dio cumplimiento de los requisitos básicos legales.
- La participación activa y capacitación del personal fue un proceso clave para el éxito del proceso, ya que cada colaborador articuló lo aprendido en los espacios prácticos y concretos de la institución.
- Se obtuvo apoyo interinstitucional para el desarrollo de las acciones planeadas en el cronograma de trabajo, a través de asesoría, capacitación y validación de documentos.
- Actualmente todo el personal de FULMIANI se encuentra comprometido con el tema de seguridad y salud en el trabajo, aportando a una mejora continua cuidando de sí mismo, del otro y del medio.
- Se cumplió satisfactoriamente con los objetivos establecidos de este proyecto, evidenciando el compromiso de la dirección, colaboradores y población sujeto de FULMIANI.
- Respecto a la profesión fue de gran aporte la posibilidad de trabajar con un equipo interdisciplinar e interinstitucional, ya que se logra visualizar cada necesidad y plan desde las distintas áreas del ser humano, lo que hace una perspectiva más integradora del trabajo.

- El trabajador social fomenta la autonomía de los sujetos en el desarrollo creativo de sus procesos, es un acompañante en la transformación de realidades, es un gestor y promotor de la salud.

## **8. RECOMENDACIONES**

Se recomienda continuar con el proceso de construcción del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Fundación Laical Miani, ya que según normatividad el plazo estipulado de completar este sistema es hasta el mes de diciembre de 2015.

Es importante que cada colaborador continúe cumpliendo los roles y responsabilidades designados en lo referente a seguridad y salud en el trabajo, siendo promotores de la cultura del cuidado con sí mismo, con el otro y el entorno.

Mantener el plan de mejora continuo y seguimiento, además realizar campañas internas de sensibilización en el tema.

## BIBLIOGRAFÍA

ARL SURA. Disponible en: <http://www.arlsura.com/>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Código de ética profesional de los trabajadores sociales en Colombia. 2013

Decreto 1295 de 1994, Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, Ministerio de Gobierno de Colombia. Disponible en: [http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2\\_UPB\\_MEMPLEADOS/GPV2\\_MDOC\\_045\\_COPASO/DECRETO%201295%20DE%202004.PDF](http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEMPLEADOS/GPV2_MDOC_045_COPASO/DECRETO%201295%20DE%202004.PDF). Fecha de consulta: Noviembre de 2014

Decreto 1443 de 2014, Disposiciones para la implementación del SG-SST, Ministerio de Trabajo Colombia. Disponible en: [file:///C:/Users/ACER/Downloads/decreto\\_1443\\_sgsss%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/decreto_1443_sgsss%20(3).pdf). Fecha de consulta: Diciembre de 2014

Decreto 1443 de 2014. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html>. Fecha de consulta: Octubre 10 de 2014

FUNDACIÓN LAICAL MIANI – FULMIANI. Portafolio FULMIANI – Informe. 2014

Ley 1562 de 2012, Modificación del sistema de riesgos laborales, Congreso Colombia. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>. Fecha de consulta: Diciembre de 2014

MELIÁ, José L. Seguridad Basada en el Comportamiento. Disponible en: [http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM\\_SBC.pdf](http://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf). Fecha de consulta: Enero de 2014

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37067>. Fecha de consulta: Noviembre de 2014

NACIONES UNIDAS. Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. 2006

OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/> Fecha de consulta: Enero de 2014

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: Noviembre de 2014

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Disponible en: <http://www.who.int/es/>. Fecha de consulta: Noviembre de 2014

TOMASINI, Alfredo Acle. Planeación estratégica, control total de calidad. 1989

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS PUEBLA. Planeación estratégica en las empresas. Disponible en:

[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lcp/jimenez\\_o\\_yb/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/jimenez_o_yb/capitulo3.pdf).


Fecha de consulta: Febrero de 2014

VISCARRET GARRO, Jesús. Modelos de intervención en trabajo social, , Alianza Editorial, 2007

YEPES LÓPEZ, Gustavo A.; PEÑA COLLAZOS, Wilmar; SÁNCHEZ MALDONADO, Luis. Responsabilidad social empresarial fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy, universidad Externado de Colombia. 2007. pág. 51

## ANEXOS

### ANEXO A. Acta de Reunión

 <b>FULMIANI</b> <small>Fundación Laical Miani</small>	<b>FUNDACION LAICAL MIANI</b>	CODIGO
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>	VERSIÓN 01
		PÁGINA 1/2

FECHA: <u>17 de Abril / 2015</u> HORAS PROGRAMADAS: <u>2</u>	LUGAR: <u>Fulmiani</u> HORAS EJECUTADAS: <u>2</u>	ACTA No. <u>1</u>
---	--	-------------------

**> AGENDA DE TRABAJO:**

① Saludo y apertura oficial del Sistema de Gestión de SST. ② Exposición Plan de trabajo de grado "Actualización de Requisitos Básicos legales del SG-SST" de la Practicante de T.S: Brenda Pinzón. ③ Presentación video ¿Qué tan buen Observador eres? ④ Socialización del tema de SST, sus actualizaciones, normatividad vigente, Requisitos legales, comités y ARL. ⑤ Definir comité de Vigia y votaciones para grupos de apoyo. ⑥ Determinar posible dotación para el Personal. ⑦ Aclaración sobre EPS y ARL. ⑧ Comprimir. ⑨ Cierre.
---

