

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea del CRAI-Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la CRAI-Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-Biblioteca

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

**Diseño, documentación e implementación del SG-SST para la Fundación Colombo Alemana
“Volver a Sonreír”**

Marly Lucia Paredes Abaunza

Informe final de práctica empresarial para optar el título de Ingeniera Industrial

Director

Jonathan David Morales Méndez

Magister en desarrollo sostenible y medio ambiente

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Facultad de ingeniería industrial

2017

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción.....	7
Justificación.....	14
1. Objetivos.....	16
1.1 Objetivo general.....	16
1.2 Objetivos específicos.....	16
2. Marco referencial.....	17
2.1 Marco conceptual.....	17
2.1.1 Seguridad y Salud en el Trabajo:.....	17
2.2 Marco teórico.....	23
2.2.1 Decreto 1072 del 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo.....	24
2.3 Marco legal.....	26
3. Caracterización de la empresa.....	27
3.1 Reseña histórica de la empresa.....	28
3.2 Procesos desarrollados y servicios prestados.....	28
3.3 Materias primas y equipos utilizados más significativos.....	29
3.4 Estructura organizacional.....	30
3.5 Infraestructura principal.....	30
4. Actividades realizadas.....	31
4.1 Diagnóstico de la empresa sobre la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.....	31
4.2 Plan de trabajo anual.....	32

4.3 Documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
4.3.1 Documentos internos para la empresa.....	32
4.3.1.1 Reglamento interno de trabajo.....	32
4.3.1.2 Reglamento de higiene y seguridad industrial.....	33
4.3.1.3 Políticas del SG-SS.....	33
4.3.1.4 Objetivos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	34
4.3.1.5 Manual de funciones y responsabilidades.....	34
4.3.2 Documentos base del sistema.....	35
4.3.2.1 Recursos del sistema de gestión.....	35
4.3.2.2 Indicadores de gestión.....	36
4.3.3 Documentos del diagnóstico de las condiciones de trabajo.....	37
4.3.3.1 Gestión de riesgos y peligros.....	37
4.3.3.2 Plan de capacitación.....	38
4.3.3.3 Programa de inducción y reinducción.....	38
4.3.3.4 Elementos de protección personal.....	39
4.3.3.5 Programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.....	40
4.3.3.6 Inspecciones planeadas.....	41
4.3.3.7 Programa de orden y aseo.....	41
4.3.3.8 Plan de mantenimiento correctivo y preventivo.....	42
4.3.3.9 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres.....	42
4.3.4 Documentos del diagnóstico de las condiciones de salud.....	43
4.3.4.1 Programas de vigilancias epidemiológicas.....	44

4.3.4.2 Profesiograma.....	44
4.3.4.3 Exámenes médicos ocupacionales.....	45
4.3.4.4 Programa de prevención y promoción.....	45
4.4 Soportes de Implementación del sistema.....	46
4.4.1 Inspecciones periódicas.....	46
4.4.2 Indicadores del sistema de gestión.....	47
4.4.3 Políticas.....	48
4.4.4 Comités de apoyo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	48
4.4.5 Programas de prevención y promoción.....	50
4.4.6 Socialización de perfiles de cargo y jornada de recreación.....	50
4.4.7 Inducción de lineamientos institucionales y de seguridad y salud en el trabajo.....	50
4.4.8 Entrega de elementos de protección personal.....	51
4.5 Auditoria y revisión por la alta dirección.....	51
4.6 Mejoramiento continuo.....	52
5. Actividades realizadas aparte de la implementación del SG—SST.....	53
5.1 Veeduría ciudadana.....	53
5.2 Protocolo de compras.....	53
6. Aportes y recomendaciones.....	53
7. Lecciones aprendidas.....	55
8. Conclusiones.....	56
Bibliografía.....	58
Apéndices.....	59

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Relación ciclo Deming y fases del SG-SST</i>	25
Tabla 2. <i>Información general del perfil de la empresa</i>	27

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Ciclo PHVA según Edwards Deming	25
Figura 2. Logo Institucional	27

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice 1. Matriz legal general de cumplimiento al SG-SST de la Fundación Colombo Alemana	59
Apéndice 2. Matriz legal del Sistema de la Fundación Colombo Alemana	59
Apéndice 3. Organigrama institucional Fundación Colombo Alemana.....	59
Apéndice 4. Plano CDI “Volver a Sonreír” de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” (Sede principal).....	59
Apéndice 5. Evaluación diagnóstica inicial SG-SST Fundación Colombo Alemana Volver a sonreír ARL	60
Apéndice 6. Evaluación inicial del SGSST en Fundación Colombo Alemana por director y practicante.....	60
Apéndice 7. Evaluación diagnóstica de seguimiento 2017 SG-SST Fundación Colombo Alemana Volver a sonreír	60
Apéndice 8. Plan de trabajo anual del SG-SST 2017	60
Apéndice 9. Reglamento interno de trabajo Fundación Colombo Alemana	60
Apéndice 10. Reglamento de higiene y seguridad industrial Fundación Colombo Alemana	60
Apéndice 11. Acta aprobación de política por la alta dirección	60
Apéndice 12. Registro de firma de aprobación por la alta dirección	60
Apéndice 13. Política de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación Colombo Alemana	60
Apéndice 14. Política de prevención de alcohol, drogas y tabaquismo.....	60
Apéndice 15. Política institucional para emergencias	60

