

FORMULACION DE ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL EN LA
FUNDACION LAICAL MIANI EN EL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

JESSICA PAOLA ALVARADO LOZANO

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2017

FORMULACION DE ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL EN LA
FUNDACION LAICAL MIANI EN EL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

JESSICA PAOLA ALVARADO LOZANO

Trabajo de grado como requisito para optar el título de:
Trabajadora Social

Directora:
YESENIA OÑATE FLOREZ
Trabajadora Social
Especialista En Salud Ocupacional Y Gestión Humana

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

2017

AGRADECIMIENTOS

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

A mis padres, mi abuela y mi novio por haber sido mi apoyado incondicional en el camino para ser una trabajadora social.

A mi Directora, Yesenia Oñate Flórez por su paciencia, orientación, y apoyo.

A todos mis compañeros y compañeras que hicieron de esta etapa de mi vida algo inolvidable.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	135
2. MARCO REFERENCIAL.....	177
2.1 MARCO CONCEPTUAL	177
2.1.1 Seguridad y salud en el trabajo.....	20
2.1.2 Condiciones de trabajo y salud.....	20
2.1.3 Perfil Sociodemografico.....	20
2.1.4 Riesgos Psicosociales.	21
2.1.5 Estilo de Vida Saludable.	21
2.1.6 Matriz de peligros.....	21
2.1.7 Diagnostico general de condiciones de trabajo.....	22
2.1.8 Morbilidad Sentida.	22
2.1.9 Riesgo Biomecánico.	22
2.2 MARCO TEORICO	233
2.2.1 Marco Normativo.....	233
2.2.2 ISO 26000 de 2010.....	233
2.2.3 Accidente De Trabajo	255
2.2.4 Enfermedad Laboral.	255

2.2.5 Enfoque de Planeación Estratégica.....	277
3. UBICACIÓN INSTITUCIONAL.....	32
3.1 DATOS INSTITUCIONALES.....	32
3.2 GENERALIDADES	32
3.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	32
3.3.1 Misión.....	32
3.3.2 Visión.....	33
3.3.3 Política de Calidad	333
3.3.4 Objetivos Institucionales	333
3.3.4.1 Objetivo General.....	333
3.3.4.2 Objetivos Específicos.....	344
3.4 PROGRAMAS.....	355
3.4.1 Niñez y Juventud Feliz.....	355
3.4.2 Adultos Responsables.....	355
3.4.3 Adulto Mayor Visible	366
3.4.4 Participación Ciudadana.....	366
3.4.5 Modalidad Internado Vulneración.....	377
3.5 Población Beneficiaria de los programas de la fundación.....	377

4. DIAGNOSTICO.....	388
4.1 POBLACION OBJETO DE INTERVENCION.....	388
4.2 FASES DEL DIAGNOSTICO	388
4.2.1 Fase 1. Revisión Documental.	388
4.2.2 Fase2. Aplicación de instrumentos de medición	41
4.2.2.1 Medición del riesgo psicosocial.....	41
4.2.2.2 Análisis De Resultados.	42
4.2.2.3 Encuesta de morbilidad sentida.....	49
4.2.3 Fase 3.....	52
4.3 PROPUESTA DE INTERVENCION.....	566
4.3.1 Objetivo Estratégico.....	566
5. RESULTADOS DE LA FASE DE EJECUCION	62
5.1 ESTRATEGIA 1	62
5.2 ESTRATEGIA 2	644
5.3 ESTRATEGIA 3	666
5.4 ESTRATEGIA 4	666
5.5 ESTRATEGIA 5	688
6. CONCLUSIONES	70
7. RECOMENDACIONES.....	71

BIBLIOGRAFIA.....72

ANEXOS.....74

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Exigencias Psicológicas.....	433
Figura 2. Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo.....	444
Figura 3. Inseguridad.....	455
Figura 5. Apoyo social y calidad de Liderazgo.....	466
Figura 6. Doble presencia.....	477
Figura 7. Estima.....	488
Figura 8. Trabajo en Empresas con Manipulación de Cargas	499
Figura 9. Dolor según zona del cuerpo	50
Figura 10. Ejercicio o Sedentarismo	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Análisis DOFA.....	5252
Tabla 2. Matriz de impactos DOFA.....	533

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Formato Encuesta Psicosocial	755
Anexo B. Formato Osteomuscular	77
Anexo C. Acta Asistencia Actividad de Cajasan	799
Anexo D. Fotos cartel – stress + salud laboral.....	81
Anexo E. Acta capacitación pausas activas.....	82
Anexo F. Acta elección y capacitación de líderes de pausas activas	833
Anexo G. Acta actividad entorno empresarial y Manejo de estrés.....	85
Anexo H. Tabla de exámenes osteomusculares.....	86
Anexo I. Fotografías Inspección puestos de trabajo	87

RESUMEN

TITULO:

FORMULACION DE ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL EN LA FUNDACION LAICAL MIANI EN EL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*

AUTOR(S):

ALVARADO LOZANO, Jessica Paola^{**}

PALABRAS CLAVES:

Riesgo psicosocial y biomecánico, salud mental y física, Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mejoramiento, perfil sociodemográfico.

DESCRIPCIÓN:

Todas las empresas legalmente constituidas en Colombia, deben tener de acuerdo a la normativa vigente que exige nuestro país un Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo que responda a las necesidades de bienestar laboral de sus colaboradores, y que al mismo tiempo incluya una serie de acciones, correctivos y auditorias con el fin de anticipar, conocer y evaluar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Este sistema no solo debe ser implementado y costado por el empleador, quien garantiza la aplicación de las medidas necesarias para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el ambiente laboral al igual que del control de los riesgos y peligros que puedan presentarse dependiendo de los lugares de trabajo en los que se encuentren los colaboradores adscritos a la empresa.

Es por esto que en la Fundación Laical Miani, por medio de la revisión de la matriz de peligros, la aplicación de la encuesta de morbilidad sentida y del formato de riesgo psicosocial se definirán las estrategias y acciones encaminadas a reducir los efectos nocivos producto de la exposición constante a los riesgos psicosocial y biomecánicos de los colaboradores de los distintos programas de atención integral con el fin de contribuir con el bienestar laboral y el buen funcionamiento de la empresa.

* Trabajo de Grado

** Facultad De Ciencias Humanas. Escuela De Trabajo Social. Directora. Yesenia Oñate Florez. Trabajadora Social Especialista en Salud Ocupacional Y Gestión Humana

SUMMARY

TITLE:

FORMULATION OF LABOR WELFARE STRATEGIES IN LAICAL MIANI FOUNDATION IN THE NORMATIVE FRAMEWORK FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK*

AUTHOR:

ALVARADO LOZANO, Jessica Paola **

KEY WORDS:

Psychosocial and biomechanical risk, mental and physical health, Occupational health and safety management system, improvement, sociodemographic profile.

DESCRIPTION:

All legally incorporated companies in Colombia must have, in accordance with the regulations in force in our country, an Occupational Health and Safety Management System that responds to the labor welfare needs of its employees, and at the same time includes a series of actions, corrections and audits in order to anticipate, know and evaluate the risks that may affect safety and health at work.

This system must not only be implemented and financed by the employer, who guarantees the application of the necessary measures for the improvement of working conditions and the work environment as well as the control of risks and dangers that may arise depending on the places of work in which the employees assigned to the company are located.

That is why in the Laian Miani Foundation, through the revision of the hazard matrix, the application of the felt morbidity survey and the psychosocial risk format, the strategies and actions aimed at reducing the harmful effects of the disease will be defined. constant exposure to the psychosocial and biomechanical risks of the collaborators of the different programs of integral attention in order to contribute with the labor welfare and the good functioning of the company.

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Director. Yesenia Oñate Florez. Social Worker Specialist in Occupational Health and Human Management

INTRODUCCIÓN

El presente documento parte de la idea de que todos los empleadores deben garantizar a sus colaboradores, sin distinción de ningún tipo, un ambiente de trabajo y las condiciones idóneas para que de esta manera puedan desarrollar de manera adecuada la labor desempeñada en cada una de sus áreas para conseguir los objetivos de la institución.

La Fundación Laical Miani, es una institución sin ánimo de lucro que atiende varios tipos de población por medio de la oferta de cinco programas: Niñez y juventud feliz, Participación ciudadana, adulto responsable, adulto mayor visible e internado vulneración.

Desde el Ministerio del Trabajo a través del decreto 6045 de 2014 se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, que debe ser implementado y ejecutado por todas las empresas y organizaciones sin distinción alguna dependiendo del sector económico.

El documento que se presenta a continuación está dividido de la siguiente manera: El primer capítulo plantea el Marco Referencial, que hace claridad sobre los conceptos principales y la normatividad vigente que rige el sistema de seguridad y salud en el trabajo, la normativa de riesgos psicosociales y de bienestar laboral.

En el segundo capítulo se hace la Ubicación Institucional, realizando una breve reseña histórica de la Fundación y de los programas ofrecidos.

El tercer capítulo habla de la Metodología de Intervención, donde se plantea la planeación estratégica como la metodología con la cual se plantearán las estrategias de intervención que contribuyan con la reducción de los riesgos

psicosociales y biomecánicos a los que están expuestos los colaboradores de la fundación.

El cuarto capítulo presenta la Propuesta de Intervención, en el que se plantearan las estrategias a corto plazo que contribuyan con la reducción de los riesgos a corto plazo.

En el quinto y último capítulo, se plantean las conclusiones de la estrategia, por medio de la evaluación de las estrategias que se aplicaron a corto plazo para contribuir con la reducción de los efectos nocivos de los riesgos en los colaboradores.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONCEPTUAL

Para la realización de la práctica empresarial, y considerando el rol del Trabajador Social, es necesario construir el marco conceptual en el que se hacen aclaraciones y orientaciones, dando a conocer conceptos básicos que permitan entender el accionar profesional en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación, de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. El concepto introduce una valoración positiva o negativa al impacto que una decisión tiene en la sociedad. Esa valorización puede ser tanto ética como legal, etc.

De acuerdo al contexto, la Responsabilidad Social se da en dos maneras:

La Responsabilidad Social Empresarial. Es un modelo de gestión de las organizaciones que buscan la transparencia, la rendición de cuentas e incorporan dentro de sus planes estratégicos y actividades el reconocimiento de los impactos que sus actividades generan en la sociedad y el ambiente y procuran, más allá del cumplimiento estricto de sus obligaciones jurídicas, mitigar los impactos, invirtiendo en el capital humano, el bienestar de la sociedad, la naturaleza y las

relaciones entre sus partes interesadas contribuyendo no solo al aumento de su productividad y competitividad sino a la construcción del desarrollo sostenible¹.

La Responsabilidad Social Universitaria. Es una estrategia de gestión que trata de mantener un enfoque holístico sobre la propia organización universitaria, y concibiendo iniciativas interdisciplinarias (sinergia entre facultades y dependencias universitarias) e interinstitucionales (asociación de varias funciones de la estructura institucional), se hace realidad cuando la organización toma conciencia de sí misma, de su entorno y de su papel en dicho entorno; presupone la superación de un enfoque egocéntrico².

Dentro de la responsabilidad social se manejan varias líneas:

- *Cuidado y preservación del medio ambiente:* centra sus esfuerzos en cinco líneas de acción: ahorro de energía, reducción de emisiones, ahorro de agua, manejo integral de residuos y responsabilidad social en materia ambiental.
- *Vinculación y compromiso de la comunidad y su desarrollo:* tiene como fin mejorar la calidad de vida para la sociedad.
- *Calidad de vida en la empresa.* Se refiere a la responsabilidad que tiene de contribuir con el bienestar, el desarrollo y la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores. Se esfuerza por dignificar el trabajo, dignificar su cultura organizacional y ofrecer las condiciones para que sea un buen lugar de trabajo.

¹ CONSEJO METROPOLITANO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL. ¿Qué es la Responsabilidad Social?. [en línea] Quito, Ecuador. [citado el 15 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:<http://responsabilidadsocialquito.com.ec/sobre-la-rs/>>

² AYALA GARCÍA, Mauricio Osvaldo. Responsabilidad social universitaria. [en línea]. 2011. [citado el 15 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:<http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/91/1/Responsabilidad%20social%20universitaria.pdf>>

La calidad de vida laboral. Se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización. Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados³.