**> ASISTENTES:**

#	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	Maria Paula Caron Ojeda	Practicante T. Social	Maria Paula Caron O.
2	Brenda Catalina Pinzón M.	Practicante T. Social	Brenda Pinzón M.
3	Amelis J. Meza Jaimes	Secretaria - Contable	Amelis Meza
4	Adriana Velasco ofantilla	Docente.	Adriana Velasco of
5	Mora Howard Mora Medina	Docente.	Mora
6	Rosalba Velasco M.	Trabajadora social	Rosalba Velasco M.
7	Jaura Viviana Amortegui M.	Psicóloga	Jaura Amortegui M.
8	Eugenia Jaimes Jaimes	Coordinadora	Eugenia Jaimes Jaimes

Elaboró: EUGENIA JAIMES JAIMES	Aprobó: PEDRO JOSÉ MORA BARRERA
--------------------------------	---------------------------------



> **OBSERVACIONES**

El vigía quedó a cargo de la Trabajadora Social: Rosalba Velasco Mantilla, los grupos de apoyo se conformaron así:

- Primeros Auxilios => Laura Amórtegui - Maria Paula Coronel - Jhon Steward Mora
- Evacuación => Adriana Velasco
- Incendios => Amelis Johana Meza

Asignados voluntariamente. Para concretar el comité de convivencia laboral se realizó por votación de los asistentes, en la cual la mayor votación fue para la psicóloga Laura Amórtegui, y el segundo lugar para Adriana Velasco (suplente)

En el punto de determinación posible dotación, se realizaron las siguientes intervenciones:

→ Laura: Bata de la institución, → Rosalba: Uniforme y carnet, → Amelis: Uniforme y tenis, → Jhon: Bolsa para balones.

> **COMPROMISOS**

- ▶ General cultura de autocuidado y cuidado hacia los demás con la salud.
- ▶ Apropiación del tema de SST y del grupo de apoyo al que se pertenece.
- ▶ VIGIA: cumplimiento óptimo de sus funciones y Comité de convivencia laboral Reunión cada 3 meses.
- ▶ Participación activa en las capacitaciones APL-SURA y socialización con el personal.
- ▶ Esclarecer las responsabilidades legales del empleador respecto a la dotación de personal en una empresa pequeña.



FUNDACION LAICAL MIANI  
ACTA DE REUNIÓN

CODIGO  
VERSIÓN 01  
PÁGINA 1/2

FECHA: 13/05/2015  
HORAS PROGRAMADAS: \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_  
HORAS EJECUTADAS: \_\_\_\_\_

ACTA No. 2

> AGENDA DE TRABAJO:

Bienvenida  
Motivación = video: el oso y leopardo  
Socialización ⇒ Matiz de peligros, priorización y plan de Mejora  
Socialización Política Seg. y Salud / Tabaquismo, sea  
Socialización Directorio del caso de emergencias  
Compartir

> ASISTENTES:

#	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	Amelis J. Meza	Secretaria cont.	Amela
2	Pedro José Mora	Director	Pedro José Mora
3	Oscar Amaya Guillen		Oscar A. AMAYA
4	Rosalba Velasco Mantilla	Trabajadora social	Rosalba Velasco M.
5	Adriana Velasco Mantilla	Docente	Adriana Velasco M.
6	Laura Viviana Amistegui Mantilla	Psicóloga	Laura Viviana Amistegui Mantilla
7	Brenda Catalina Pizarro Moreno	Practicante trabajo social	Brenda Pizarro M.
8	Eugenia Jaimes Jaimes	Coordinadora	Eugenia Jaimes Jaimes

Elaboró: EUGENIA JAIMES JAIMES

Aprobó: PEDRO JOSÉ MORA BARRERA



FUNDACION LAICAL MIANI  
ACTA DE REUNIÓN

CODIGO  
VERSIÓN 01  
PÁGINA 1/2

FECHA: Junio 26 / 2015  
HORAS PROGRAMADAS: 1

LUGAR: Fulmiani  
HORAS EJECUTADAS: 1

ACTA No. \_\_\_\_\_

> AGENDA DE TRABAJO:

- Bienvenida
- Explicación Equipos de Apoyo
- Recomendación en caso de evacuación
- Recorrido de reconocimiento punto de encuentro, ruta evacuación
- Ubicación botiquín, extintor, punto central de electricidad, agua

> ASISTENTES:

#	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1.	Ameza Johanna meza J.	Secretaria Contab	Ameza
2.	ADRIANA HJENA BARRERA M.	TRABAJADORA SOCIAL	ADRIANA M. BARRERA
3.	Adriana Isabel Castellanos Velasco	Voluntaria	Adriana
4.	Adriana Velasco Mantilla	Docente	Adriana Velasco Mantilla
5.	Rosalba Velasco Mantilla	Trabajadora Social	Rosalba Velasco M.
6.	Laura Viviana Ariztagui Martin	Psicología	Laura
7.	Fabio A. Rios	Educador	Fabio
8.	GUSTAVO BECERRA	educador	Gustavo
9.	DANYS MEDINA MARTINEZ	SERVICIOS VARIOS	DANYS MEDINA
10.	Eugenia Jaimes Jaimes	Coord /	Eugenia
1.	Pedro José Mora B.	Director	Pedro José Mora

Elaboró: EUGENIA JAIMES JAIMES

Aprobó: PEDRO JOSÉ MORA BARRERA

**ANEXO B. Acta de conformación VIGIA**



**ACTA No 1**

**6. ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO**

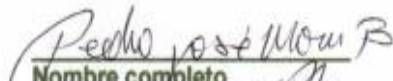
**Fecha: 17 de Abril de 2015**

**Periodo: 2 años**

El representante legal designa como Vigía de seguridad y salud en el trabajo a **ROSALBA VELASCO MANTILLA** con C.C. No **63.357.281** de **Bucaramanga**, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002.

  
**Firma del Representante Legal**

  
**Firma Vigia de SST**

  
**Nombre completo**  
**C.C. 91 282444 Ma**

  
**Nombre completo**  
**C.C. 63.357.281 de Bucaramanga**

## ANEXO C. Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral

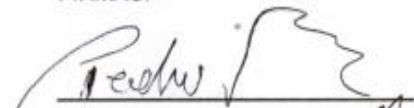



### ACTA DE NOMBRAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

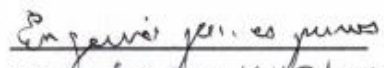
FECHA: 17 DE ABRIL DE 2015


El director PEDRO JOSÉ MORA designa como su representante en el comité de Convivencia Laboral a EUGENIA JAIMES JAIMES con C.C. No 63.350.411 de Bucaramanga, y por votación del personal FULMIANI, se designa como representante de los colaboradores a LAURA VIVIANA AMORTEGÚI con C.C. No 63.534.047 de Bucaramanga, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 00000652 de 2012.

FIRMAS:

  
C.C. No 91222444  
Representante Legal

  
C.C. No 63.357.281319  
VIGIA

  
C.C. No 63.350.411  
Representante Comité

  
C.C. No 63.534.047  
Representante Comité

## ANEXO D. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo



### 4. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**FUNDACIÓN LAICAL MIANI**, se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física, mental y emocional, mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

La dirección, equipo de colaboradores y población objeto asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en **FUNDACIÓN LAICAL MIANI**, cuyo objetivo principal es participar e intervenir activamente en los espacios de interrelación social, generando investigación, asesoría, capacitación, promoción de desarrollo de capacidades personales de niños, jóvenes adultos y personas mayores para la búsqueda del bienestar comunitario; estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Toda la población objeto, colaboradores, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y salud, con el fin de realizar un trabajo seguro y de calidad. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para el talento humano y la organización.



Firma representante legal

13-05-2015

## ANEXO E. Política de Prevención de Alcoholismo, Tabaquismo y Farmacodependencia



### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ALCOHOLISMO, TABAQUISMO Y FARMACODEPENDENCIA

En cumplimiento a: Resolución 1075 de 1992, Resolución 1956 de 2008, Resolución 1756 de 2014, Resolución 1016 de 1989. Ley 1566 de 2012 – Art. 7; Ley 18 de 1991 – Art. 38, 41; Art. 60 del CST y consecuentes con nuestro compromiso de velar por la salud y el bienestar de nuestros colaboradores y de proteger el medio ambiente, es política de **FUNDACIÓN LAICAL MIANI**, prohibir la posesión, uso y venta de alcohol y drogas en nuestras instalaciones, vehículos y sitios en que prestamos nuestros servicios, mientras se estén desarrollando labores para la organización o la población objeto. Está prohibido igualmente presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol, estupefacientes o cualquier otra sustancia sicotrópica, así como en periodo post ingestión y/o síndrome de abstinencia.

Toda instalación, equipo o vehículo de propiedad de la organización o al servicio de ésta, podrá ser revisado sin previo aviso para observar el cumplimiento de esta norma.

**FUNDACIÓN LAICAL MIANI**, desarrollará acciones preventivas destinadas a disminuir gradualmente la incidencia del consumo de tabaco, dado sus efectos nocivos sobre la salud y el ambiente, y respetará la opción personal de fumar, pero no podrá hacerse dentro de las instalaciones, vehículos o espacios de ejecución de actividades institucionales.

Esta política forma parte del contrato de trabajo y es de obligatorio cumplimiento. Su violación así como la oposición a las inspecciones, se considera falta grave y en consecuencia, la organización puede adoptar medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.