Apéndice 16. Política ambiental	60
Apéndice 17. Política institucional y de servicio	60
Apéndice 18. Objetivos del SG-SST	60
Apéndice 19. Manual descriptivo de perfiles de cargo	60
Apéndice 20. Responsabilidades y roles del SG-SST	60
Apéndice 21. Recursos para el SG-SST	60
Apéndice 22. Definición de indicadores de gestión	60
Apéndice 23. Procedimiento para la identificación y valoración de riesgos y peligros	60
Apéndice 24. Anexo 2 de procedimiento de identificación y valoración de riesgos y peligros	60
Apéndice 25. Anexo 3 de procedimiento de identificación y valoración de riesgos y peligros	61
Apéndice 26. Matriz de identificación de riesgos y peligros	61
Apéndice 27. Metodología de evaluación del riesgo biomecánico	61
Apéndice 28. Metodología de evaluación del riesgo biológico.....	61
Apéndice 29. Metodología de evaluación del riesgo físico y químico.....	61
Apéndice 30. Medidas de prevención y de controles generales	61
Apéndice 31. Medidas de prevención y control por riesgos.....	61
Apéndice 32. Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo 2016.....	61
Apéndice 33. Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo 2017.....	61
Apéndice 34. Programa de inducción, reinducción y entrenamiento	61
Apéndice 35. Cartilla de inducción, reinducción y entrenamiento.....	61
Apéndice 36. Evaluación (pre) inducción, reinducción y entrenamiento.....	61
Apéndice 37. Evaluación (post) inducción, reinducción y entrenamiento	61

Apéndice 38. Tabulación de resultados evaluación post de inducción, reinducción y entrenamiento	61
Apéndice 39. Matriz de elementos de protección personal (EPP)	61
Apéndice 40. Formato de entrega de elementos de protección personal.....	61
Apéndice 41. Formato de auditoria de elementos de protección personal	61
Apéndice 42. Formato de dotación por trabajador	61
Apéndice 43. Programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.....	61
Apéndice 44. Registro de accidentes de trabajo de la Fundación Colombo Alemana	61
Apéndice 45. Registro de enfermedad laboral Fundación Colombo Alemana	61
Apéndice 46. Informe de enfermedad laboral de la Fundación Colombo Alemana	61
Apéndice 47. Formato de auto reporte de actos y condiciones inseguros	61
Apéndice 48. Formato de inspecciones a instalaciones eléctricas.....	62
Apéndice 49. Formato de inspecciones de botiquín fijo	62
Apéndice 50. Formato de inspecciones de botiquín portátil	62
Apéndice 51. Formato de inspecciones de condiciones de seguridad	62
Apéndice 52. Formato de inspecciones a extintores.....	62
Apéndice 53. Formato de inspecciones a elementos de protección personal	62
Apéndice 54. Informe de inspecciones realizadas.....	62
Apéndice 55. Programa de orden y aseo Fundación Colombo Alemana	62
Apéndice 56. Anexos programa orden y aseo Fundación Colombo Alemana.....	62
Apéndice 57. Plan de mantenimiento correctivo y preventivo.....	62
Apéndice 58. Hoja de vida de equipo - estufa industrial.....	62
Apéndice 59. Hoja de vida de equipo - licuadora industrial	62

Apéndice 60. Datos de seguridad – biovarsol	62
Apéndice 61. Datos de seguridad – blanqueador	62
Apéndice 62. Datos de seguridad - desengrasante industrial	62
Apéndice 63. Datos de seguridad - desinfectante para pisos.....	62
Apéndice 64. Datos de seguridad - jabón detergente en polvo	62
Apéndice 65. Datos de seguridad - jabón líquido.....	62
Apéndice 66. Datos de seguridad - limpia brechas	62
Apéndice 67. Plan de respuesta ante emergencias	62
Apéndice 68. Análisis de vulnerabilidad de la fundación	62
Apéndice 69. Anexo1 de análisis de vulnerabilidad.....	62
Apéndice 70. Plan de contingencia.....	62
Apéndice 71. Anexos plan de contingencia.....	63
Apéndice 72. Formato de encuesta a condiciones de salud de los trabajadores.....	63
Apéndice 73. Formato de encuesta de perfil sociodemográfico.....	63
Apéndice 74. Consolidado de resultados a condiciones de salud de los trabajadores.....	63
Apéndice 75. Consolidado de resultados a perfiles sociodemográficos.....	63
Apéndice 76. Programa de estilos saludables según encuestas	63
Apéndice 77. Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial	63
Apéndice 78. Programa de vigilancia epidemiológica ruido.....	63
Apéndice 79. Programa de vigilancia epidemiológica voz	63
Apéndice 80. Programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular	63
Apéndice 81. Programa de bienestar laboral	63
Apéndice 82. Profesiograma.....	63

Apéndice 83. Anexo 3 matriz de exposición a riesgos	63
Apéndice 84. Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales	63
Apéndice 85. Consolidado de exámenes médicos 2016.....	63
Apéndice 86. Ejemplo de Examen médico ocupacional a auxiliar administrativo y manipuladora de alimentos.....	63
Apéndice 87. Ejemplo de examen médico ocupacional a maestras titulares y auxiliares	63
Apéndice 88. Programa de prevención y promoción	63
Apéndice 89. Inspecciones generales de seguridad área administrativa	63
Apéndice 90. Inspecciones generales de seguridad área comedor	63
Apéndice 91. Inspecciones generales de seguridad área cocina.....	63
Apéndice 92. Inspecciones de instalaciones eléctricas área administrativa	63
Apéndice 93. Inspecciones de instalaciones eléctricas área comedor	64
Apéndice 94. Inspecciones de instalaciones eléctricas área cocina.....	64
Apéndice 95. Inspección de botiquín portátil.....	64
Apéndice 96. Inspección de botiquín fijo.....	64
Apéndice 97. Inspecciones a extintores.....	64
Apéndice 98. Calculo de indicadores anuales del sistema año 2016.....	64
Apéndice 99. Políticas talento humano año 2017.....	64
Apéndice 100. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	64
Apéndice 101. Comité de convivencia laboral	64
Apéndice 102. Comité operativo ante emergencias	64
Apéndice 103. Ejemplos de programas de prevención y promoción	64
Apéndice 104. Actas en función del trabajador.....	64