Dentro del componente de la RSE se encuentra el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se ha convertido en una de las herramientas más importantes en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, ya que se utiliza en todos los sectores sin distinción alguna dependiendo de la actividad económica de la empresa, generando beneficios en materia de prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución en los costos que se generan en los accidentes de trabajo. Su efectividad está centrada en la generación de cultura de seguridad de la mano de la productividad al igual que el desarrollo del talento humano, la gestión de calidad, el mejoramiento de procesos y de brindar las condiciones adecuadas en los distintos puestos de trabajo.

Además de procurar el bienestar físico, mental y social de los empleados con este sistema, también se busca mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, que al mismo tiempo beneficie el clima laboral desde la percepción de los empleados hacia la empresa de manera positiva por la preocupación no solo de su bienestar sino también de la salud física y mental.

³ UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CHILE. Calidad de vida laboral. [en línea] [citado el 15 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL: <http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>>

Es por esto que las instituciones desde su programa de bienestar laboral deben pretender la satisfacción de las necesidades de los colaboradores en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación⁴.

2.1.1 Seguridad y salud en el trabajo. La ley 1562 de 2012 define la seguridad y salud en el trabajo aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción y 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.

2.1.2 Condiciones de trabajo y salud. Las condiciones de trabajo y salud son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores⁵.

2.1.3 Perfil Sociodemografico. La descripción sociodemográfica de los trabajadores se obtiene a través del Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, en este se incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. La

⁴ MINEDUCACIÓN. Modelo programa bienestar social. [en línea]. [en línea] [citado el 15 de marzo de 2017] Disponible en:<URL:<http://www.mineducacion.gov.co/portal/adelante-maestros/Bienestar-y-Seguridad-Social/Programas-de-bienestar-laboral-docente/190204:Modelo-programa-de-bienestar-laboral>>

⁵ SURATEP. Análisis de riesgos por oficio (ARO). [en línea] 2003 [citado el 18 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/elaboracion_pso.pdf>

descripción sociodemográfica es un componente del Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, el cual, a su vez, forma parte de la evaluación inicial en el SG-SST⁶.

2.1.4 Riesgos Psicosociales. Los riesgos psicosociales son las Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Estos deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores: Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores, Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos y las Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional⁷.

2.1.5 Estilo de Vida Saludable. Se entiende por estilo de vida saludable a aquella forma de vida en la cual la persona mantiene un armónico equilibrio en su dieta alimentaria, actividad física, intelectual, recreación (sobre todo al aire libre) descanso, higiene y paz espiritual.

2.1.6 Matriz de peligros. Para poder realizar la identificación de los riesgos presentes dentro de los colaboradores se utiliza la matriz de peligros que es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una

⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá.

⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 002646 (17, julio, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

organización. Su llenado es simple y requiere del análisis de las tareas que desarrollan los trabajadores.

Este instrumento sirve para analizar el nivel de riesgo presente en los trabajos, para comparar por nivel de riesgo diferentes tareas, para proponer acciones concretas para disminuir los riesgos y para estimar el impacto que estas acciones tendrán sobre el nivel de riesgo de los trabajadores. Para esto se hace necesario identificar los riesgos prioritarios con el fin de priorizar las intervenciones que se realizaran a la población trabajadora dentro del programa de bienestar laboral y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo⁸.

2.1.7 Diagnóstico general de condiciones de trabajo. El Diagnóstico General de Condiciones de Trabajo es una herramienta para la identificación, análisis, valoración, priorización y establecimiento de acciones de control a los riesgos existentes en las diferentes áreas y operaciones de la empresa; que ocasionen accidentes de trabajo ó enfermedades profesionales⁹.

2.1.8 Morbilidad Sentida. La morbilidad sentida nos permite medir la situación de la empresa con respecto a la enfermedad, nos permite conocer que patologías son más frecuentes entre los colaboradores.

2.1.9 Riesgo Biomecánico. El riesgo biomecánico se define como el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de

⁸ RIMAC, Seguros y Reaseguros. Matriz de Riesgo. [en línea]. Lima, Perú, 2014. [citado el 18 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL: <http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Matriz-riesgo>>

⁹ MONCADA, Carol Eilizabeth. Informe Resultados Matriz de Riesgos y Peligros. [en línea]. Bogotá, 2014. [citado el 21 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL: <http://www.registraduria.gov.co/IMG/meci/INFORME%20inspecci%C3%B3n%20Registraduria%20Matriz.pdf>>

elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos¹⁰.

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 Marco Normativo. Dentro de la normatividad sobre responsabilidad social empresarial encontramos los siguientes lineamientos relacionados con bienestar laboral:

El Pacto Mundial De Naciones Unidas (GLOBAL COMPACT). Es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

2.2.2 ISO 26000 de 2010. Es una guía que establece líneas en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional de Normalización. se plantea el propósito o justificación de la norma, las razones para la estandarización y la información detallada sobre los asuntos conceptuales relacionados a la Responsabilidad Social.

De acuerdo a lo anterior, dentro del marco de la RSE las organizaciones deben garantizar las condiciones de bienestar laboral al grupo de colaboradores.

Para el desarrollo de esta propuesta, es necesario tener en cuenta la normatividad vigente sobre que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, las cuales estarán en orden cronológico.

¹⁰ MARQUEZ BARRERA, Julio Cesar . ARP SURA. Control de procesos del sector de alimentos, una revisión del impacto. [en línea]. Bogotá, 2013. [citado el 18 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL: <https://www.arlsura.com/files/riesgomecanico-alimentos.pdf>>

Decreto 614 de 1984. Determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Ley 100 de seguridad social 1993. Libro General de Riesgos Profesionales. Libro Tercero: Capítulo I. Invalidez por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Decreto 1295 de 1994. El Sistema General de Riesgos Profesionales es 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 pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Ley 1010 de 2006. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública¹¹.

OSHAS 18001 DE 2007. Permite a las empresas gestionar los riesgos operativos y mejorar el rendimiento. El estándar ofrece orientación sobre la evaluación de la salud y la seguridad, y sobre cómo gestionar más eficazmente estos aspectos de sus actividades empresariales, teniendo en cuenta minuciosamente la prevención de accidentes, la reducción de riesgos y el bienestar de sus empleados.

¹¹ COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1010 (23, enero, 2006). Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial 46.160. Bogotá.

Resolución 2646 de 2008. Establece la responsabilidad legal del empleador para intervenir los riesgos psicosociales que según la Resolución 2646 de 2008 son las condiciones cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo pues comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos de la organización y las condiciones individuales mediante percepciones y experiencias que influyen la salud y el desempeño de las personas para su prevención y en los casos necesarios llevar a cabo procesos de rehabilitación.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

2.2.3 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

2.2.4 Enfermedad Laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los

factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes¹².

Resolución 652 de 2012. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008¹³.

Resolución 1356 de 2012. Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Que el Ministerio considera necesario ampliar el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral¹⁴.

Resolución 6045 de 2014. Por medio del cual se adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, que debe implementarse y ejecutarse por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, las Administradoras de Riesgos Laborales, los Empleadores, las Agremiaciones, las Organizaciones Sindicales, la Academia, las Sociedades Científicas, los Centros de Investigación, las Empresas Promotoras de Salud, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las Secretarías de Salud, el Comité Nacional,

¹² COLOMBIA. EL CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1562 (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá.

¹³ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 00000652 (30, abril, 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Bogotá.

¹⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 00001356 (18, julio, 2012). Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Bogotá.

los Comités Seccionales y Locales de Seguridad y Salud en el Trabajo, las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo por sectores económicos.

Decreto 1443 de 2014. A través del cual el Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para salvaguardar la salud física y mental de los colaboradores.

Decreto 1072 de 2015. En el que se definen los objetivos del Ministerio del Trabajo para la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Resolución 1111 de 2017. Por el cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes. La resolución contiene 22 artículos y un anexo técnico.

2.2.5 Enfoque de Planeación Estratégica. El mundo moderno trae como resultado que la planificación sea necesaria para que toda empresa pueda ofrecer no solo un servicio sino también mantenerse en el mercado y ser competitiva ante las demás, es decir, que se proyecte objetivos claros, alcanzables, fundamentados en la realidad y encaminados a conseguir los resultados que la organización se haya propuesto.

Con el fin de cubrir esta necesidad nace la planificación estratégica, encaminada a analizar y comprender la realidad de la empresa teniendo en cuenta tantos los

factores positivos como negativos, pues de esta manera la planificación y ejecución de las acciones que se planteen responde de manera eficaz a las necesidades. Humberto Serna Gómez (2004) la define de la siguiente manera: “La planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman las decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa”.

A través de la planeación estratégica se previene ya que de esta manera se anticipan situaciones que pueden llegar a afectar a la empresa, de manera positiva o negativa; lo que se busca es la forma de anticiparse a los cambios o los sucesos futuros, enfrentarlos y catalizarlos para beneficio de la empresa.

Es decir, este proceso se orienta al futuro a partir del presente teniendo en cuenta los cambios que puedan presentarse en los entornos internos y externos; implicando tener en cuenta aspectos o variables que se enfoquen al análisis situacional de los factores que tienen incidencia en los procesos que llevan a cabo.

El análisis situacional es considerado como el estudio del medio en el que se desenvuelve la empresa en determinado momento, aquí se toman en cuenta los factores internos y externos pues influyen en cómo se proyecta la empresa en su entorno; es importante realizarlo ya que es un punto de partida de la planificación estratégica.

Para llevar a cabo la planificación y ejecución de acciones coherentes para cubrir las necesidades e intencionalidades se adoptó la matriz DOFA, esta técnica permite organizar y analizar la información, ya que “permite definir y contextualizar el problema en el ámbito de estudio a partir de cuatro marcos de análisis: Debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

Allí se definen los procesos futuros de las empresas ya que en él se reúne información sobre el ambiente externo e interno de la organización para su análisis por medio de un cuadro en el que se condensa la situación actual de la empresa u organización, lo que permite obtener el diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones para controlar las debilidades, enfrentar las amenazas y aprovechar las oportunidades utilizando las fortalezas de la compañía, para llevar a cabo el análisis situacional de la empresa se realiza el diagnóstico situacional DOFA.

El Diagnostico situacional DOFA es una herramienta que posibilita conocer y evaluar las condiciones de operación reales de una organización; con el fin de proponer acciones y estrategias para su beneficio a partir del análisis de cuatro variables principales que se dividen en dos grupos:

Internas. El análisis interno se basa en el profundo conocimiento y comprensión de las fortalezas y debilidades que tiene la organización, estos factores se ven reflejados en: la cultura de la empresa y la imagen, la estructura organizacional, el personal, la eficiencia operativa y la capacidad, la conciencia de marca, recursos financieros. Este análisis se divide en:

Fortalezas: Elementos o factores que estando bajo su control, mantienen un alto nivel de desempeño, generando ventajas o beneficios presentes y claro, con posibilidades atractivas en el futuro.

Debilidades: Significa una deficiencia o carencia, algo en lo que la organización tiene bajos niveles de desempeño y por tanto es vulnerable, denota una desventaja ante la competencia, con posibilidades pesimistas o poco atractivas para el futuro.

Externas. Las oportunidades y amenazas hacen parte de lo que se considera el análisis externo, ya que ocurren en el entorno externo en el que se desenvuelve la organización y pueden requerir cambios en la empresa. Definiéndolas de la siguiente manera:

- *Oportunidades.* Son aquellas circunstancias del entorno que son potencialmente favorables para la organización y pueden ser cambios o tendencias que se detectan y que pueden ser utilizados ventajosamente para alcanzar o superar los objetivos. Las oportunidades pueden presentarse en cualquier ámbito, como el político, económico, social, tecnológico, etc., dependiendo de la naturaleza de la organización, pero en general, se relacionan principalmente con el aspecto mercado de una empresa.
- *Amenazas.* Son factores del entorno que resultan en circunstancias adversas que ponen en riesgo el alcanzar los objetivos establecidos, pueden ser cambios o tendencias que se presentan repentinamente o de manera paulatina, las cuales crean una condición de incertidumbre e inestabilidad en donde la empresa tiene muy poca o nula influencia¹⁵.

Los resultados de esta evaluación estratégica sirven para apreciar mejor la situación de la empresa respecto del objetivo, así como de punto de partida para diseñar estrategias bien sustentadas desde la realidad y el presente en el que se está desarrollando la empresa.