  
Firma Representante Legal  
13-05-2015

## ANEXO F. Reglamento de Higiene y Seguridad



### 11. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

**EMPRESA:** FUNDACIÓN LAICAL MIANI

**NIT:** 900410301-6

**DIRECCIÓN:** Carrera 11 No 43-49 Barrio Alfonso López

**TELÉFONO:** 6420044 - 3013114860

Sucursales o Agencias: Sí  No

**Nombre de la ARL a la que está afiliada la empresa:** ARL SURA

**Nº póliza de afiliación a la ARL SURA:** 094188123

**Clase o tipo de riesgo asignado por la ARL:** 1

*Código de la actividad económica según decreto 1607 del 31 de Julio de 2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cual se adopta la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos laborales: 8532*

*Descripción de la actividad económica según el Decreto 1607 de 2002:*

**Empresas de servicios sociales sin alojamiento incluye actividades sociales de asesoramiento, bienestar, albergue, orientación y actividades similares prestadas a personas y familias en sus hogares y en otros lugares, la prestación directa de bienestar social y de índole conexas, las actividades de las guarderías infantiles, actividades relacionadas con la adopción, actividades relativas al albergue de víctimas de desastres etc.**

*Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:*

**ARTÍCULO 1.** La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1010 de 2006, Resolución 1401 de 2007, Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de



2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución 1409 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 de 2013, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1477 de 2014 y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTÍCULO 2.** La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 1401 de 2007, Decreto 1443 de 2014 y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTÍCULO 3.** La empresa se compromete a destinar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora continua del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989 y el Decreto 1443 de 2014.

**ARTÍCULO 4.** Los Factores de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa. Principalmente por:

- **Riesgo Locativo**  
Pisos, Escaleras y puertas
- **Riesgo físico**  
Iluminación deficiente y/o en exceso, disconfort térmico por calor
- **Riesgo Carga física**  
Posiciones Incorrectas, movimientos repetitivos
- **Riesgo Psicosocial**  
Factores Intralaborales
- **Riesgo Biológico**  
Microorganismos
- **Riesgos Eléctrico**  
Energía eléctrica Media tensión
- **Riesgo público**  
Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia



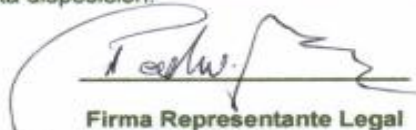
**PARÁGRAFO.** – A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

**ARTÍCULO 5.** La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

**ARTÍCULO 6.** La empresa ha implantado un proceso de inducción al trabajador en las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

**ARTÍCULO 7.** Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

**ARTÍCULO 8.** El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 "supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social". El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición."

  
Firma Representante Legal  
22/05/2015

## ANEXO G. Certificados de Capacitaciones ARL SURA

FUNDACION LAICAL MIANI



Medellin, 20 de Julio de 2015

LA COMPAÑÍA  
SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A

### HACE CONSTAR:

Que las siguientes personas pertenecientes a la empresa FUNDACION LAICAL MIANI, asistieron a la formación de IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE RIESGOS , contemplado dentro del Plan de Formación para la Prevención y Control de los Riesgos Laborales de ARL SURA.

Las fechas de asistencia y la intensidad horaria se encuentran relacionadas a continuación:

Documento	Nombre	Fecha de Asistencia	Duración Horas
C1098734823	BRENDA CATALINA PINZON MORENO	05/05/2015	4
C91227444	PEDRO JOSE MORA BARRERA	05/05/2015	4
C63357381	ROSALBA VELASCO MANTILLA	05/05/2015	4

Para información adicional, puede comunicarse con la Línea de atención ARL en el nivel nacional gratuitamente al 01 8000 51 14 14.

Atentamente,

DEPENDENCIA FINANCIERA  
DE COLOMBIA



Gerencia Técnica ARL SURA

Medellin, 20 de Julio de 2015

LA COMPAÑÍA  
SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A

**HACE CONSTAR:**

Que las siguientes personas pertenecientes a la empresa FUNDACION LAICAL MIANI, asistieron a la formación de PRIMEROS AUXILIOS BASICOS, contemplado dentro del Plan de Formación para la Prevención y Control de los Riesgos Laborales de ARL SURA.

Las fechas de asistencia y la intensidad horaria se encuentran relacionadas a continuación:

Documento	Nombre	Fecha de Asistencia	Duración Horas
C1028734823	BRENDA CATALINA PINZON MORENO	29/05/2015	9
C98051801360	JHON STEWARD MORA	29/05/2015	9
C1028739026	KAREN VIVIANA GOMEZ CAÑON	29/05/2015	9
083534647	LAURA VIVIANA AMORRTEGUI MARTINEZ	29/05/2015	9
C1028741808	MARIA PAULA CORONEL QUEDA	29/05/2015	9
C1029894601	SARAY YINETH SEPULVEDA MENDEZ	29/05/2015	9

Para información adicional, puede comunicarse con la Línea de atención ARL en el nivel nacional gratuitamente al 01 8000 51 14 14.