Apéndice 105. Inducciones al personal año 2017	64
Apéndice 106. Entrega de elementos de protección personal	64
Apéndice 107. Lista de chequeo para auditoria.....	64
Apéndice 108. Plan de auditoria.....	64
Apéndice 109. Programación de auditoria	64
Apéndice 110. Informe de auditoria	64
Apéndice 111. Procedimiento de revisión por la alta dirección	64
Apéndice 112. Formato de revisión por la alta dirección.....	64
Apéndice 113. Acta evidencia revisión por la alta dirección	64
Apéndice 114. Procedimiento de acciones	64
Apéndice 115. Solicitud de acciones	64
Apéndice 116. Formato de ejecución de acciones.....	65
Apéndice 117. Protocolo de veeduría ciudadana.....	65
Apéndice 118. Anexo 1 del protocolo de veeduría ciudadana	65
Apéndice 119. Anexo 2 del protocolo de veeduría ciudadana	65
Apéndice 120. Anexo 3 del protocolo de veeduría ciudadana	65
Apéndice 121. Protocolo de compras	65
Apéndice 122. Anexos del protocolo de compras	65
Apéndice 123. Formato de compra.....	65

Introducción

La promoción de condiciones y actos seguros en los ambientes de trabajo, es una alternativa que adopta la dirección estratégica de toda organización, con el objetivo de prevenir lesiones a causa de accidentes o incidentes de trabajo y mitigar las enfermedades que pueden ser el resultado de afectación a la salud, en un tiempo considerable de exposición a riesgos y peligros propios de la actividad económica de la empresa.

A partir del compromiso que debe adoptar cada una de las organizaciones con sus trabajadores sin importar su razón social y actividad económica, el Ministerio de Trabajo por el poder que se le confiere de formular y orientar políticas públicas, al igual que emitir documentos legales en materia laboral, define en el Decreto 1072 del 2015 [1] los requisitos de obligatorio cumplimiento para la correcta implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo enfocado hacia las pequeñas y medianas empresas denominadas PYMES.

Por tal motivo la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, como entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral a la primera infancia en la modalidad de Cero a Siempre en Bucaramanga y Floridablanca, establece el diseño, documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, en cumplimiento de la normatividad legal vigente bajo un proceso lógico y por etapas, para el control y el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y prestación del servicio.

Para el logro del objetivo propuesto se requirieron de las actividades principales basadas en: la realización de un diagnóstico preliminar referente a la documentación y procesos existentes según requisitos del sistema, la identificación y evaluación de riesgos y peligros presentes en los procesos misionales y de apoyo de la fundación, al igual que los análisis de vulnerabilidad, y finalizando con

la definición del plan de trabajo anual en concordancia a las necesidades de prevención y promoción de riesgos laborales y requerimientos generales del SG-SST.

El presente informe está estructurado y ordenado según el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) [1] que define el Sistema de Gestión, clasificando de igual modo las etapas de organización, planificación, aplicación, auditoría y mejora continua para el cumplimiento de requisitos y satisfacción de necesidades referente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Justificación

La realización de la práctica empresarial en la entidad sin ánimo de lucro Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en la temática del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, expresa el compromiso empresarial en la generación de un cambio de conciencia en la importancia que tiene el recurso humano, considerando que si se ofrece al trabajador confiables y saludables condiciones de ambientes de trabajo, se podrá alcanzar una mejor productividad en la prestación de servicios y consolidar el sentido de pertenencia y relación por las partes interesadas de la organización.

Este cambio de conciencia es aplicable a todos los niveles que conforman la fundación, debido a que el esfuerzo humano de cada uno de los empleadores, trabajadores y aprendices presentes en los procesos, demuestran que sin importar las diferencias todos forman parte de una familia laboral y es deber de cada uno procurar un cuidado integral de su seguridad y salud, minimizando la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, con el debido reporte e identificación de riesgos y peligros a los cuales están la mayor parte del tiempo expuestos.

La importancia que tuvo el periodo de práctica a nivel profesional, refleja el compromiso como ingeniera industrial en garantizar bienestar organizacional en materia de recursos humanos, recursos financieros y recursos técnicos enfocados hacia un mismo objetivo, garantizando la toma de acciones pertinentes hacia una mejora continua, en calidad de productividad, optimización y prestación de servicios. Cabe resaltar que la realidad que se vive en el entorno laboral, es una experiencia muy gratificante la cual exige contemplar diferentes factores desde fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas y los imprevistos que son característicos de toda organización según sus necesidades inmediatas, en este caso todo lo relacionado a prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en conjunto a la eliminación y reducción de riesgos y peligros.

1. Objetivos.

1.1 Objetivo general.

Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los lineamientos del decreto 1072 del 2015 [1] en la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, a través de un proceso lógico y por etapas, encaminado hacia la mejora continua que permita el bienestar de todos los trabajadores y partes interesadas de la organización.

1.2 Objetivos específicos.

- ✚ Realizar una evaluación inicial que permita diagnosticar el estado actual de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en el cumplimiento de los criterios y requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✚ Identificar los factores de riesgos y peligros presentes de forma directa e indirecta en los ambientes y puestos de trabajo, dando lugar a la planificación de los documentos que permitan obtener evidencias de los controles requeridos
- ✚ Ejecutar los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan dar conocimiento del compromiso empresarial y de las condiciones de salud y seguridad de sus colaboradores
- ✚ Fomentar una cultura de autocuidado organizacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que dé lugar a la identificación de riesgos y peligros para la respectiva toma de acciones
- ✚ Dar seguimiento a cada uno de los programas realizados para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la Fundación, por medio de una auditoria interna y la correspondiente revisión por la alta dirección enfocados hacia una mejora continua

2. Marco referencial.

2.1 Marco conceptual.

2.1.1 Seguridad y Salud en el Trabajo:

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. [2]

- ✚ Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
 - ✚ Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
 - ✚ Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
 - ✚ 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.
1. 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 del trabajo.