Las estrategias de una empresa deben surgir de un proceso de análisis, recursos y fines, para que se puedan convertir en una forma viable de alcanzar sus objetivos. Las propuestas deben estar orientadas no solo a disminuir las

¹⁵ RAMIREZ ROJAS, José Luis. Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas. [en línea]. [citado el 25 de abril de 2017]. Disponible en:<URL:<https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/herramienta2009-2.pdf>>

debilidades, reforzar y mantener las fortalezas, a la búsqueda de oportunidades convenientes para las capacidades de la empresa, cómo a proveer un defensa para las amenazas externas.

“En Trabajo Social la planificación tiene por finalidad generar cambios en los escenarios internos y externos, organizar las acciones y maximizar los recursos orientados a lograr el futuro que deseamos, con más desarrollo humano, igualdad de oportunidades, justicia social y sostenibilidad (...). Las Políticas sociales cuyos objetivos están orientados a satisfacer las necesidades sociales básicas como derechos universales de la ciudadanía, tal como se recoge en la Declaración Universal de los Derechos Humano.

Del mismo modo el rol del profesional de Trabajo Social debe estar principalmente enfatizado en “facilitar el máximo de desarrollo de las potencialidades y capacidades de las personas, para progresar en el plano personal y en el ejercicio de las responsabilidades”¹⁶.

ANTECEDENTES

En el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, en 2015 el proyecto titulado “Implementación De Requisitos Básicos Legales De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Fundación Laical Miani” por la estudiante de Trabajo Social Brenda Catalina Pinzón Moreno se enfocó en la implementación de requisitos básicos legales para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la institución.

¹⁶ BARRANCO,C. y HERRERA J.M. Planificación Estratégica y Trabajo Social. En: Revista Acciones e Investigaciones Sociales. En prensa. 2009.

3. UBICACIÓN INSTITUCIONAL

3.1 DATOS INSTITUCIONALES

La Fundación Laical Miani (FULMIANI) se encuentra ubicada en la carrera 11 N°43–49 del barrio Alfonso López en la ciudad de Bucaramanga/Santander.

Teléfono : 6420044

Correo Electrónico: fundacionlaicalmiani@gmail.com

Director : Lic. Pedro José Mora Barrera

3.2 GENERALIDADES

El inicio de FULMIANI se gestó en el Barrio Café Madrid de la ciudad de Bucaramanga (Santander, Colombia) el 28 de enero de 2011; que hasta el año de 2014 pusieron en marcha los diversos programas que hoy son ofrecidos por la institución.

La Fundación Laical Miani es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, orientada por los principios filosóficos de: caridad, oración, trabajo, presencia y conocimiento.

3.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

3.3.1 Misión. La Fundación Laica Miani (FULMIANI) tiene como misión generar procesos integrales que mejoren la calidad de vida de las personas que están en condición de vulnerabilidad de Bucaramanga y el área Metropolitana, mediante el fortalecimiento en valores personales, sociales y familiares que garanticen el cumplimiento de derechos de los Niños, Niñas, Jóvenes y de la familia en general.

3.3.2 Visión. La Fundación se proyecta en 2020, consolidarse como una Organización No Gubernamental (ONG), que, en corresponsabilidad con el Estado y la Sociedad, desarrollen estrategias integrales de calidad y compromiso en la solución de las problemáticas sociales a nivel local, regional, nacional e internacional.

3.3.3 Política de Calidad. La FUNDACIÓN LAICAL MIANI, propende por la formulación y ejecución de proyectos que beneficien a la población, en situación de vulnerabilidad, con un enfoque basado en la Gestión del Riesgo, implementando procesos efectivos, caracterizados por la mejora continua y liderados por personas competentes y comprometidas, infraestructura y Ambiente para la operación de los Procesos y el Sistema de Gestión de Calidad, atendiendo a los requisitos de clientes, legales y partes interesadas.

3.3.4 Objetivos Institucionales

3.3.4.1 Objetivo General. Participar e intervenir activamente en los espacios de interrelación social, generando investigación, asesoría, capacitación, promoviendo el desarrollo de capacidades personales e intelectuales de la población, buscando el bienestar comunitario, promoviendo los principios filosóficos del carisma de San Jerónimo Emiliani: 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.

3.3.4.2 Objetivos Específicos.

- Promover la implementación de un proyecto pedagógico que responda a las necesidades y características de las niñas, niños y sus familias y que promuevan su desarrollo.
- Ofrecer espacios de reflexión y análisis que potencien los factores protectores en los niños y niñas para que cualifiquen sus valores personales, familiares, sociales y comunitarios, previniendo y afrontando situaciones de riesgo personal.
- Promocionar la nutrición, la salud y los ambientes sanos y seguros entre las familias, la comunidad y la institución, así como la prevención y atención de la enfermedad, la promoción de prácticas de vida saludable y condiciones de saneamiento básico.
- Desarrollar las habilidades y destrezas de los niños, niñas, jóvenes y familia, a través de formación pre y vocacional favoreciendo su creatividad y participación con visión de servicio colectivo.
- Fomentar actividades lúdicas, recreativas, deportivas, artísticas en los niños y niñas escolarizados y no escolarizados, con el fin de promover habilidades y destrezas artísticas y culturales y manejo adecuado del tiempo libre.
- Promover en las niñas, niños, jóvenes y adultos, el desarrollo de la personalidad, sus capacidades intelectuales y físicas, orientándolos ética, espiritual y socialmente, con la participación activa de la familia y la comunidad.
- Potencializar espacios que permitan cualificar la dinámica familiar.

- Promover la coordinación interinstitucional, comunitaria y familiar, alrededor de la problemática personal, familiar y social, para que se logre un accionar conjunto y complementario tendiente a prevenir la inmersión de los niños y niñas, de los y las jóvenes.

3.4 PROGRAMAS

3.4.1 Niñez y Juventud Feliz. El programa realiza un acercamiento a la realidad social de los niños, niñas y adolescentes (NNA), que demandan propuestas concretas de prevención y promoción para intervenir en situaciones como la deserción escolar, la violencia intrafamiliar, la negligencia, el trabajo infantil, el embarazo en adolescentes, la drogadicción y la prostitución.

Plantea las siguientes 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, Apoyo Psicosocial y Asesoría Familiar.

3.4.2 Adultos Responsables. FULMIANI ofrece programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en convenio con el SENA, en las áreas de: confecciones, sistemas, belleza, manipulación de alimentos, primeros auxilios, manualidades en foami y globo al igual que capacitaciones para el emprendimiento.

Su finalidad es 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.

3.4.3 Adulto Mayor Visible. Tiene como objetivo fundamental proteger al adulto mayor, a través 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 y 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.

Por medio de Redes de apoyo social: se busca fomentar la participación para la formación de capital y tejido social que permite a las Personas Mayores y sus familias fortalecer vínculos afectivos, comunitarios y sociales.

3.4.4 Participación Ciudadana. La participación es un aspecto transcendental en la transformación social, donde se debe respetar el derecho ciudadano a la información, a la consulta 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 participantes su concepción y práctica de la cultura de paz y de desarrollo.

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.

3.4.5 Modalidad Internado Vulneración. Es aquel en el que se presta atención especializada que garantiza a las niñas, jóvenes y adolescentes restablecer el ejercicio pleno de sus derechos ya sea por vulneración o amenaza que se basa en estudios y diagnósticos previos que tienen como propósito dar respuesta a las problemáticas que las afectan. El restablecimiento de derechos es el proceso mediante el cual se restaura la dignidad y la integridad como sujetos y al mismo tiempo de la capacidad de cada una en el ejercicio efectivo de los derechos que le han sido vulnerados.

3.5 Población Beneficiaria de los programas de la fundación

La Fundación Laical Miani presta sus servicios de atención integral a la población del municipio de Bucaramanga que se encuentre en condición de amenaza o de vulneración de derechos, específicamente de la población de especial protección constitucional como lo son niños, niñas y adolescentes con medida de protección por vulneración de derechos remitidos desde las comisarías de familia, CAIVAS o el ICBF, al igual que en la modalidad de externado de media jornada o jornada completa se busca proteger niños, niñas y adolescentes que se encuentren en condición de riesgo, mujeres y hombres cabeza de hogar, adultos mayores, entre otros.

4. DIAGNOSTICO

4.1 POBLACION OBJETO DE INTERVENCION

La población objetivo de intervención de la propuesta son los 24 colaboradores de la Fundación Laical Miani, los cuales están adscritos a la empresa por medio de contrato a término fijo, a media jornada o realización de tareas específicas.

Dentro de este grupo podemos encontrar las siguientes características: La mayoría de la población colaboradora es del sexo femenino, el rango de edad más representativa está entre los intervalos de 41-45, el segundo intervalo está entre los 31-35 y por último los intervalos entre 21-25. años. El estado civil que predomina es la unión libre, seguida por la soltería y por ultimo quienes se encuentran casados. En cuanto a la escolaridad predomina la capacitación de los colaboradores entre el ámbito de los estudios profesionales y técnicos y por otro lado quienes terminaron sus estudios secundarios en un bajo porcentaje.

4.2 FASES DEL DIAGNOSTICO

La construcción del diagnóstico se desarrolló en las siguientes fases:

4.2.1 Fase 1. Revisión Documental. Se analizaron los siguientes documentos que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución:

Matriz de Peligros. Se realizó la revisión de la matriz de peligros actualizada en el año 2016 y que se encuentra en el portal de la ARL SURA, el cual permitió identificar los riesgos prioritarios, arrojando como riesgos altos y prioritarios el riesgo psicosocial y el mecánico.

El riesgo biomecánico se da por posturas prolongadas mantenidas (sentados o de pie), de acuerdo a la actividad administrativa o de servicios generales que se desarrolla, los colaboradores adoptan malas posturas, esta condición se evidencia en todas las áreas, las cuales se relacionaron anteriormente.

El riesgo psicosocial se da por la constante repetitividad y constancia en los factores de riesgo en las historias de atención a los niños, niñas y adolescentes que se vinculan al programa de internado dentro del equipo de atención interdisciplinario y la presión por la entrega de resultados de manera constante.

Diagnóstico de Condiciones de Salud. Se realizó una lectura del documento entregado por el médico laboral, contratado por la institución para realizar las evaluaciones medicas ocupacionales, el cual arroja un Estudio epidemiológico de tipo Retrospectivo y prospectivo con enfoque cuantitativo y cualitativo no experimental, donde se llevó a cabo una revisión sistemática de las historias médicas ocupacionales y no ocupacionales presentes en los trabajadores. Las historias clínicas ocupacionales detallan aspectos sobre condiciones de trabajo, antecedentes patológicos personales y familiares, análisis de los sistemas afectados, un examen físico completo con orientación ocupacional dependiendo de la probable exposición a factores de riesgo ocupacional, conclusiones y medidas generales de prevención.

Dentro de las recomendaciones médicas que se encuentran en el informe esta la realización de actividades deportivas para combatir el sedentarismo como factor de riesgo que influye en el desarrollo de enfermedades cardiacas, actividades encaminadas a detectar oportunamente trastornos musculo esqueléticos y actividades de prevención relacionados con hábitos no saludables frente al manejo de estrés, también se recomienda realizar talleres de capacitación sobre:

- Ergonomía y prevención de lesiones osteomusculares

- Cuidados de la columna
- Pausas activas
- Manejo adecuado de cargas
- Hábitos y estilos de vida saludable: acondicionamiento físico- dieta saludable
- Atención en primeros auxilios en caso de heridas
- Uso de elementos de protección
- Autocuidado

Estos aspectos importantes dentro de los resultados que se obtuvieron en el examen médico laboral serán tenidos en cuenta para la formulación de estrategias de intervención en el análisis DOFA, ya que las actividades contribuyen con la disminución de los efectos negativos de los riesgos psicosociales y biomecánicos.

Actas del Comité de Convivencia. Dentro de las jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo que se realizan en quincenalmente en FULMIANI, el comité de convivencia ha tenido las siguientes intervenciones durante el presente año:

- 04 de febrero de 2017: Se conforma el comité de convivencia
- 25 de febrero de 2017: se realiza un taller sobre el marco legal de SG-SST
- 18 de marzo de 2017: se realiza un taller sobre comunicación asertiva
- 08 de abril de 2017: Se realiza una intervención sobre Clima Laboral
- 13 de mayo de 2017: se realiza una capacitación sobre el trabajo en equipo
- 03 de junio de 2017: se realiza una capacitación sobre gestión en el talento humano
- 17 de junio de 2017: Se realiza una intervención sobre construcción de políticas ambientales
- 15 de julio de 2017: se realiza un taller sobre herramientas para la motivación y el sentido de pertenencia laboral.