Atentamente,



SECRETARÍA GENERAL DE COLOMBIA

 Gerencia Técnica ARL SURA

Medellin, 20 de Julio de 2015

LA COMPAÑÍA  
SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A

**HACE CONSTAR:**

Que las siguientes personas pertenecientes a la empresa FUNDACION LAICAL MIANI, asistieron a la formación de PREVENCIÓN Y CONTROL DEL FUEGO., contemplado dentro del Plan de Formación para la Prevención y Control de los Riesgos Laborales de ARL SURA.

Las fechas de asistencia y la intensidad horaria se encuentran relacionadas a continuación:

Documento	Nombre	Fecha de Asistencia	Duración Horas
063368547	ADRIANA VELASCO MANTILLA	16/06/2015	4
C1099914167	AMELIS JOHANNA MEZA JAMES	16/06/2015	4
063357281	ROSALBA VELASCO MANTILLA	16/06/2015	4

Para información adicional, puede comunicarse con la Línea de atención ARL en el nivel nacional gratuitamente al 01 8000 51 14 14.


Atentamente,



## ANEXO H. Matriz de Riesgos FULMIANI

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN Y GESTIÓN GENERAL	BRUSQUEDAD DE RECURSOS, GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL, PROMOCIÓN DE PROYECTOS	ATENCIÓN AL CLIENTE, ELABORACIÓN DE PROYECTOS	Ventanas, claraboyas	Vidrio suelto e inseguro
Control ingeniería		ELIMINACIÓN SOPORTE DEL AIRE ACONDICIONADO Y REMACHE PARA SUJETAR VIDRIOS			
MEJORA IMPLEMENTADA					

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
DIRECCIÓN	DIRECCIÓN Y GESTIÓN GENERAL	BÚSQUEDA DE RECURSOS, CONTACTOS INTERINSTITUCIONALES, GESTIÓN DE PROYECTOS	ATENCIÓN AL CLIENTE, CONTACTO TELEFÓNICO	Otras posturas (hiperextensión, cucullas, posiciones incómodas, etc.)	Posturas inadecuadas, Ubicación inadecuada de los equipos de cómputo, movimientos repetitivos
Control administrativo		Supervisión de posturas adecuadas			

MEJORA IMPLEMENTADA	
---------------------	--

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
SECRETARÍA	DESARROLLO CONTABLE Y DE SECRETARÍA	ATENCIÓN A PROVEEDORES, COTIZACIONES, ATENCIÓN AL PÚBLICO, NÓMINA, GESTIÓN DE SOPORTES CONTABLES	ARCHIVO, ATENCIÓN TELEFÓNICA, REGISTRO CONTABLE	Iluminación Deficiente y/o en Exceso	REFLEJO DE LUZ DIRECTO AL EQUIPO DE CÓMPUTO
Eliminación		IMPEDIR REFLEJO DIRECTO			

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
SECRETARÍA	DESARROLLO CONTABLE Y DE SECRETARÍA	ATENCIÓN A PROVEEDORES Y PÚBLICO, COTIZACIONES, NÓMINA, GESTIÓN DE SOPORTES CONTABLES	ATENCIÓN TELEFÓNICA, ARCHIVO, GESTIÓN DOCUMENTAL.	Otras posturas (hiperextensión, cuclillas, posiciones incómodas, etc.)	Posiciones ergonómicas inadecuadas, movimientos repetitivos
Control administrativo		Supervisión periódica			

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
COORDINACIÓN	EJECUCIÓN DE PROYECTOS	ELABORACIÓN DE PROYECTOS. VINCULACIÓN DE PERSONAL	ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES, ASIGNACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS	Otras posturas (hiperextensión, cucillas, posiciones incómodas, etc.)	Posturas ergonómicas inadecuadas
Control administrativo		Supervisión periódica			

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
COORDINACIÓN	EJECUCIÓN DE PROYECTOS	ELABORACIÓN DE PROYECTOS, VINCULACIÓN TALENTO HUMANO	ORGANIZACIÓN DE CRONOGRAMA, RECURSOS ECONÓMICOS Y TALENTO HUMANO	Estructura (vigas, Columnas, etc.).	Cableado expuesto
Eliminación		Organizar y sujetar cableado			
MEJORA IMPLEMENTADA					

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
COORDINACIÓN	EJECUCIÓN DE PROYECTOS	ELABORACIÓN DE PROYECTOS, VINCULACIÓN TALENTO HUMANO, ASIGNACIÓN DE RECURSOS	ORGANIZACIÓN DE CRONOGRAMA, RECURSOS Y TALENTO HUMANO	Discomfort térmico por calor	Ventilación inadecuada
Control ingeniería		Instalación de ventilación			


Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
CAFETERÍA	PREPARACIÓN DE REFRIGERIOS	ALMACENAMIENTO, REFRIGERACIÓN Y PREPARACIÓN DE ALIMENTOS	Cortar, mezclar y servir alimentos	Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	Manejo de residuos orgánicos e inorgánicos
Señalización		UBICACIÓN DE PUNTO ECOLÓGICO Y SEÑALIZACIÓN PARA MANEJO ADECUADO DE RESIDUOS			
MEJORA IMPLEMENTADA					