2. 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 y viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
 3. También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
 4. De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.
- ✚ Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
 - ✚ Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
 - ✚ Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
 - ✚ Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
 - ✚ Autoreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

- ✚ Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- ✚ Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
 - ✚ Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 - ✚ Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
 - ✚ Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - ✚ Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✚ Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- ✚ Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La

organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

- ✚ Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que 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.
- ✚ Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- ✚ Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- ✚ Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- ✚ Elemento de Protección Personal (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.
- ✚ Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- ✚ Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo

ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

- ✚ Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- ✚ Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- ✚ Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- ✚ Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✚ Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- ✚ Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- ✚ Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

(SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

- ✚ Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- ✚ No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- ✚ Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- ✚ Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- ✚ Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- ✚ Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- ✚ Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- ✚ Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- ✚ Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

- ✚ Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- ✚ Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- ✚ Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

[2]

2.2 Marco teórico.

La seguridad y salud en el trabajo ha tomado una importancia significativa en el talento humano que conforma las empresas con actividades económicas diversas; dichas empresas en la actualidad buscan alcanzar el objetivo de generar utilidades en conformidad a 3 aspectos básicos: costos, medio ambiente y salud y seguridad de sus trabajadores, siendo esta última la que toma mayor relevancia debido a la necesidad de preservar y asegurar la integridad de vida del personal que constituye la organización con su aporte de trabajo, mediante la mitigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2.2.1 Decreto 1072 del 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo.

El Ministerio de Trabajo bajo las facultades concebidas, expide el 25 de mayo del 2015 un Decreto en el cual compila todas las normas reglamentarias del sector trabajo y que antes estaban dispersas para su consulta. En este Decreto en el libro 2 - parte 2 – título 4 – capítulo 6 en Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se establecen las directrices de obligatorio cumplimiento para su implementación aplicada a los empleadores públicos y privados, y demás organizaciones, estableciendo una cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión. [1]

Según el Decreto, el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

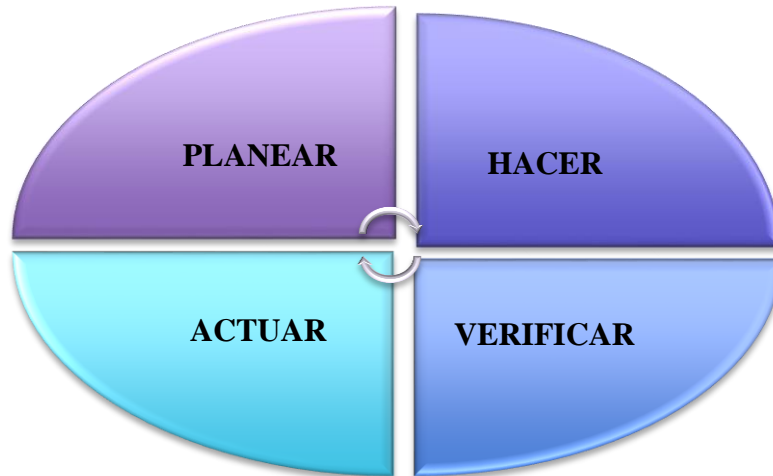


Figura 1. Ciclo PHVA según Edwards Deming

Las fases del sistema de gestión y el ciclo PHVA, tienen su relación de la siguiente manera:

Tabla 1.

Relación ciclo Deming y fases del SG-SST

CICLO PHVA	FASES DEL SG-SST
Planear	organización y planificación
Hacer	Aplicación
Verificar	auditoría y revisión por la alta dirección
Actuar	Mejoramiento

A través de cada uno de los pasos del ciclo PHVA las empresas pueden:

- ✚ **Planificar:** Etapa en la que se definen los objetivos y cómo lograrlos, de acuerdo a políticas organizacionales y necesidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. Puede ser de gran utilidad realizar grupos de trabajo, escuchar opiniones de los trabajadores y utilizar herramientas de planificación como por ejemplo: 5W2H en la cual se responden 7 preguntas claves cuyas palabras en inglés inician con W y H: ¿Qué (What), ¿Por qué (Why), ¿Cuándo (When) ¿Dónde (Where) ¿Quién (Who), ¿Cómo (How) y ¿Cuánto (How much). [3]

Hay que recordar que esta etapa es muy importante y es la que permite el desarrollo de las otras, lo que indica que si no planeamos bien, los resultados en las otras 3 etapas no serán confiables. [4]

✚ **Hacer:** Etapa de ejecución a lo planeado. En su desarrollo se puede evidenciar los problemas que se tienen en la implementación, momento en el cual se pueden identificar las oportunidades de mejora y ajuste. [5]

✚ **Verificar:** En esta etapa se comprueba lo ejecutado sobre los objetivos previstos, mediante seguimiento y medición a las medidas de prevención y control, confirmando que estas estén acordes con la política y la planeación inicial. [6]

✚ **Actuar:** Etapa en la que se realizan las acciones de mejoramiento al sistema, se corrigen las desviaciones, se estandarizan los cambios, se realiza la formación y capacitación requerida y se define cómo monitorearlo. [7]

2.3 Marco legal.

La normatividad legal vigente para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se basa en la identificación de normas generales y específicas según la actividad económica, que buscan satisfacer los requisitos a nivel nacional y gestionar los riesgos y peligros para evitar accidentes, incidentes y enfermedades laborales, con el debido control de las administradoras de riesgos laborales y los entes gubernamentales correspondientes. Dichas normas se encuentran diligencias en la matriz de requisitos legales en cumplimiento al SG-SST, mediante la realización de dos matriz, siendo una de ella muy específica en sus aspectos y otra catalogada de forma general. [3]

(Ver Apéndices 1, 2)

3. Caracterización de la empresa.

Tabla 2.