4.2.2 Fase 2. Aplicación de instrumentos de medición para los riesgos prioritarios y análisis de resultados

4.2.2.1 Medición del riesgo psicosocial. Como instrumento de recolección de información se utilizó la versión corta adaptada para pequeñas empresas del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Ista 21, que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Los mismos son: Exigencias Psicológicas. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Inseguridad. Apoyo social y calidad de liderazgo. Doble presencia. Estima. Cada uno de estos grupos, recibe el nombre de dimensión psicosocial, que a su vez, es denominado “apartado”, quedando entonces, el instrumento conformado por seis apartados; para cada uno de los cuales existe una puntuación preestablecida, lo cual determina el resultado obtenido, según tres escalas: Una verde, que indica un nivel de exposición tolerable para la salud, una amarilla, que representa un nivel de exposición psicosocial intermedio, y otra roja, que corresponde con un nivel de exposición desfavorable o nocivo,

Cada uno de los apartados en los que está dividido el instrumento está enfocado en distintas dimensiones en las que se compone el riesgo psicosocial:

Exigencias psicológicas. Incluyen una gran variedad de exigencias que podemos agrupar en:

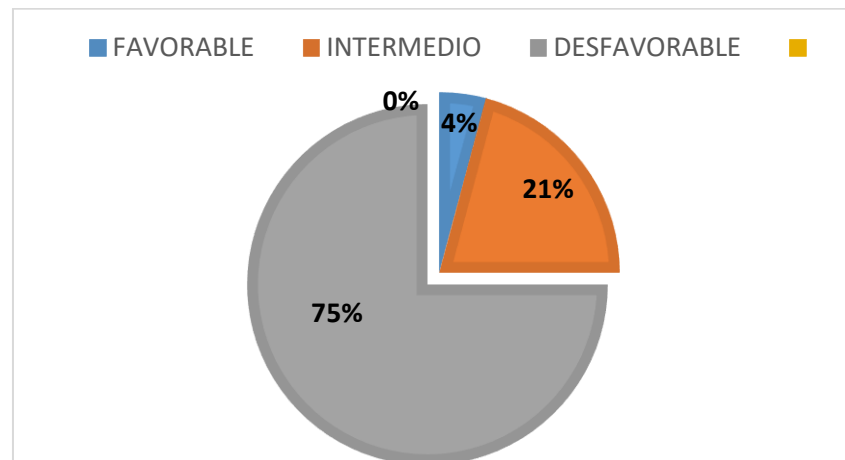
- *Exigencias cuantitativas:* abarcan la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al

día, o acumulación de trabajo, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas.

- *Exigencias emocionales:* Incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión.
- *Exigencia de esconder emociones:* afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones "profesionales".

4.2.2.2 Análisis De Resultados. El rango de respuestas que se obtuvo en los colaboradores de la fundación fue la siguiente: 4% (1) de los colaboradores se encuentra en el rango de exposición favorable para la salud, el 21% (5) colaboradores se encuentran en el rango de riesgo intermedio y el 75% (18) de los colaboradores se encuentran en el rango desfavorable para la salud lo cual significa que se encuentran en un nivel de exposición psicosocial desfavorable para la salud. Los trabajadores de esta la fundación generalmente tienen que trabajar con rapidez, pues en algunos casos, de la culminación de sus tareas dependen las de otros miembros de la organización, quienes esperan por la finalización del trabajo. También es común que tengan que tomar decisiones importantes, de las cuales dependen los procesos de intervención, así como el ahorro en recursos; de la misma manera, tienen que proponer ideas nuevas para cada uno de los procesos, estando obligados a controlar diversas actividades simultáneamente.

Figura 1. Exigencias Psicológicas

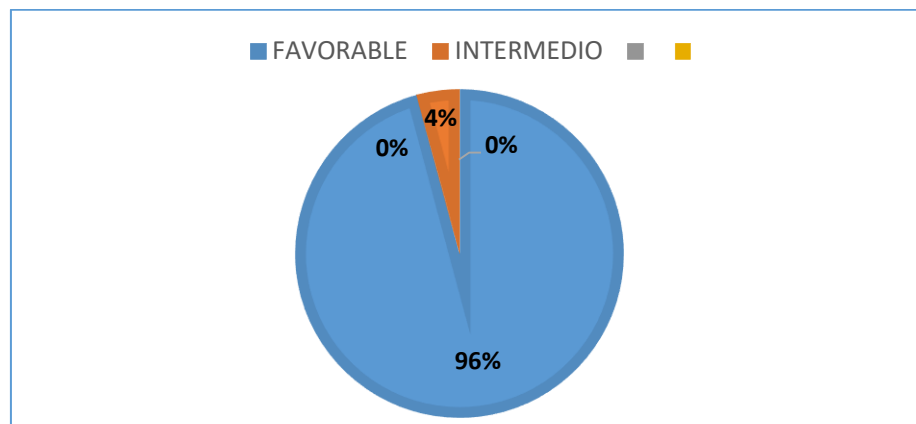


Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos). Hace referencia a las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajos creativos y variados) y la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El "control" sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo. En este sentido es también importante el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo (ordenación de la jornada, movilidad entre funciones, entre departamentos) así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido). La influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo).

El resultado obtenido en este ítem arroja que el 96% (23) de los colaboradores se encuentran en el rango de nivel de exposición favorable y el 4% (1) se encuentra en el rango del nivel intermedio, teniendo en cuenta este resultado los colaboradores consideran que los puestos de trabajo les ofrecen oportunidades para aplicar y desarrollar sus habilidades y conocimientos y la capacidad de

decidir por las tareas que deben desarrollar. Tal como se ha observado, estas variables no parecen ser problema para los trabajadores, sin embargo, el colaborador ubicado en el nivel amarillo debe ser considerado como una alerta, que cambiando un poco las circunstancias podría desplazarse hacia el nivel rojo.

Figura 2. Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo

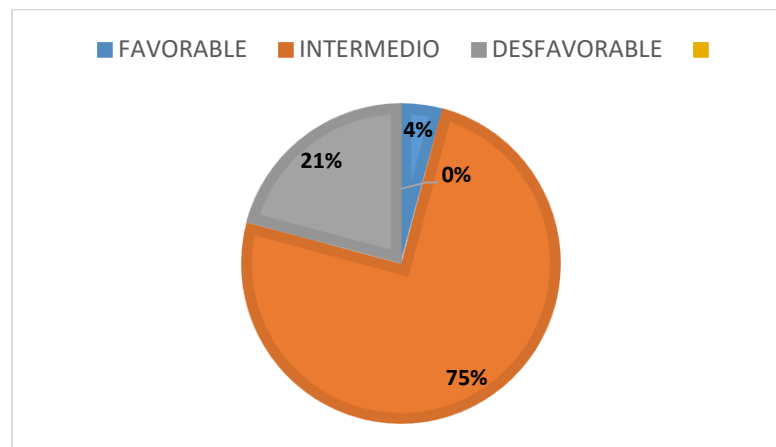


Inseguridad. La inseguridad laboral podría definirse como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera. La inseguridad laboral de los trabajadores depende de la percepción de la solvencia de la propia organización empresarial. Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual (Rodgers y Rodgers, 1989): a) el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, b) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo, c) el bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación) d) el bajo nivel de control sobre la paga o el salario.

El resultado obtenido en cuanto a inseguridad arrojó que el 4% (1) de los colaboradores se encuentra en el rango de nivel favorable, el 21% (18) se

encuentran en el rango de nivel intermedio y el 75% (5) colaboradores se encuentran en el rango de nivel desfavorable para la salud, lo que refleja que este apartado se encuentra en una situación de alerta aunque la mayoría de ellos no sienten preocupación en cuanto a la seguridad de tener un trabajo fijo, que les ofrezca condiciones de estabilidad y buena remuneración para que de esta manera puedan respaldar el cubrimiento de sus necesidades básicas pero 5 de ellos sienten preocupación por la inseguridad que les genera el futuro en cuanto a su puesto de trabajo dentro de la fundación, demostrándonos no se diferencia por áreas, si no como los percibe cada trabajador, lo que resulta ser una dimensión que requiere ser considerada por la empresa, ya que definitivamente al desplazarse a nivel desfavorable puede incidir de manera negativa en la mayoría de los colaboradores.

Figura 3. Inseguridad

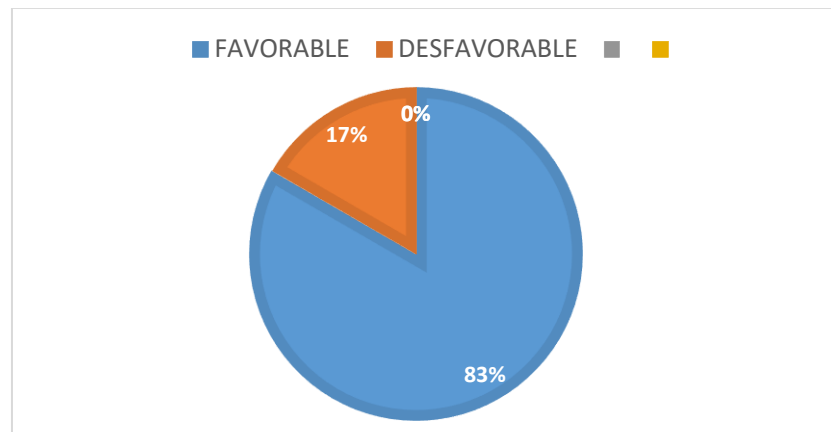


Apoyo social y calidad de liderazgo. El apoyo social abarca el papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema que afecta al bienestar y el rendimiento de los trabajadores. En general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección. Por otro lado, el apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en

el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros de trabajo como a los superiores. La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes, y existe una amplia literatura científica que relaciona la falta de apoyo con más estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad

En este apartado se obtuvieron los siguientes resultados: El 83% (20) de los colaboradores se encuentran en el rango favorable y el 17% (4) en el rango de nivel intermedio, lo que indica que la relación laboral, la ayuda y el apoyo tanto entre los colaboradores y los superiores influye de manera positiva, sumando el apoyo social que reciben los colaboradores desde la dirección de la fundación influyendo de manera positiva en el desempeño de cada una de las labores que se llevan a cabo para su funcionamiento permite el crecimiento personal, la motivación y el bienestar.

Figura 5. Apoyo social y calidad de Liderazgo

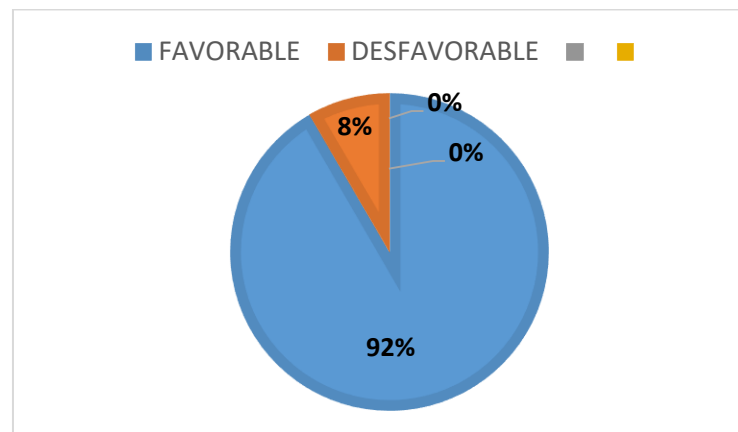


Doble presencia. Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma

simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

El rango de respuesta en este ítem arroja que el 92% (22) colaboradores se encuentran dentro del nivel favorable para salud y el 8% (2) se encuentran en el rango intermedio, lo que no representa un riesgo para la salud de los colaboradores pues no se presenta el aumento de las cargas de trabajo o por la capacidad de respuesta a las mismas, asumiendo que las responsabilidades en ambas esferas de la vida se dan de manera armónica simultáneamente.