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
BAÑO	HIGIENE PERSONAL	EVACUACIÓN DESECHOS HUMANOS, DUCHA, ASEO PERSONAL	LAVADO DE MANOS	Ventanas, claraboyas	VENTANA INSEGURA
Control administrativo		Supervisión de la medida implementada			

MEJORA IMPLEMENTADA	
---------------------	--

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
AUDITORIOS	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	TALLERES EDUCATIVOS, REUNIONES GRUPALES	ASESORÍA, REFUERZO ESCOLAR Y PRESENTACIONES	Iluminación Deficiente y/o en Exceso	SISTEMA DE ILUMINACIÓN INADECUADA
Control administrativo		SUPERVISIÓN SISTEMA INSTALADO			
MEJORA IMPLEMENTADA					

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
AUDITORIOS	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	TALLERES EDUCATIVOS Y GRUPALES	ASESORÍA, REFUERZO ESCOLAR Y PRESENTACIONES	Ventanas, claraboyas	VENTANAS INSEGURAS
Control administrativo		SUPERVISIÓN DE SISTEMA DE SEGURIDAD EN LAS VENTANAS			

MEJORA IMPLEMENTADA	
---------------------	--

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
AUDITORIOS	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	TALLERES EDUCATIVOS Y GRUPALES	ASESORÍA, REFUERZO ESCOLAR Y PRESENTACIONES	Discomfort térmico por calor	VENTILACIÓN INADECUADA
Control administrativo		SUPERVISIÓN DEL SISTEMA INSTALADO			

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
OFICINAS EQUIPO PROFESIONAL	ORIENTACIÓN PROFESIONAL	ASESORÍAS INDIVIDUALES Y FAMILIARES	ATENCIÓN POBLACIÓN BENEFICIARIA, ELABORACIÓN DE INFORMES, PREPARACIÓN DE TALLERES FORMATIVOS	Factores intralaborales	CONOCIMIENTO REPETITIVO DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA POBLACIÓN ATENDIDA
Control administrativo		APLICACIÓN ESTRATEGIAS PARA CONTROL DE EMOCIONES Y MANEJO DE ESTRÉS			
MEJORA IMPLEMENTADA		CAPACITACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL INSTALACIÓN SOFTWARE PAUSAS ACTIVAS EN TODOS LOS EQUIPOS DE CÓMPUTO DE LA ORGANIZACIÓN			

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
BAÑO	HIGIENE PERSONAL	EVACUACIÓN DESECHOS HUMANOS, DUCHA, ASEO PERSONAL	LAVADO DE MANOS	Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	Clasificación inadecuada de Residuos, canecas y bolsas

Control administrativo	Supervisión al personal sobre adecuada clasificación de los residuos en la institución
MEJORA IMPLEMENTADA	

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
SECRETARIA	DESARROLLO CONTABLE Y DE SECRETARIA	ATENCIÓN A PROVEEDORES, COTIZACIONES, ATENCIÓN AL PÚBLICO, NÓMINA, GESTIÓN DE SOPORTES CONTABLES	ARCHIVO, ATENCIÓN TELEFÓNICA Y REGISTRO CONTABLE	Energía Eléctrica baja tensión (BT)	NO SEÑALIZACIÓN DE RIESGO ELÉCTRICO
Control ingeniería	Revisión de señalización correspondiente y autocuidado en los colaboradores				
MEJORA IMPLEMENTADA					

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
PASILLOS	DESPLAZAMIENTO INTERNO	INGRESO Y SALIDA DE DIRECTIVOS, COLABORADORES	CAMINAR, BAJAR Y SUBIR ESCALERAS	Escalas, escaleras.	AUSENCIA DE CINTA DE SEGURIDAD EN ESCALERAS Y

		S, VOLUNTARIADO, POBLACIÓN ATENDIDA Y VISITANTES			SEÑALIZACIÓN COMPLETA DE RUTAS DE EVACUACIÓN, SALIDAS DE EMERGENCIA Y PUNTOS DE ENCUENTRO
Control administrativo		VERIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS INSTALADAS			
MEJORA IMPLEMENTADA					

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
AUDITORIOS	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	TALLERES EDUCATIVOS, REUNIONES GRUPALES	ASESORÍA, REFUERZO ESCOLAR Y PRESENTACIONES	Pisos.	PEQUEÑOS DAÑOS EN EL PISO
Control ingeniería		SUPERVISIÓN DE MEDIDAS IMPLEMENTADAS			
MEJORA IMPLEMENTADA					

Lugar/Sección/Área	Proceso	Actividad	Tarea	Peligro	Fuente
AUDITORIOS	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	TALLERES EDUCATIVOS, REUNIONES	ASESORÍA, REFUERZO ESCOLAR Y	Puertas.	MARCO DE PUERTA INSEGURO