Información general del perfil de la empresa


Información institucional.	 <p>Figura 2. Logo Institucional</p>
Nombre de la empresa	Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”
Nit.	804.011.576-4
Ubicación	Calle 202 N° 14 – 70 B. Gonzales Chaparro
Ciudad	Floridablanca
Departamento	Santander
Teléfono	6160693 – 6382312
Correo electrónico	fcavolverasonreir@gmail.com
Actividad económica -CIIU	8511: Educación de la primera infancia [8]
Sucursales o Sedes	Si , 9 contando sede principal en Barrio González Chaparro
- CDI “Caritas Felices”	Calle 149 A N° 38-56B. Villa Real del Sur
- CDI “Mi Mundo Mágico”	Calle 106 N° 22-165B. Provenza
- CDI “Casita de Chocolate”	Carrera 17C N° 90ª-02B. San Luis
- CDI “Soñar y Sonreír”	Calle 54n N° 20-55. Pablón
- CDI “Señora de Lourdes”	Calle 24 N° 7-40. Girardot
- CDI “Mundo de Sonrisas”	Carrera 26 N° 8n-60. Regaderos
- Hogar Infantil “Comuneros”	Carrera 23 N° 36-47. Bolívar Centro
- Hogar “Mis Huellitas”	Centro de Reclusión de Mujeres “El buen Pastor” Vía Chimita
Nombre de Aseguradora de Riesgos Laborales (A.R.L)	Seguros Bolívar
Clases o tipos de Riesgos asignados por la A.R.L	Riesgo tipo 1 con afectación al equipo administrativo, maestras y maestras auxiliares. Riesgo tipo 2 con afectación al equipo de profesionales en nutrición y psicología, trabajadores sociales y coordinadoras. Riesgo tipo 4 con afectación al equipo de servicios generales, manipuladoras de alimentos, servicios generales y mensajería.
Representante Legal	Mercy Magaly Gutiérrez Lozano
Cargos	Directora administrativa, coordinador/a del programa, coordinador de seguridad y salud en el trabajo, auxiliar administrativo, maestra, maestra auxiliar, profesional de apoyo psicosocial, profesional de apoyo en salud y nutrición, manipuladora de alimentos, auxiliar de servicios generales (aseadoras, porteros, mensajero, mantenimiento), coordinadora de gestión y mercadeo, tecnólogo en alimentos y contadora
Distribución del personal	Mujeres : 110 Hombres: 8 Total: 118

Tabla 2.

(Continuación)

Turnos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Administrativos, operativos y servicios generales = 7:00 am a 4:00 pm de lunes a viernes - Manipuladoras de alimentos = 6:30 am a 3:00 pm de lunes a viernes - Vigilante diurno = 6:00 am a 6:00 pm de lunes a viernes - Vigilante nocturno = 6:00 pm a 6:00 am de lunes a lunes
-------------------	---

Fuente: Autora del informe

3.1 Reseña histórica de la empresa.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” se constituyó el 14 de julio de 2001, como una entidad sin ánimo de lucro, de tipo privado, por iniciativa de la Alemana Ría Nicole Gallina, quien llega a Bucaramanga en el año 2000, mediante el programa de intercambio estudiantil en el ámbito profesional, para el servicio de la comunidad.

Desde su inicio, se ha trabajado en pro de las niñas y niños pertenecientes a la población desprotegida y desplazada entre los dos (2) y los cinco (5) años, buscando proporcionarles mejores oportunidades al núcleo familiar en la prestación de servicios para asegurar un desarrollo integral, y en la generación de empleo por medio de áreas de salud, nutrición, educación, capacitación, generación de ingresos y atención psicosocial.

3.2 Procesos desarrollados y servicios prestados.

La fundación Colombo Alemana orienta sus procesos bajo los lineamientos de la estrategia nacional “de cero a siempre” del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF), a través de sus dos modalidades: CDI Institucional y Hogares Infantiles. Buscando dar cumplimiento a sus principales objetivos: garantizar el cumplimiento de los derechos de los niños y niñas en primera infancia; Sensibilizar a la sociedad con el propósito de transformar las concepciones y formas de relación con los niños y niñas; hacer visible y fortalecer la familia como actor fundamental en el

desarrollo infantil temprano; garantizar la pertinencia y calidad en la atención integral a la primera infancia, articulando acciones desde antes de la concepción hasta la transición a la educación formal.

Su actividad económica, se enfoca hacia los siguientes servicios y procesos correspondientes:

- ✚ Proceso pedagógico: En este proceso se brinda formación integral a los niños y niñas en primera infancia permitiéndoles adquirir estrategias de aprehensión a través de actividades lúdico recreativas, para la transición a la etapa escolar.
- ✚ Proceso de Salud y Nutrición: Este proceso permite realizar un diagnóstico nutricional y seguimiento al estado de salud de los niños y niñas, permitiendo realizar una detección temprana de las alteraciones en crecimiento y desarrollo. Por otro lado se compra, almacenan, producen y distribuyen los alimentos a los niños y niñas con el acompañamiento de los profesionales en nutrición a las manipuladoras de alimentos.
- ✚ Proceso Psicosocial: El proceso de apoyo psicosocial brinda orientaciones y formación a los niños, niñas, agentes educativas y familia, a través de visitas domiciliarias con el fin de fortalecer los vínculos y procesos de apoyo pedagógico.

3.3 Materias primas y equipos utilizados más significativos.

- ✚ Materias primas: productos e Insumos necesarios para la preparación de alimentos (verduras, leguminosas, frutas, carnes, lácteos entre otros). Por otro lado encontramos implementos de aseo y desinfección.
- ✚ Equipos generales: Computadores, mobiliarios, impresoras, Video Beam, Grabadoras, parlantes, Tijeras, Zorra metálica para apoyo de transporte de mercancías.
- ✚ Equipos biomédicos: báscula, tallímetros, insumos de botiquín, tensiómetro, termómetro.