Figura 6. Doble presencia

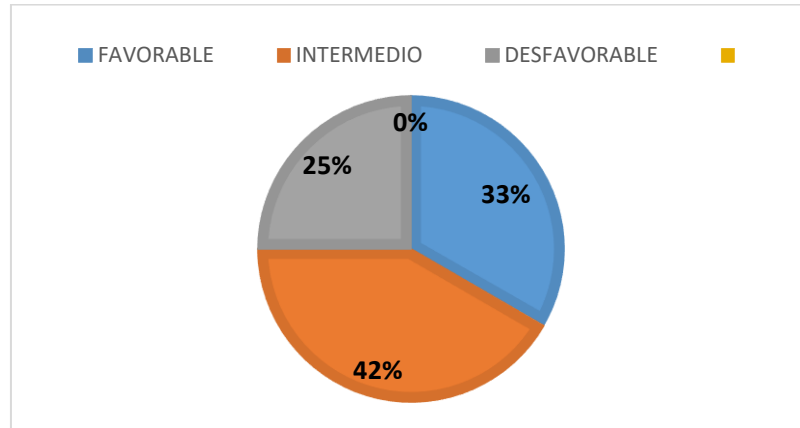


Estima. Se refiere al respeto y el reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo, se considera que la falta de estima en el trabajo supone una situación de riesgo importante para la salud.

En este apartado El 33% (8) de los colaboradores se encuentran en un nivel favorable, 42% (10) están en el nivel intermedio y el 25% (6) en el nivel

desfavorable. Tal como se aprecia, la gran mayoría de los trabajadores no siente que su trabajo sea reconocido o que reciban un trato justo y adecuado, situación que atenta con la salud y el bienestar de los mismos.

Figura 7. Estima



Tal como se aprecia la dimensión más crítica resultó las exigencias psicológicas; se trata de un área de significativa influencia en el trabajo desempeñado por los empleados objeto de estudio, y potencialmente causantes de daños para su salud.

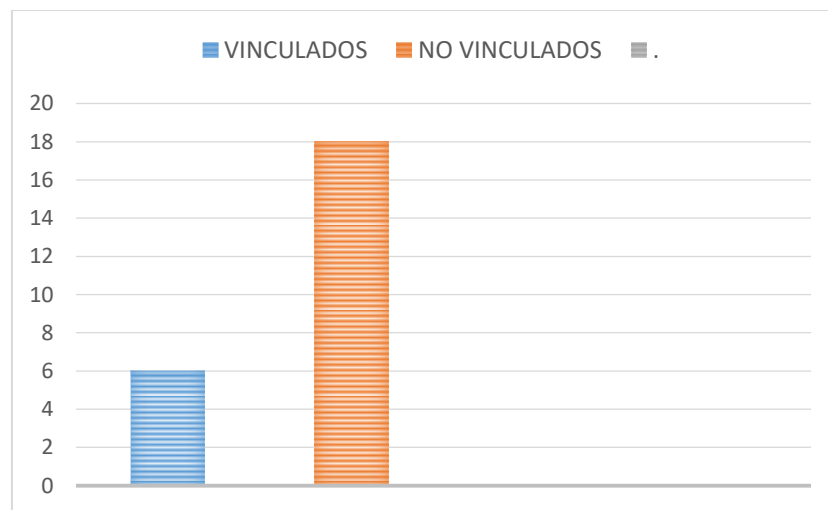
Sin embargo, también se registró un significativo nivel intermedio para inseguridad y estima, lo cual contradice el deber ser de las actividades de esta área, que son apreciadas como retadoras y estimulantes.

Es importante destacar que los colaboradores están expuestos a estas condiciones, están sometidos a situaciones sumamente desfavorables. El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

4.2.2.3 Encuesta de Morbilidad Sentida. Para evaluar esta condición de salud de los colaboradores, se tomó como instrumento de medición, la encuesta suministrada por la Administradora de Riesgos Laborales- ARL SURA, siendo elaborado por personal un experto. Esta encuesta nos permite medir la situación de la empresa con respecto a la enfermedad, nos permite conocer qué patologías son más frecuentes entre nuestros empleados. La morbilidad percibida o sentida es la autovaloración que cada colaborador hace sobre su estado de salud, en base a estos resultados se busca analizar las condiciones de salud del trabajador y su relación con el ambiente de trabajo, para adelantar acciones conjuntas con la empresa para su corrección y contribuir a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

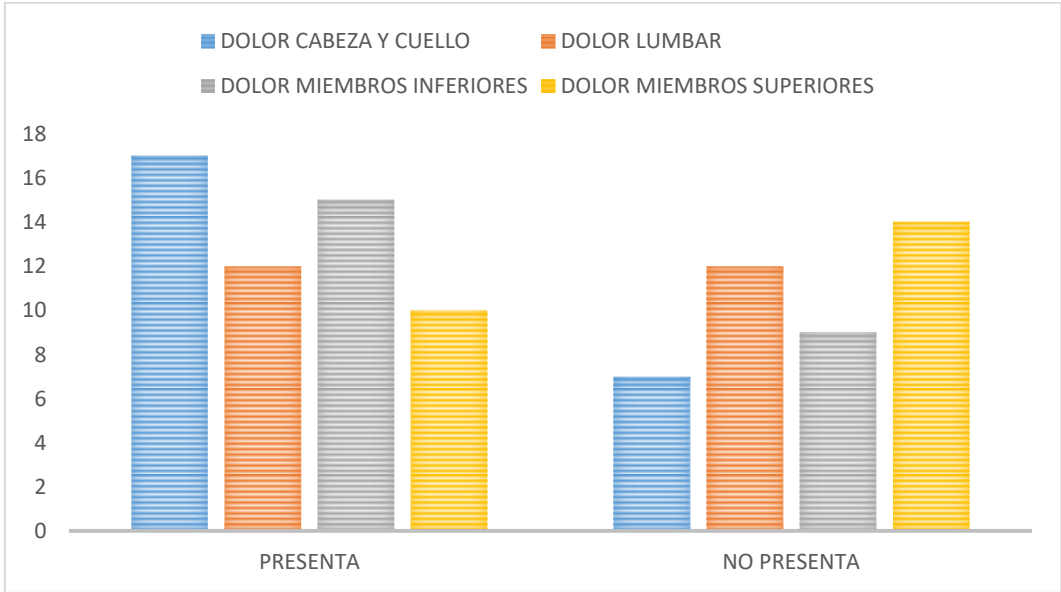
Análisis De Resultados. En cuanto al reporte de los resultados obtenidos en la encuesta de morbilidad sentida aplicada a los 24 colaboradores de la Fundación Laical Miani encontramos que 6 colaboradores estuvieron vinculados a empresas en las cuales tenían que transportar o manipular cargas por un lapso de tiempo mayor a un año.

Figura 8. Trabajo en Empresas con Manipulación de Cargas



Con relación a la sintomatología que se presenta, 17 personas, manifiestan dolor de cabeza y cuello, 12 colaboradores dolor en región dorso lumbar, 10 personas tienen dolor en miembros superiores, 15 colaboradores dolor en miembros inferiores; siendo la cabeza, el cuello, la espalda, las piernas y los brazos los segmentos más comprometidos en los que han sufrido algún problema o dolor durante el último año como consecuencia de la posición en el puesto de trabajo, una posición prolongada por varias horas de trabajo o situaciones estresantes que se presentan dentro del desarrollo de la jornada laboral, de igual manera la mayoría de los colaboradores del equipo interdisciplinar manifiesta que esta sintomatología se mejora con el reposo pero al mismo tiempo estas molestias no ha implicado incapacidad médica en ninguno de ellos.

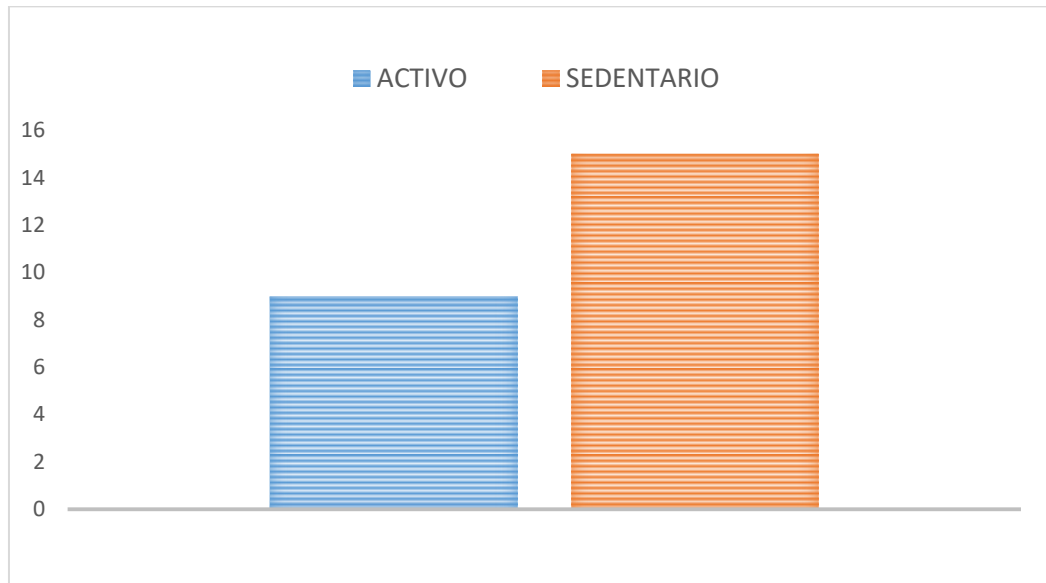
Figura 9. Dolor según zona del cuerpo



Por otro lado, los resultados de la encuesta muestran que el estilo de vida de los colaboradores en su mayoría es sedentario, ya que solo 9 de ellos manifiestan la práctica de hábitos saludables por medio de la práctica de deportes, gimnasio o

caminatas, los 15 colaboradores restantes manifiestan que no practican ningún tipo de actividad física.

Figura 10. Ejercicio o Sedentarismo



La falta de ejercicio o sedentarismo disminuye la capacidad de adaptación a cualquier actividad física. Está comprobado que los estilos de vida sedentarios constituyen una de las 10 causas fundamentales de mortalidad, morbilidad y discapacidad; constituyendo el segundo factor de riesgo más importante de una mala salud, después del tabaquismo. El sedentarismo duplica el riesgo de enfermedad cardiovascular, diabetes tipo II y de obesidad, aumenta la posibilidad de sufrir de hipertensión arterial, cáncer de mama y colon, estrés, etc.

4.2.3 Fase 3.

Tabla 1. Análisis DOFA

MATRIZ DOFA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cuenta con algunos requisitos mínimos en SG-SST 2. Disposición de la institución para aplicar el SG-SST 3. La institución cuenta con el apoyo de ARL SURA 4. Participación y disposición de los colaboradores de la institución en el proceso 5. La institución cuenta con comité de convivencia que realiza capacitaciones de manera constante. 6. Disposición de la dirección de la institución para brindar recursos y herramientas necesarios. 7. Se realiza anualmente las evaluaciones medicas ocupacionales a los colaboradores y esto permite tener un diagnóstico de condiciones de salud actualizado. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se da continuidad a la realización de las pausas activas 2. El personal cuenta con posibles desordenes musculo-esqueléticos 3. Los colaboradores presentan carga emocional y stress como consecuencia de las exigencias psicológicas en la realización de sus labores. 4. Predominio del estilo de vida sedentario en los colaboradores de FULMIANI 5. No existe un profesional que lidere los procesos de Talento Humano. 6. Prima el estilo de vida sedentario dentro de los colaboradores de la fundación 7. Se deben realizar valoraciones para prevenir enfermedades musculo esqueléticas
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesoría y capacitación por parte de la ARL SURA 2. La Ubicación de la institución permite que se realicen procesos de apoyo de instituciones como La Cruz Roja, Bomberos de Bucaramanga, San Camilo. 3. Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del Ministerio de Trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibles sanciones por parte del Ministerio de Trabajo por el incumplimiento de la normatividad 2. Posible Déficit de calidad y competitividad frente a otras instituciones con respecto a la prestación de servicios a la población beneficiaria. 3. Posibles situaciones de responsabilidad legal por enfermedades laborales que se presenten en los colaboradores

Tabla 2. Matriz de impactos DOFA

FORTALEZAS		IMPACTO		DEBILIDADES		IMPACTO	
	ALTO	MEDIO	BAJO		ALTO	MEDIO	BAJO
1				1			
2				2			
3				3			
4				4			
5				5			
OPORTUNIDADES				AMENAZAS			
	ALTO	MEDIO	BAJO		ALTO	MEDIO	BAJO
1				1			
2				2			
3				3			