		GRUPALES	PRESENTACION ES		
Control administrativo		REVISIÓN DE MANTENIMIENTO			

## ANEXO I. Amenazas

FECHA	EMERGENCIA	CAUSAS	ORIGEN			EFECTOS	CONTROLES IMPLEMENTADOS
			NAT	TEC	SOC		
2015/03/10	SISMO	Fenómenos Naturales	X			Angustia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simulacro de evacuación</li> <li>• Señalización</li> <li>• Ruta de Evacuación</li> <li>• Capacitación ante emergencias</li> </ul>
PERMANENTE	CONFLICTOS, ROBOS, AGRESIONES	Presencia habitantes de calle			X	Angustia Intimidación Pérdidas físicas, psicológicas o materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos pacíficos con habitantes de calle</li> <li>• Supervisión constante de policía</li> </ul>

## ANEXO J. Interpretación de la amenaza

TIPO DE AMENAZA	AMENAZA	FUENTE	CALIFICACIÓN	COLOR
<b>NATURAL</b>	Sismo	Fenómenos naturales	PROBABLE	
<b>SOCIAL</b>	Conflictos, Robos, agresiones	Presencia de habitantes de calle	POSIBLE	

### ANEXO K. Comité de emergencia y grupos de apoyo

GRUPOS DE APOYO	INTEGRANTES	TELÉFONOS
COMITÉ DE EMERGENCIA	Pedro José Mora B	3013114860
	Eugenia Jaimes Jaimes	3013110567
	Rosalba Velasco Mantilla	3132405044
BRIGADA EVACUACIÓN	Adriana Velasco	3177632304
	Gustavo Becerra Oviedo	3156792542
	Lisimaco Ramírez	3185207817
	Patricia Maribel Quintero	3182026503
BRIGADA CONTRA INCENDIOS	Amelis Johana Mesa	3153711854
	Adriana Milena Barrera	3175393672
	Fabio Ríos	3156314152
	Leidy Pabón	3192782233
BRIGADA PRIMEROS AUXILIOS	Laura Amortegui	3158373557
	Jhon Stewar Mora	3009959122
	Dannys Medina	3213473297
COMITÉ DE CONVIVENCIA	Laura Amortegui	3158373557
	Adriana Velasco Mantilla (suplente)	3177632304
ZONA PROTEGIDA AME	Código 600478	6574545

### ANEXO L. Sistema de Extinción de Incendios

RECURSO	CANTIDAD	UBICACIÓN	OBSERVACIÓN
EXTINTOR SOLKAFLAN	1	Área Administrativa	Ninguna
EXTINTOR ABC	2	Cafetería Área de salud	Ninguna
RECURSO	EXISTE SI / NO	OBSERVACIÓN	
GABINETES CONTRA INCENDIO	NO	Ninguna	
SISTEMA HIDRÁULICO CONTRAINCENDIO	SI	Entidad bomberos aledaña	
DETECTORES DE HUMO	NO	Ninguna	
ASPERSORES DE AGUA	NO	Ninguna	
ALARMA CONTRA INCENDIO	NO	Ninguna	

### ANEXO M. Equipos de atención de emergencias

RECURSO	UBICACIÓN	CANTIDAD	OBSERVACIÓN
BOTIQUÍN	Coordinación: Móvil Área de Salud: Fijo	2	Dotado según lineamiento ICBF
CAMILLAS	Subiendo las escaleras al segundo piso a mano derecha, en el pasillo.	1	Ninguna
CUELLO ORTOPÉDICO	Área de salud	2	Ninguna

## ANEXO N. Sistemas de comunicación

RECURSO	UBICACIÓN	CANTIDAD	OBSERVACIÓN
RADIOS	NO	1	Ninguna
AVANTELES	NO	0	Ninguna
TELÉFONOS	Oficinas	6	Ninguna
ALTAVOCES Y PERIFONEO	SI	1	Ninguna

## ANEXO O. Organismos de ayuda externa

- **Instituciones De Socorro**

Institución	Teléfono
Cruz Roja	6330000 - Ext 1
Bomberos	6526666 – Ext 1
Defensa Civil	6428434
Línea Atención ARL-SURA	018000511414 Opc. 4-8

- **Instituciones De Seguridad**

Institución	Teléfono
<b>Policía Nacional</b>	<b>123 - 125</b>
<b>Comando La Joya</b>	<b>6300100</b>
<b>Policía de Infancia y Adolescencia</b>	<b>6424978</b>
<b>GAULA</b>	<b>165</b>
<b>Quinta Brigada</b>	<b>6459001</b>
Migración Colombia	153
SIJIN	6339015 – Ext (1)235
Dirección de Tránsito	<b>6809966</b>

- **Instituciones De Salud**

<b>Institución</b>	<b>Teléfono</b>
Hospital Universitario de Santander	6405735 – Ext 1
Hospital Local del Norte	6405735
Clínica Comuneros	6343536
Clínica Bucaramanga	6436131 – Ext 100, 101
H. Siquiátrico San Camilo	6302222 – Ext 1
Zona Protegida Ame	6574545 6577575 código 600478

- **Instituciones de Servicios Públicos**

<b>Institución</b>	<b>Teléfono</b>
Acueducto	6320220 – Ext 1
Electrificadora Santander	6303333 – Ext 0
Gas Natural	164