✚ Equipos de alimentación: Neveras, Refrigeradores, Estufas industriales , Licuadoras industriales, Cuchillos.

3.4 Estructura organizacional.

El organigrama de la Fundación Colombo Alemana permite la ubicación de los diferentes niveles de autoridad, las relaciones existentes y los responsables de los procesos, generando una agilidad y eficiencia en toma de decisiones. El organigrama tuvo algunas modificaciones referentes a las sedes y la adición de cargos que estaban presentes pero no estaban documentados.

(Ver Apéndice 3)

3.5 Infraestructura principal.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” está ubicada en la calle 202 N° 14-70 en el barrio Gonzales Chaparro de la ciudad de Floridablanca, la instalación locativa consta de dos edificaciones, la primera tiene 3 pisos, en la cual funciona el área operativa, comedores y parte del área educativa correspondiente al programa CDI, la otra edificación posee dos pisos, en ésta se encuentra el restante del área educativa del programa CDI. Su construcción se realizó en cemento y ladrillo, pisos en cerámica, paredes estucadas y pintadas, techos de eternit y cielo raso, cuenta con todas las especificaciones de iluminación natural y artificial, proporcionadas con ventanales de vidrio, iluminarias fluorescentes e incandescentes respectivamente, la ventilación es proporcionada por puertas, ventanas y algunos ventiladores. Los diferentes pisos se encuentran comunicados por rampas con pasamanos en hierro y existe una puerta de acceso y salida.

(Ver Apéndice 4)

4. Actividades realizadas.

4.1 Diagnóstico de la empresa sobre la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

El primer paso que se debe realizar para la correcta implementación del sistema, requiere el conocimiento total de los estándares cumplidos o en proceso de aceptación que reflejen la situación actual de la organización, en referencia al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamado Plan de Salud Ocupacional. [1]

Para dicho diagnóstico, se recurrieron a dos evaluaciones iniciales siendo proporcionadas una por la Aseguradora de Riesgos Laborales Seguros Bolívar, con modo de evaluar cuantitativamente y la otra por el director de practica con el acompañamiento propio de la estudiante, con evaluación de forma cualitativa; con el objetivo de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para su debida intermediación y seguimiento. [4]

(Ver Apéndice 5, 6)

El resultado de las evaluaciones diagnosticas iniciales reflejan un cumplimiento de tan solo el 40% (por ciento), lo que significa que la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” desde su departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, han formulado planes estratégicos y de acción para dar ejecución al sistema.

Este resultado da inicio al diseño y documentación del sistema para su debida implementación en acompañamiento del compromiso empresarial, permitiendo la trazabilidad de objetivos, para determinar su cumplimiento por medio de una evaluación de seguimiento que refleje la implementación de la seguridad y salud en el trabajo en la organización.

(Ver Apéndice 7)

4.2 Plan de trabajo anual.

Se diseña un plan de trabajo anual para el año 2017, por medio del cual se da desarrollo a cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concordancia con los estándares mínimos de cumplimiento para la implementación del sistema.

En el plan de trabajo anual del SG-SST de la fundación, se identifican y evidencian los objetivos y las metas a alcanzar, la actividad para su cumplimiento, los responsables, el cronograma de actividades clasificadas por meses y los recursos necesarios para su debido cumplimiento encontrando el recurso humano, financiero y técnico. Cabe resaltar que el plan de trabajo anual estará sujeto a modificaciones según el cronograma de actividades del departamento de seguridad y salud en el trabajo y las necesidades a satisfacer del mismo. [4]

(Ver Apéndice 8)

4.3 Documentación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realizan los formatos y documentos acordes al cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo para la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, siendo clasificados de la siguiente manera:

4.3.1 Documentos internos para la empresa.

4.3.1.1 Reglamento interno de trabajo.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, evidencia la elaboración del documento Reglamento interno de trabajo, por el cual se dictan los estándares reguladores de las relaciones

internas de la organización con sus colaboradores, como las herramientas para la solución de conflictos, sanciones requeridas, entre otros aspectos a consideración de la alta dirección.

Así mismo, el Reglamento estará a disposición de todo el personal, con la publicación en lugares visibles de la fundación y en sus centros de trabajo para el debido conocimiento.

(Ver Apéndice 9)

4.3.1.2 Reglamento de higiene y seguridad industrial.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en cumplimiento con la normatividad que dicta la Resolución 234 de 2007, elabora el reglamento de higiene y seguridad, con las actualizaciones correspondientes a centros de trabajo y riesgos posibles en la prestación del servicio según la información evidenciada.

(Ver Apéndice 10)

4.3.1.3 Políticas del SG-SS.

La política de seguridad y salud en el trabajo elaborada según responsabilidad de la alta dirección de la fundación, establece el compromiso de prevención de riesgos y peligros presentes en las actividades laborales con una cobertura en su totalidad de los centros de trabajo y sus trabajadores, garantizando el cumplimiento al artículo 2.2.4.6.5 y al artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015.