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p style="text-align: center;">FACTORES INTERNOS</p> <p>FACTORES EXTERNOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cuenta con algunos requisitos mínimos en SG-SST 2. Disposición de la institución para aplicar el SG-SST 3. La institución cuenta con ARL SURA 4. Participación y disposición de los colaboradores de la institución en el proceso 5. Disposición de la dirección de la institución para brindar recursos y herramientas necesarios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se da continuidad a la realización de las pausas activas 2. El personal cuenta con posibles desordenes musculoesqueléticos 3. Los colaboradores presentan carga emocional y estrés como consecuencia de las exigencias psicológicas en la realización de sus labores. 4. Predominio del estilo de vida sedentario en los colaboradores de FULMIANI 5. No existe un profesional que lidere los procesos de Talento Humano.
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesoría y capacitación por parte de la ARL SURA 2. La Ubicación de la institución permite que se realicen procesos de apoyo de instituciones como La Cruz Roja, Bomberos de Bucaramanga, San Camilo. 3. Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del Ministerio de Trabajo. 	<p>Gestionar ante la ARL y otras instituciones capacitaciones sobre temas de Autocuidado y estilos de vida saludables.</p>	<p>Fortalecer el programa de pausas activas que ya existe en la institución mediante el apoyo de la ARL</p> <p>Implementar un programa de atención de riesgo psicosocial con apoyo de la ARL y estudiantes de otra institución.</p>

AMENAZAS	ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibles sanciones por parte del Ministerio de Trabajo por el incumplimiento de la normatividad. 2. Posible Déficit de calidad y competitividad frente a otras instituciones con respecto a la prestación de servicios a la población beneficiaria. 3. Posibles situaciones de responsabilidad legal por enfermedades laborales que se presenten a futuro en los colaboradores. 	<p>Realización semestral de valoraciones médicas del sistema musculo esquelético.</p>	<p>Implementar la realización de inspecciones de seguridad de puestos de trabajo con apoyo de la ARL</p>

4.3 PROPUESTA DE INTERVENCION

4.3.1 Objetivo Estratégico. Formular estrategias que contribuyan al bienestar laboral en los colaboradores de fulmiani mediante acciones que minimicen los riesgos biomecánicos en sus lugares de trabajo y los riesgos psicosociales a causa de la carga emocional producida por las tareas que realizan en medio del proceso de intervención integral a los beneficiarios de los distintos programas.

4.3.1 ESTRATEGIA 1: “VIDA SALUDABLE: UN ESTILO. CUIDATE, QUIERETE”

Gestionar capacitaciones sobre temas de Autocuidado y estilos de vida saludables ante distintas instituciones.

Acciones estratégicas	Meta	Indicador	Responsables	Tiempo	Instrumentos de seguimiento
Contacto con las entidades	Entablar una adecuada comunicación con las instituciones seleccionadas.	Número de instituciones vinculadas / Número de instituciones contactadas	Practicante de Trabajo Social	1 semana	Registro de llamadas y visitas realizadas a las instituciones
Gestión de material ilustrativo (carteles, folletos)	Conseguir materiales ilustrativos para poner en las carteleras informativas e instalaciones de la institución.	No de carteles publicados/ No de carteleras informativas	Practicante de Trabajo Social	3 semanas	Registro fotográfico
Gestión para la asistencia a planes de capacitación masiva	Garantizar el compromiso de los colaboradores de asistir a las capacitaciones programadas.	Número de colaboradores participantes/ Total de colaboradores de la institución	Practicante de Trabajo Social	2 semanas	Registro de asistencia de las instituciones y registro fotográfico.

4.3.2 EST2: “UNA PAUSA... QUE TE ACTIVE”

Fortalecer el programa de pausas activas que ya existe en la institución mediante el apoyo de estudiantes de Seguridad Ocupacional.

Acciones estratégicas	Meta	Indicador	Responsables	Tiempo	Instrumentos de seguimiento
Nombrar líderes por área y turnos	Nombrar una líder por cada área y turno de trabajo	Numero de líderes nombrados/ Total de colaboradores de la institución	Practicante de Trabajo Social	1 semana	Acta de elección de líderes
Capacitación de líderes por parte de los estudiantes de Seguridad Ocupacional	Asistencia de todos los lideres a la capacitación de los estudiantes de seguridad ocupacional	Numero de líderes que asisten a las capacitaciones/Total de líderes nombrados	Practicante de Trabajo Social	1 mes	Registro de asistencia
Lanzamiento al personal en general	Participación de los colaboradores en el lanzamiento del programa	Numero de colaboradores que participan/ Total de colaboradores de la institución	Practicante de Trabajo Social	1 semana	Registro de asistencia
Acompañamiento o semanal por área para la realización de los ejercicios	Realizar los acompañamientos semanales de la mano de los líderes de cada área.	Numero de acompañamientos realizados/Total de acompañamientos planeados	Practicante de Trabajo Social	2 meses	Registro fotográfico

4.3.3 ESTRATEGIA 3: “- STRESS, + SALUD LABORAL”

Programar capacitaciones en el manejo de estrés en el marco de las jornadas de seguridad y salud en el trabajo realizadas por la fundación.

Acciones estratégicas	Meta	Indicador	Responsables	Tiempo	Instrumentos de seguimiento
Programar un taller sobre manejo de estrés dentro de las jornadas de seguridad y salud en el trabajo que se realizan dentro de la programación de la fundación.	Realizar el taller sobre manejo de estrés.	No. De Temáticas planeadas/ Talleres Ejecutados	Practicante de Trabajo Social	2 semanas	Registro de asistencia

4.3.4 ESTRATEGIA 4: “VALORA TU CUERPO HOY ”

Gestionar la asignación de practicante de fisioterapia para realizar a partir del próximo año las valoraciones médicas semestrales del sistema musculoesquelético para prevenir la aparición de futuras enfermedades e inspecciones de puestos de trabajo.

Acciones estratégicas	Meta	Indicador	Responsables	Tiempo	Instrumentos de seguimiento
Gestionar la práctica de un estudiante de fisioterapia	Lograr convenio para que se realice práctica en el área de fisioterapia	Numero de instituciones contactadas/Convenios realizados	Practicante de Trabajo Social	2 semanas	Acta de convenio académico realizado

4.3.5 ESTRATEGIA 5: “ INSPECCIONANDO Y TRABAJANDO”

Realizar una inspección de seguridad de los puestos de trabajo con apoyo de los formatos de la ARL.

Acciones estratégicas	Meta	Indicador	Responsables	Tiempo	Instrumentos de seguimiento
Programación y realización de inspecciones de los puestos de trabajo	Realizar 1 inspección de puestos de trabajo	Inspecciones programadas/ Inspecciones realizadas	Practicante de Trabajo Social	1 mes	Registro fotográfico

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FECHA	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Contacto con las entidades.													
Gestión de material ilustrativo (afiches, folletos).													
Planes de capacitación masiva.													
Nombrar líderes por área y turnos.													
Capacitación de líderes por parte de estudiantes de salud ocupacional.													
Lanzamiento del programa a todo el personal.													
Acompañamiento semanal por área para la realización de los ejercicios.													
Realización de taller enfocado a stress laboral.													
Gestionar la práctica de una estudiante de fisioterapia en diferentes instituciones universitarias.													
Programación y realización de la inspección de los puestos de trabajo y plan de trabajo .													

5. RESULTADOS DE LA FASE DE EJECUCION

5.1 ESTRATEGIA 1

Para cumplir la estrategia relacionada con estilos de vida saludable se hace acercamiento con varias instituciones:

- **INDERBU:** mediante una llamada telefónica se logra establecer contacto con la persona encargada del programa de vida saludable, quien explica que el programa consiste en jornadas deportivas de lunes a viernes a las 7 de la mañana en los principales parques de la ciudad y los días domingos en la ciclovia.
- **SECRETARIA DE SALUD DEPARTAMENTAL:** Se realizó el acercamiento con esta institución, pues se realizaron 6 visitas a la institución, pero en ninguna de ellas se pudo realizar con la encargada del programa de promoción y prevención pues se encontraba en capacitaciones o reuniones.
- **CRUZ ROJA:** se realiza la visita a la institución, la enfermera encargada de atención al público, explica que el programa de vida saludable está ligado a la donación de sangre y sus componentes.
- **PROINSOCOL:** es la empresa encargada de los exámenes de ingreso a los colaboradores de la fundación, en una llamada telefónica la persona encargada de atención explico que ellos no ofrecen capacitaciones ya que solo son una entidad encargada de realizar exámenes al público en general.
- **CAJASAN:** se logró la vinculación con la caja de compensación a la que está afiliada la empresa con dos programas: amo mi vida, cuido mi corazón y nutrición y prevención de tabaco y alcohol. quienes ya han realizado

actividades dentro de las jornadas de seguridad y salud en el trabajo. Desde la vinculación se han realizado dos actividades dentro de las jornadas de seguridad y salud en el trabajo: En agosto se realizó una capacitación sobre el consumo de cigarrillo y alcohol dirigida por un nutricionista, por otro lado, en el mes de septiembre se realizó una bailo terapia como actividad deportiva dirigida por un profesional en deportes.

- SURA: por medio de la asesora quien visito la fundación para realizar la autoevaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo se realiza la solicitud para que desde la ARL se realicen capacitaciones en estilos de vida saludable, se envió la solicitud formal siendo aceptada por la ARL.

Indicadores:

$$\text{Contacto con entidades} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de instituciones identificadas}}{\text{N}^\circ \text{ de instituciones contactadas}} \times 100$$

$$\text{Contacto con entidades} = \frac{6}{6} = 1 \times 100 = 100\%$$

A pesar de que se realizó el acercamiento con seis instituciones, solo dos de ellas ofrecían el programa de estilos de vida saludable, logrando su apoyo para el desarrollo del programa a partir de capacitaciones y actividades deportivas.

$$\text{Gestión de Material} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de carteleras publicados}}{\text{N}^\circ \text{ de carteleras informativas}} \times 100$$

$$\text{Gestión de Material} = \frac{5}{5} = 1 \times 100 = 100\%$$

Se logró gestionar material ilustrativo tanto para las carteleras informativas como para las oficinas ubicadas en la entrada de la fundación (Véase el Anexo D). Por otro lado, desde el programa de Cajasan se entrega a la fundación un afiche en el cual se informa a los colaboradores en general la fecha y la hora de las actividades que van a realizar.

$$\text{Gestión para asistencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de colaboradores participantes}}{\text{N}^\circ \text{ de colaboradores de la institución}} \times 100$$

$$\text{Gestión para la asistencia} = \frac{15}{24} = 0.6 \times 100 = 60\%$$

Todas las capacitaciones se brindan dentro de los espacios de las jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo no son de carácter obligatorio, razón por la cual no se cuenta con la asistencia total de los colaboradores. Estos espacios se realizan dos sábados de cada mes ya que por la atención permanente de la fundación no se pueden realizar este tipo de espacios.

5.2 ESTRATEGIA 2

Indicadores.

$$\text{Nombramiento líderes} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de líderes nombrados}}{\text{Total colaboradores de la institución}} \times 100$$

$$\text{Nombramiento líderes} = \frac{5}{24} = 0.20 \times 100 = 20\%$$

El nombramiento de líderes se realiza a partir de la capacitación sobre pausas activas realizada por los estudiantes de seguridad ocupacional de las Unidades

Tecnológicas de Colombia; los líderes fueron elegidos por encontrar entre ellos los siguientes factores:

- Motivación en la Realización de ejercicios
- Liderazgo dentro de la fundación
- Carisma
- Constancia en la realización de los ejercicios

$$\text{Capacitación de líderes} = \frac{\text{Nº de líderes capacitados}}{\text{Total líderes nombrados}} \times 100$$

$$\text{Capacitación de líderes} = \frac{5}{5} = 1 \times 100 = 100\%$$

En la capacitación a los líderes se tratan puntos específicos por medio de una presentación de diapositivas:

- Concepto de pausas activas
- Ventajas de realizar las pausas activas
- Beneficios de las pausas activas
- ¿Qué es ser un líder?
- Características de los líderes de pausas activas
- Aspectos importantes en el rol de líder de pausas activas.

$$\text{Lanzamiento al personal} = \frac{\text{Nº de colaboradores participantes}}{\text{Total colaboradores de la institución}} \times 100$$

$$\text{Lanzamiento al personal} = \frac{12}{24} = 0.5 \times 100 = 50\%$$

En el lanzamiento al personal en general se da dentro de la capacitación sobre pausas actividades, la elección de líderes se realizar a partir del ejercicio que se realizó. En una actividad posterior se realiza la elección de los líderes, quienes por un periodo de 4 meses serán los encargados de direccionar y orientar la

realización de las pausas activas con los demás colaboradores por medio de una cartelera que será manejada únicamente por los líderes y en la cual se tendrá el nombre de cada uno y si realizo el ejercicio.

$$\text{Acompañamiento Semanal} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de acompañamientos programados}}{\text{N}^\circ \text{ de acompañamientos planeados}} \times 100$$

$$\text{Acompañamiento semanal} = \frac{4}{4} = 1 \times 100 = 100\%$$

En el seguimiento semanal que se realiza, se hace acompañamiento a cada líder para que motive a los demás colaboradores a unirse al ejercicio de pausas activas.