## ANEXO P. Evaluación de Simulacro de emergencias

### EVALUACIÓN DE SIMULACRO

<b>EMPRESA:</b>	FUNDACIÓN LAICAL MIANI	
<b>FECHA:</b>	JUNIO 26 DE 2015	
<b>HORA:</b>	5:00 P.M.	
<b>EVENTO PRINCIPAL:</b>	SIMULACRO POR TEMBLOR, ESCALA 7.4, EPICENTRO MESA DE LOS SANTOS, CON RIESGO DE REPLICA	
<b>EVENTO ALTERNO:</b>	HERIDO CON FRACTURA DE MIEMBRO SUPERIOR	
<b>ORGANIZADORES:</b>	VIGIA Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
<b>TIEMPO TOTAL DEL SIMULACRO:</b>	1:40 MINUTOS	
<b>TOTAL PERSONAS EVACUADAS:</b>	50 PERSONAS	
<b>OBJETIVO DEL SIMULACRO:</b>	Reconocimiento de señales e instrucciones para evacuar beneficiarios de programas y talento humano, interiorizando acciones de prevención y mitigación ante el riesgo.	
<b>ACCIONES DEL COMITÉ DE EMERGENCIAS COE/PUESTO DE MANDO UNIFICADO</b>	(Pedro José Mora, Eugenia Jaimes, Rosalba Velasco)	
<b>ACCIONES BRIGADA DE EVACUACIÓN</b>	(Adriana Velasco, Adriana Milena Barrera, Gustavo Becerra)	
<b>ACCIONES BRIGADA PRIMEROS AUXILIOS</b>	(Laura Amortegui, Maria Paula Coronel, Jhon Steward Mora)	
<b>ACCIONES BRIGADA CONTRA INCENDIOS</b>	(Amelis Johana Meza, Fabio Ríos, Lisimaco Ramírez)	
<b>CONTROL DEL TIEMPO:</b>		
<b>ÍTEM</b>	<b>ASPECTO</b>	<b>TIEMPO</b>
Desde que se detecta la emergencia, hasta que se dan la orden para la evacuación y se activa sistema de alerta	Fase 1	25 seg.
Tiempo transcurrido desde que se da la orden de evacuar, hasta que sale la primera persona.	Fase 2	15 seg.
Tiempo transcurrido desde que sale la primera persona hasta que sale la última	Fase 3	60 seg.
Tiempo trascurrido desde que inicia la emergencia, hasta que regresa la última persona a la empresa	Tiempo total del simulacro	100 segundos
<b>ACCIONES POR MEJORAR</b>		

### Recuerde 1

- Conozca las condiciones que generen peligro a su vida, bienes y ambiente
- Identifique las rutas salidas de emergencia
- Dirígete a los puntos de encuentro
- En el punto de encuentro seguimos juntos... evalúe la situación
- Reingrese pausadamente

## **Recuerde 2**

Directorio de entidades de emergencias

## **Recuerde 3**

- Cada grupo de beneficiarios deberá actuar siempre de acuerdo con las indicaciones de su Educador y en ningún caso deberá seguir iniciativas propias.
- Los beneficiarios a los que se haya encomendado por su educador funciones concretas, se responsabilizarán de cumplirlas y de colaborar con el Educador en mantener el orden del grupo.
- Los beneficiarios recogerán sus objetos personales, con el fin de evitar obstáculos y demoras por retornar a las aulas.
- Los beneficiarios que al sonar la señal de alarma se encuentren en los servicios higiénicos o en otros locales anexos, en el mismo piso de su aula, deberán incorporarse con toda rapidez a su grupo.
- En caso de que se encuentre el alumno en un piso distinto a la de su aula, se incorporará al grupo más próximo que se encuentre en movimiento de salida.
- Todos los movimientos deberán realizarse de prisa, pero sin correr, sin atropellar, ni empujar a los demás.
- Ningún beneficiario deberá detenerse junto a las puertas de salida.
- Los beneficiarios deberán realizar este ejercicio en silencio y con sentido del orden y ayuda mutua, para evitar atropellos y lesiones, ayudando a los que tengan dificultades o sufran caídas.

- Los beneficiarios deberán realizar esta práctica de evacuación respetando el mobiliario y equipamiento y utilizando las puertas con el sentido de giro para el que están previstas.
- En el caso de que en las vías de evacuación exista algún obstáculo que durante el ejercicio dificulte la salida, será apartado por los beneficiarios, si fuera posible, de forma que no provoque caídas de las personas o deterioro del objeto.
- En ningún caso el beneficiario deberá volver atrás con el pretexto de buscar a hermanos menores, amigos u objetos personales, etc.
- En todo caso los grupos permanecerán siempre unidos sin disgregarse ni adelantar a otros, incluso cuando se encuentren en los lugares exteriores de concentración previamente establecidos, con objeto de facilitar al Educador el control de los beneficiarios



## ANEXO Q. Registro fotográfico

### SIMULACRO



### CAPACITACIÓN CONTRA INCENDIOS



**IDENTIFICACIÓN DE REDES DE APOYO EN CASO DE EMERGENCIA**