Adicional a esta política de seguridad y salud en el trabajo, se evidencian 5 políticas más correspondientes a la política de prevención de alcohol, drogas y tabaquismo, política institucional para emergencias, política ambiental y política institucional y de servicio; Cada una de ellas comprometidas a garantizar el bienestar general de sus colaboradores y a generar un buen

desempeño a nivel productivo, personal y empresarial en conformidad a los reglamentos propuestos por la institución. [1]

(Ver Apéndices 11, 12,13, 14, 15, 16, 17)

4.3.1.4 Objetivos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se definen los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en conformidad al estado actual y evaluación inicial del sistema en la fundación, a las políticas, al plan de trabajo anual, a los riesgos y peligros críticos de la actividad económica y a la normatividad legal vigente en riesgos laborales, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015. [4]

(Ver Apéndice 18)

4.3.1.5 Manual de funciones y responsabilidades.

Tomando como referencia el organigrama actualizado de los cargos administrativos y operativos presentes en la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, se elabora un manual descriptivo de los perfiles, en donde se evidencia la identificación del cargo con los criterios requeridos de educación y formación, los conocimientos especializados y básicos según el saber-saber del cargo, las funciones y responsabilidades con el departamento al que pertenece según el saber-hacer haciendo énfasis en las responsabilidades de cumplimiento al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y responsabilidades ambientales y las actividades sociales ejecutivas de acuerdo al cargo en el saber-ser. [3]

(Ver Apéndice 19)

De una forma más general, se elabora un documento por medio del cual se dictan las responsabilidades del personal que tiene mayor influencia en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como lo son: la gerencia, el representante de la alta gerencia o dirección, jefes de área o departamento como mandos medios, coordinador SGSST, empleados, comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y comité de convivencia laboral, y las brigadas de emergencia.

(Ver Apéndice 20)

4.3.2 Documentos base del sistema.

4.3.2.1 Recursos del sistema de gestión.

Bajo la definición de los recursos para el diseño, implementación, revisión, evaluación, mejora continua, entre otros aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la Fundación Colombo Alemana asigna un presupuesto que está sujeto a modificaciones según necesidades inmediatas, en donde se contempla los recursos humanos, técnicos, físicos, financieros y de igual modo el presupuesto de las capacitaciones requeridas en la institución. [4]

- ✚ En el recurso humano encontramos todo lo que tiene que ver con el personal de la fundación que conforman los comités respectivos al sistema, los auxiliares del departamento de seguridad y salud en el trabajo, el coordinador del sistema y los practicantes de salud ocupacional y otras ramas.
- ✚ El recurso técnico está constituido por todo aquello que requiere el sistema dentro de las instalaciones de la fundación referente a la tecnología utilizada siendo en este caso los equipos de cómputo, las redes y las herramientas de proyección para capacitaciones.

- ✚ El recurso físico entendido como todos aquellos bienes, materiales o herramientas de forma tangible designados para el sistema de gestión por la fundación, se encuentran divididos principalmente en recursos para papelería y recursos para la seguridad del personal.
- ✚ El recursos financiero del sistema de gestión, refleja un presupuesto general en donde contempla los anteriores recursos, adicionando otros costos requeridos para la implementación.
- ✚ Por último el recurso por capacitaciones, permite obtener el presupuesto del costo que conlleva su realización al igual que todos los recursos requerido.

(Ver Apéndice 21)

4.3.2.2 Indicadores de gestión.

Se definen indicadores que permiten evaluar la estructura, el proceso y los resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de forma cualitativa o cuantitativa según corresponda, realizando el correspondiente seguimiento y alineación con el plan estratégico empresarial. Aparte de esta clasificación, encontramos los indicadores de accidentalidad que permiten evaluar el nivel de la empresa respecto a la prevención de la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades laborales. [4]

Cada Indicador debe contar con una ficha técnica, la cual tendrá las siguientes características:

- ✚ Área o fase a la que pertenece
- ✚ Definición del indicador
- ✚ Interpretación del indicador
- ✚ Límite de cumplimiento
- ✚ Método de calculo
- ✚ Fuente de información para el calculo

✚ Periodicidad del reporte

✚ Personas a presentar el resultado

(Ver Apéndice 22)

4.3.3 Documentos del diagnóstico de las condiciones de trabajo.

4.3.3.1 Gestión de riesgos y peligros.

En cumplimiento a la normatividad establecida para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y gestión de los mismos. Dichas actividades deben realizar anualmente cada vez que se presenten cambios en los procesos o surgen accidentes o enfermedades no contempladas inicialmente.

Para la identificación de los riesgos y peligros, se realiza un procedimiento basado en la Guía técnica colombiana GTC 45 y se establecen 3 metodologías de evaluación de aquellos riesgos que tienen mayor frecuencia en la fundación por la actividad económica, consignando sus resultados en la matriz de riesgos y peligros de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en conjunta colaboración de la ARL. [5]

(Ver Apéndices 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29)

Una vez completada la identificación de los peligros y valoración de los riesgos, la Fundación Colombo Alemana establece la capacidad de determinar la cobertura de los controles existentes, ya sea mejorándolos o adquiriendo nuevos controles. Por tal motivo se definen unas medidas de prevención y control generales que permiten el soporte de la toma de acciones ante los peligros y riesgos más significativos evidenciados en la matriz o en otros formatos de identificación.

(Ver Apéndices 30, 31)

4.3.3.2 Plan de capacitación.

El plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, permite la definición de los conocimientos y prácticas que deben adoptar y mantener todos los trabajadores, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Las capacitaciones planeadas en el plan buscan satisfacer las necesidades de identificación de peligros y el control de los riesgos presentes en las actividades laborales y en su entorno, bajo la asesoría del personal idóneo en cumplimiento de la normatividad vigente. [4]

Se realizaron dos planes de capacitación correspondientes a las capacitaciones realizadas el año pasado (año 2016) y a las capacitaciones programadas para ejecutar en el año presente (año 2017), con el fin de obtener una base de formación en continuidad de conocimientos y adquisición de nueva información referente a seguridad y salud en el trabajo. Resaltando que dicho plan estará sujeto a modificaciones según el cronograma de actividades que solicita el ICBF al departamento de seguridad y salud en el trabajo en satisfacción de necesidades vigentes, requiriendo la evaluación (pre) de conocimientos previos a la capacitación con preguntas abiertas y una vez impartida la capacitación se realiza la evaluación (post) con selección de respuestas, para fortalecer los conocimientos e información adquirida.