5.3 ESTRATEGIA 3

La temática abordada en las capacitaciones fue:

- Manejo de estrés.

Dentro de ella se incluyó el tema de “Más salud laboral, menos estrés”, 10 puntos que favorecen la reducción del estrés laboral.

$$\text{Taller sobre manejo de estres} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de tematicas planeadas}}{\text{N}^\circ \text{ de talleres ejecutados}} \times 100$$

$$\text{Capacitacion sobre manejo de estres} = \frac{1}{1} = 1 \times 100 = 100\%$$

5.4 ESTRATEGIA 4

Para la gestión de la práctica de la estudiante de fisioterapia se hace contacto con dos instituciones que ofrecen el programa académico.

El día 24 de agosto de 2017 se realiza el acercamiento con la escuela de fisioterapia de la universidad Industrial de Santander en la cual no se obtuvo la

vinculación ya que desde la escuela los campos de practica que se ofrecen a los estudiantes están relacionados con centros médicos en los que hay flujo constante de personas para valoraciones, rehabilitación, etc.

El día 25 de agosto de 2017 se realiza el acercamiento con la Universidad de Santander en la escuela de fisioterapia, tampoco pudo realizarse la vinculación pues al igual que en la institución anterior los campos relacionados con las practicas académicas exigen el flujo constante con los usuarios y no solo para una actividad específica.

Por este motivo, se realiza el contacto con la empresa Proinsocol que es la encargada de realizar los exámenes de ingreso a los colaboradores, los cuales están diseñados hacia la valoración osteomuscular y se realiza la revisión de los exámenes médicos de ingreso de los 24 colaboradores.

Indicador.

$$Gestión Práctica Fisioterapia = \frac{Convenios\ realizados}{N^{\circ}\ de\ instituciones\ contactadas} \times 100$$

$$Gestión Práctica Fisioterapia = \frac{0}{2} = 0 \times 100 = 0\%$$

Al no lograr el convenio con ninguna de las dos instituciones se hace la recomendación a la fundación de la importancia de realizar las valoraciones osteomusculares de manera anual para prevenir la aparición de enfermedades, por esta razón se deja el listado con el nombre de cada colaborador y la fecha del examen que ya se le ha realizado con el fin de que la persona encargada de la toma de decisiones programe la realización de los exámenes durante el transcurso del año 2018 (Véase el Anexo J).

5.5 ESTRATEGIA 5

El 09 de septiembre de 2017 se realiza la inspección de puestos de trabajo a la fundación a 7 oficinas específicas, por medio del formato suministrado por la ARL SURA.

1. Oficina de dirección y equipo interdisciplinar
2. Coordinación
3. Secretaria
4. Administración
5. Oficina de Trabajo Social
6. Oficina de externado
7. Oficina de educadores

Dentro de la realización de la inspección los puestos de trabajo se encuentran los siguientes aspectos:

- Prioridad de descansa pies para las colaboradoras de secretaria y contabilidad ya que se encuentran sentadas la mayor parte de la jornada.
- Poca iluminación en todas las oficinas.
- Poca ventilación en la oficina de contabilidad, secretaria, oficina de educadores y la oficina del equipo interdisciplinar.
- La colaboradora de contabilidad no cuenta con silla ergonómica a pesar de que la mayor parte del día permanece sentada.
- Algunas áreas no contaban con señalización en el momento de la inspección, pero que fue colocada posteriormente por los estudiantes de las unidades tecnológicas de Colombia.
- En la oficina de contabilidad los cables ponen en peligro la integridad de la colaboradora al estar muy cerca de sus extremidades inferiores.
- Congestión en los escritorios de la secretaria, contabilidad y en los puestos de algunos profesionales del equipo interdisciplinar.

- Papelería o elementos sobre la CPU en el área de contabilidad y administración.
- La oficina de secretaria cumple con los parámetros de medida establecidos de largo, pero no de ancho.
- El puesto de trabajo que se encuentra ubicado en el medio de la oficina del equipo interdisciplinar se encuentra ubicado con poco espacio.

Las acciones de mejora que se llevaran a cabo dentro del plan de trabajo que se realizar en el mes de octubre son las siguientes:

- Dotar de luminaria fluorescente las oficinas.
- Dotar de archivadores las oficinas.
- Dotar de descansa pies las oficinas de secretaria y contabilidad.
- Dotación de ventiladores a las oficinas.
- Cambio a silla ergonómica a la oficina de contabilidad.
- Reubicación y protección de la extensión en la oficina de educadores.
- Señalización de la oficina de educadores.

Indicador

$$\text{Inspección Puestos de Trabajo} = \frac{\text{Inspecciones programadas}}{\text{Inspecciones realizadas}} \times 100$$

$$\text{Inspección Puestos de Trabajo} = \frac{1}{1} = 1 \times 100 = 100\%$$

Los seguimientos de las acciones de mejora serán monitoreados el 30 de octubre de 2017 por parte del COPASST.

Por otra parte, se entregó el perfil sociodemográfico actualizado al día 29 de septiembre a la coordinadora y encargada de Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo de la fundación Eugenia Jaimes.

6. CONCLUSIONES

- La intervención se realizó a través de la gestión y desarrollo de actividades enfocadas a la reducción de las consecuencias nocivas del riesgo psicosocial y biomecánico con el fin de mejorar las condiciones de salud física, mental y social de los colaboradores para garantizar su bienestar integral.
- La participación activa de los colaboradores contribuyó al proceso ya que se pudo brindar herramientas por medio de la capacitación y el aprendizaje en espacios prácticos y brindados por la institución
- Se obtuvo apoyo interinstitucional para la gestión de capacitaciones en cuanto al tema de Estilos de Vida Saludable planteada en la estrategia de manejo de estrés
- Los colaboradores de FULMIANI están comprometidos con las distintas actividades relacionadas con el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, enriqueciendo cada uno de los espacios propuestos por la fundación y aportando a la mejora continua
- Se cumplió con los objetivos establecidos en el proyecto, gracias al compromiso y apoyo de la dirección y colaboradores de FULMIANI
- Con respecto a la profesión, es enriquecedor participar en procesos de gestión organizacional e interinstitucional ya que se establecen contactos que contribuyen no solo para el desarrollo del proyecto sino para futuras actividades que sean desarrolladas por la fundación, contribuyendo a la mejora continua del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

- El trabajador social hace su contribución en esta área para garantizar el bienestar laboral y la calidad de vida laboral de los sujetos intervenidos, desarrollando sus actividades como gestor y promotor de la salud.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer los procesos de Seguridad y salud en el Trabajo en la fundación, ya que según la normatividad el plazo estipulado para cumplir con ello es en entre junio de 2017 y abril de 2019 con la Contratación de una persona idónea encargada de implementar y actualizar todos los requisitos que serán evaluados según la Resolución 1111 de 2017.

También se recomienda la realización de las valoraciones osteomusculares de manera anual a todos los colaboradores con el fin de prevenir la aparición de enfermedades que afecten la calidad de vida laboral.

Por otro lado, se recomienda la creación del programa de atención al riesgo Psicosocial para que por medio de este se realicen capacitaciones frecuentes sobre manejo de estrés debido a la carga psicosocial que manejan los colaboradores.

Por último, realizar la elección de los nuevos líderes de pausas activas con el fin de dar continuidad y permanencia al programa.

BIBLIOGRAFÍA

AYALA GARCÍA, Mauricio Osvaldo. Responsabilidad social universitaria. [en línea]. 2011. [citado el 15 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:<http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/91/1/Responsabilidad%20social%20universitaria.pdf>>

BARRANCO,C. y HERRERA J.M. Planificación Estratégica y Trabajo Social. En: Revista Acciones e Investigaciones Sociales. En prensa. 2009.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1010 (23, enero, 2006). Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial 46.160. Bogotá.

_____. _____. Ley 1562 (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá.

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 002646 (17, julio, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 00000652 (30, abril, 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Bogotá.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 00001356 (18, julio, 2012). Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Bogotá.

_____. _____. Decreto 1072 (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá.

CONSEJO METROPOLITANO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL. ¿Qué es la Responsabilidad Social?. [en línea] Quito, Ecuador. [citado el 15 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:<http://responsabilidadsocialquito.com.ec/sobre-la-rs/>>

MARQUEZ BARRERA, Julio Cesar . ARP SURA. Control de procesos del sector de alimentos, una revisión del impacto. [en línea]. Bogotá, 2013. [citado el 18 de

marzo de 2017]. Disponible en:<URL:
<https://www.arlsura.com/files/riesgomecanico-alimentos.pdf>>

MINEDUCACIÓN. Modelo programa bienestar social. [en línea]. [en línea] [citado el 15 de marzo de 2017] Disponible en:<URL:<http://www.mineducacion.gov.co/portal/adelante-maestros/Bienestar-y-Seguridad-Social/Programas-de-bienestar-laboral-docente/190204:Modelo-programa-de-bienestar-laboral>>

MONCADA, Carol Eilizabeth. Informe Resultados Matriz de Riesgos y Peligros. [en línea]. Bogotá, 2014. [citado el 21 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:<http://www.registraduria.gov.co/IMG/meci/INFORME%20inspecci%C3%B3n%20Registraduria%20Matriz.pdf>>

RAMIREZ ROJAS, José Luis. Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas. [en línea]. [citado el 25 de abril de 2017]. Disponible en:<URL:<https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/herramienta2009-2.pdf>>

RIMAC, Seguros y Reaseguros. Matriz de Riesgo. [en línea]. Lima, Perú, 2014. [citado el 18 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:<http://prevencionlaboralrimac.com/Herramientas/Matriz-riesgo>>

SURATEP. Análisis de riesgos por oficio (ARO). [en línea] 2003 [citado el 18 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/elaboracion_pso.pdf>

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CHILE. Calidad de vida laboral. [en línea] [citado el 15 de marzo de 2017]. Disponible en:<URL:<http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>>

ANEXOS

Anexo A. Formato Encuesta Psicosocial



Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedarás en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = puntos

8



Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = puntos

istas (CoPsoQ)

9

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES.)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = puntos

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = puntos

Anexo B. Formato Osteomuscular

CUESTIONARIO SOBRE LAS CONDICIONES DE SALUD OSTEOMUSCULAR DEL TRABAJADOR

La siguiente encuesta es personal y se dirige a usted con el fin de conocer su opinión acerca de los aspectos o condiciones de trabajo que puedan representar un riesgo para su seguridad o salud. El objetivo es mejorar la manera de realizar nuestra tarea y lograr que nuestro puesto de trabajo sea cada vez más seguro.

Fecha:
 dd mm aaaa

Nombre: _____

Edad: (años)

Oficio: _____

Tareas que realiza:

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

Sección: _____

Turno: _____

Antigüedad en el oficio: (años)

Antigüedad en la empresa: (años)

MARQUE CON UNA (X) LA RESPUESTA QUE USTED CONSIDERE APROPIADA EN CADA PREGUNTA

1. ¿Antes de vincularse a la empresa laboró en alguna(s) empresa(s) en la que tenía que manipular o transportar cargas?

Si No

Cuanto tiempo? (años)

2. ¿En el último año ha sufrido algún problema o dolor en algún(os) de los siguientes segmentos corporales?

Región cabeza-cuello	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Región Dorso-lumbar	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Miembros superiores	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Miembros inferiores	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta es afirmativa, indique para el segmento más comprometido:

3. ¿Cuántas veces ha sufrido ese problema en el último año?

1 2 a 3 Más de 3

4. ¿Tiene este problema o dolor alguna relación con la actividad laboral desempeñada?

Si No

5. ¿Este problema o molestia se mejora con el reposo?

Si No

6. ¿Este problema o molestia ha implicado que se le incapacite médicamente?

Si No

7. Si su respuesta fue afirmativa, indique cuántos días ha sido incapacitado en el último año por ese problema:

1 5 a 15 Más de 15

8. ¿Fuera del trabajo realiza usted alguna actividad deportiva?

Si No

9. Si su respuesta fue afirmativa, indique cuál deporte practica:

Fútbol:

Ciclismo:

Atletismo:

Otro:

10. Señale el número de veces que realiza esta actividad deportiva:

1 vez por semana

2 a 3 veces por semana

Más de 3 veces por semana

11. ¿Ha sufrido lesiones o traumas durante la práctica de la actividad deportiva?

Si No

Cuál:

12. ¿Realiza alguna actividad física (esfuerzo físico) diferente a la actividad deportiva y laboral (empresa)?

Si No

13. Si su respuesta fue afirmativa, indique cuál o cuáles actividades:

14. ¿Desde hace cuánto tiempo?

(Días)

(Meses)

(Años)

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo C. Acta Asistencia Actividad de Cajasan

FULMIANI		ACTA DE REUNIÓN		
RH-01		VERSIÓN: 01	F.A.: 12/11/15	
FECHA: <u>26-08-2017</u>		LUGAR: <u>AUDITORIO GREZZI</u>		ACTA N°
HORAS PROGRAMADAS: <u>4 HORAS</u>		HORAS EJECUTADAS: <u>4 HORAS</u>		

AGENDA DE TRABAJO:

1. Capacitación Cajasan: "Año Mi Vida. Cuido Mi Corazón".
Incluye: Evitar consumo de alcohol y cigarrillos. Check Nutricional.
2. Actividad Física.
3. Sensibilización Laboral: Comité Convivencia Laboral.

ASISTENTES:

#	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1.	María Juliana Peñuela V.	Trabajadora Social	Ma. Juliana
2.	Rosalba Velasco Mantilla	Trabajadora Social	Rosalba Velasco
3.	Jennifer Paola Figueroa Rodriguez	Aux contable	Jennifer
4.	Edgar Estupinan gomez.	Practicante	Edgar Estupinan
5.	Wilmer Sebastian Rojas Villamizar	Practicante	Sebastian Rojas
6.	Amelis Meza James	Aux. Admon	Amelis
7.	Adriana Velasco Mantilla	Educadora	Adriana Velasco
8.	Laydy Jasmín Mandozo Rayón	Trabajadora Social	Laydy J. Mandozo
9.	Laura Victoria Jaque	Psicólogo	Laura
10.	Blanca Carla Mora B.	Coord. adm.	Blanca Carla
11.	Yaneth Zuri	Maestrada	Yaneth
12.	Juan Antonio Pardo Ortega	Nutricionista	Juan Antonio
13.	Srika Garcia Villamizar	Terapeuta ocupacional	Srika Garcia

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FECHA: 16 DE SEPTIEMBRE DE 2017
 HORA: 8:00 AM
 LUGAR: CR 11 # 43-49 ALFONSO LOPEZ

AGENDA:

- 8:00 am A 9:00 am: CONCURSO MARIA MADRE DE LOS HUÉRFANOS
- 9:00 am A 10:00 am: PLAN SANEAMIENTO BÁSICO (Nutricionista)
- 10:00 am A 10:15 am: REFRIGERIO
- 10:15 am A 11:00 am: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y DOTACIÓN (Seguridad y Salud en el Trabajo)
- 11:00 am A 12:00m: MANEJO DE ESTRÉS ATRAVES DE LA BAILOTERAPIA (CAJASAN) (Ropa Deportiva)
- 12:00 m A 12:30 m: AMOR Y AMISTAD (Comité Social)

NOTA: SE REQUIERE LA ASISTENCIA DE CARÁCTER OBLIGATORIO SEGÚN REGLAMENTO INTERNO.

!! TE ESPERAMOS NO FALTES!!

ACTA DE REUNIÓN

VERSIÓN: 01

F.A.: 12/11/15

LUGAR: Auditorio Ghazzi
 HORAS EJECUTADAS: 4

ACTA N°

Tesoro Mariano

Personal de Emergencia

		CARGO	FIRMA
1	Johanna Arciniegas Alfonso		
2	Joan Emanuel Arciniegas		
3	Wilmer Sebastian Rojas Ullamizar	Prácticas	
4	MARIA FERNANDA SANTIAGO		
5	Edgar Estupinan Gomez	Prácticas	
6	Yuli Isabel Diaz		
7	Blanca Cecilia Mora B.	Coord. Cocina	
8	Yaneth Zenique	Coordinadora de Cocina	
9	Mariela Pobin	Cocina	
10	Kamelia Ramos C.	Psicóloga	
11	Erika Garcia Villamizar	Tesorería	
12	Jemiter Rula Fiverca Rodriguez	Aux. Contable	
13	Adriana Velasco Mantilla	Educadora	
14	Maria Juliana Penvela Velasquez	Trabajadora Social	
15	DANYS MEDINA MARTINEZ	SERVICIOS GENERALES	

.... Sigue


Anexo D. Fotos cartel – stress + salud laboral



Anexo E. Acta capacitación pausas activas

FULMIANI		LISTADO DE ASISTENCIA ACTIVIDADES		
RH - 14		VERSIÓN: 01	F.A.: 12/11/15	
FECHA: 15-09-2017		PROGRAMA: Talento Humano		
ACTIVIDAD: CAPACITACIÓN SST				
BENEFICIARIOS: TALENTO HUMANO				
RESPONSABLE: SST - COMITÉ DE CONVENCION LABORAL				
No.	NOMBRE	TELEFONO / CELULAR	OBSERVACIONES	
1	Pedro José Morán D	3013114860	-	
2	DANUS MEDINA MARTINEZ	6594754	-	
3	Wilmer Sebastian Rojas V.	3004022755	-	
4	Edgar Estupitan.	301 628 4331.	-	
5	Eugenio Jaime Jaime	3013110562	-	
6	Laydy Jaimin Mendoza Rojas	3188058140.	-	
7	NURY ALEXANDRA JUSARZ	3156314551	-	
8	Jennifer Paola Figueroa Rodriguez	3125796920.	-	
9	Erika Josenia Garcia Villamizar	300 861 8464	-	
10.	Xarelh-Zuniga.	319.75.34.890.	-	
11	Maria Juliana Penivela V.	3164119170.	-	
12	Laura Victoria Jaque N.	3012227041	-	
13	Blanca Celia Mora B.	310 75 311 67	-	
14	Amelis Meza Jaime	3157336251	-	
15.	Adriana Velasco Mantilla	3177632304	-	
16	Juan Manuel Mesa Malva	3162927715	-	
17	Ingly Tatiana Ruiz Motis	3213343311	-	

Anexo F. Acta elección y capacitación de líderes de pausas activas

 FULMIANI	ACTA DE REUNIÓN		
	RH - 01	VERSIÓN: 01	F.A.: 12/11/15

FECHA: 13-10-2017 LUGAR: _____ ACTA N° _____
 HORAS PROGRAMADAS: 1 HORAS EJECUTADAS: 1

AGENDA DE TRABAJO:

- Elección de líderes de pausas activas
- Presentación en power point sobre pausas activas y
características del líder en pausas activas

ASISTENTES:

#	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1.	Rosalba Velasco Mantilla	Trabajadora Social	Rosalba Velasco
2.	Jennifer Paola Figueroa Rodríguez	Aux. contable	Jennifer P.
3.	Kamelia Ramos C.	Psicóloga	Kamelia P.
4.			
5.			

OBSERVACIONES:

Dentro de la presentación se trataron los siguientes temas:

- Definición pausas activas
- Ventajas de las pausas activas
- Beneficios de las pausas activas
- Definición de líder
- Características de los líderes de pausas activas
- Aspectos importantes para líderes las pausas activas.

COMPROMISOS:

- Realizar una cartelería con los nombres de todos los empleados, en ella se pondrá una cara feliz a quienes participen y una cara triste a quienes no realicen el ejercicio.
- Fomentar en la comunidad de la Fundación la cultura de autocuidado
- Realizar la elección de nuevos líderes en febrero de 2018

Anexo G. Acta actividad entorno empresarial y Manejo de estrés

FULMIANI
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FECHA: 12 DE AGOSTO DE 2017
 HORA: 8:00 AM
 LUGAR: CR 11 # 43-49 ALFONSO LOPEZ

AGENDA:

- 8:00 AM A 8:45 AM : TRABAJO EN EQUIPO
- 8:45 A.M. A 9:30 ENTORNO EMPRESARIAL (COM. CONVIVENCIA LABORAL)
- 9:30 AM A 10:15 AM: TRATAMIENTO DE HERIDAS LEVES (PRIMEROS AUXILIOS)
- 10:15 AM A 10:30 AM: REFRIGERIO
- 10:30 AM A 11:15 AM: SEG. Y SALUD
- 11:15 A 12:00 JORNADA DEPORTIVA (COMITÉ SOCIAL)

NOTA: SE REQUIERE LA ASISTENCIA DE TODOS LOS COLABORADORES. TRAER ROPA DEPORTIVA

!! TE ESPERAMOS NO FALTES!!

ACTA DE REUNIÓN

VERSIÓN: 01 F.A: 12/11/15

ADRIANO STEZZI ACTA N° TH-011

EJECUTADAS: 4

Reunión?

Comité Convivencia Laboral?

Heridas Leves (Primeros Auxilios)

Loja.

ASISTENTES:

#	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	Laydy Jamin Mendoza Rayón	Trabajadora	Laydy J. Mendoza
2	Erika Clesenia Garcia Villamizar	Trabajadora	Erika Garcia
3	Jennifer Paola Figueroa Rodriguez	Aux contable	Jennifer
4	Adriana Velasco Mantilla	Educadora	Adriana Velasco
5	Maria Juliana Perivez Velazquez	Trabajadora Social	MJP
6	Elyemmi Jamin Jamin	Coord. Cool	Elyemmi
7	Yaneth Zuniga	Manipuladora	Yaneth
8	Dolly Beatriz Torres Castro	Psicologa	Dolly
9	Johana Paola Merchan Correa	Pedagoga	Johana
10	Juan Manuel Mora Medina	Trabajador	Juan Manuel
11	Rosalba Velasco Mantilla	Practicante Trabajo Social	Rosalba Velasco
12	Jessica Alvarado	Educadora	Jessica A.
13	Debara Castañeda Mora	Aux Admon	Debara
14	Amelis Meza Jimenez	Corrector	Amelis
15	Rosendo porcello		Rosendo

Anexo H. Tabla exámenes de seguimiento

NOMBRE	FECHA EXAMEN	FECHA EXAMEN SEGUIMIENTO
PEDRO JOSE MORA BARRERA	18/08/2015	
EUGENIA JAIMES JAIMES	18/08/2015	
AMELIS JOHANNA MEZA JAIMES	08/02/2016	
DANYS MERCEDES MEDINA	05/02/2016	
ROSALBA VELASCO MANTILLA	16/07/2016	
ADRIANA VELASCO MANTILLA	08/02/2016	
JENNIFER PAOLA FIGUEROA	13/12/2016	
LEIDY JAZMIN MENDOZA RAYON	28/03/2017	
LAURA VICTORIA JAGUA	09/03/2016	
JOHANA PAOLA MERCHAN	07/10/2016	
JHON STYWAR MORA MEDINA	01/08/2016	
DEBORA CASTAÑEDA MORA	23/08/2016	
JULIAN RAMIREZ RIVERA	NO TIENE	
JAHIR ANTONIO RUEDA OÑATE	31/08/2016	
BLANCA CECILIA MORA	11/02/2016	
JANETH ZUÑIGA	16/05/2017	
INGRY TATIANA RUIZ MUTIS	15/11/2016	
EMMA CONSUELO CAMACHO	25/10/2016	
PAOLA ANDREA OVIEDO	NO TIENE	
MARIA JULIANA PEÑUELA VELASQUEZ	01/08/2016	
KAMELIA RAMOS COGOLLO	06/09/2017	
CESAR JULIO REINA FLOREZ	05/05/2017	
NURY ALEXANDRA SUAREZ JAIMES	09/06/2016	
JORGE ALBERTO GUTIERREZ	NO TIENE	
ERIKA YESENIA GARCIA VILLAMIZAR	11/07/2017	

Anexo I. Fotografías Inspección puestos de trabajo

Poca Iluminación Oficina de Educadores



Ausencia de silla ergonómica Contabilidad



No Cumple con medida de Ancho Secretaria



Cableado bajo el escritorio Contabilidad