(Ver Apéndices 32, 33)

4.3.3.3 Programa de inducción y reinducción.

Se elabora el programa de inducción, reinducción y entrenamiento para el personal en labor de la Fundación Colombo Alemana, el cual tiene por objetivo dar a conocer los lineamientos que se deben

seguir en la ejecución de las actividades, permitiendo el cubrimiento total de la información y procesos generales de total interés para la organización. [1][4]

Adicional a este programa, se da a conocer la cartilla de inducción y reinducción para todo el personal que ingrese por primera vez a la institución, siendo aplicado de igual forma para el personal antiguo que requieran fortalecimiento en su correspondiente reinducción. Estas inducciones y reinducciones serán definidas en el plan de capacitación por lo cual serán evaluadas mediante unos formatos estándar, realizadas antes de la reinducción con conocimientos previos generales a la fundación en el pre y seguido a la capacitación se reforzaran los conocimientos en el post, siendo este último tabulado para el control y seguimiento del cumplimiento y participación activa del talento humano.

(Ver Apéndice 34, 35 , 36 , 37, 38)

4.3.3.4 Elementos de protección personal.

Con el fin de proteger a los trabajadores contra posibles daños a la salud y a su integridad física derivados de la exposición a los riesgos y peligros en el lugar de trabajo, la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en su compromiso con el bienestar laboral, define una matriz de elemento de protección personal, por medio de la cual hará el suministro correspondiente de EPP (elementos de protección personal) según los perfiles de cargo que los requieran. [5]

Adicional a esta matriz, se diseña un formato de entrega de elementos de protección personal para cada trabajador, un formato de auditoria y reposición de los mismos, en cumplimiento a los obligaciones que debe tener el empleador con el control y prevención de afectaciones a la salud y seguridad de los trabajadores.

(Ver Apéndices 39, 40, 41)

En complemento al suministro de elementos de protección personal, se crea el formato de dotaciones para cada trabajador con el fin de proporcionar todo lo correspondiente al bienestar en conformidad de la seguridad y salud en el trabajo.

(Ver Apéndice 42)

4.3.3.5 Programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

La investigación de incidentes y accidentes de trabajo, permite la toma de acciones para mejorar las condiciones en el entorno laboral ante las falencias que se pueden desarrollar en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. [6]

Debido a la importancia que requiere la recolección de la información de los eventos ocurridos en la fundación con afectación a la seguridad y salud en el trabajador, se elabora un programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, por medio del cual se estandariza las metodologías para analizar las causas de todos los eventos reportados a la ARL con su respectivo registro según la normatividad vigente NTC 3701 de 1995 (Guía para la clasificación y registro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales) , estableciendo soluciones para minimizar los riesgos y peligros evidenciados. [9]

(Ver Apéndice 43, 44)

De igual forma se realiza el seguimiento y registro de las enfermedades laborales, siendo en el caso de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” un solo registró e identificación de enfermedad, con el síndrome de túnel carpiano presente en una maestra de pedagogía, a la cual se le ha hecho el registro respectivo, el informe de enfermedad y un seguimiento riguroso en acompañamiento de la ARL Seguros Bolívar. [10]

(Ver Apéndice 45, 46)

Para finalizar el programa de investigación, se requiere la colaboración del talento humano para el suministro de la información que tenga o que pueda conllevar a una afectación de forma directa e indirecta a la seguridad y salud de los trabajadores. Esta información deberá ser diligenciada por el trabajador en el formato de auto reporte de condiciones y actos inseguros, en donde se da a conocer la clasificación de los peligros, facilitando la toma de acciones inmediatas para evitar incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales. [1]

(Ver Apéndice 47)

4.3.3.6 Inspecciones planeadas.

Se lleva a cabo la elaboración de una serie de formatos de inspecciones en donde se evalúan los aspectos de instalaciones eléctricas, de botiquines fijos y portátiles, de condiciones de seguridad, de extintores y de elementos de protección personal, con el objetivo de diagnosticar las falencias existentes en cada aspecto, las cuales llegan a ser potenciales fuentes de generación de riesgos y peligros en la población trabajadora de la fundación. [6]

Seguido a la aplicación de las inspecciones se realiza el informe respectivo, por medio del cual se dictan las recomendaciones para la toma de acciones en conformidad a la mitigación y prevención de posibles riesgos y peligros que afecten a los trabajadores.

(Ver Apéndice 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54))

4.3.3.7 Programa de orden y aseo.

Se diseña un programa de orden y aseo bajo el compromiso y generación de una cultura empresarial, referente a la imagen y limpieza de los puestos de trabajos, lo que genera consigo la

prevención y reducción de riesgos y peligros ocasionados por el desorden y la falta de limpieza en el entorno de trabajo habitual. El programa de orden y aseo, estará bajo el soporte de la metodología de las 5'S como mejoramiento continuo que permite la reducción de ocurrencia de accidentes de trabajo y de igual forma evita pérdidas de tiempo y de dinero. [1]

(Ver Apéndice 55, 56)

4.3.3.8 Plan de mantenimiento correctivo y preventivo

El plan de mantenimiento correctivo y preventivo de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, es realizado en consideración a la totalidad de los equipos existentes en cada una de las áreas, permitiendo asegurar la continuidad de las operaciones administrativas y operativas que involucren la utilización de estos objetos. Cabe resaltar que el mantenimiento preinscrito se llevara a cabo por personal idóneo para la ejecución de la actividad, con el fin de no obtener mayores riesgos y de no ocasionar accidentes que puedan interrumpir la ejecución del servicio o productividad. [4]

Adicionalmente al plan de mantenimiento, se elaboraron algunas hojas de vida de los equipos que aún pueden contar con información legible al igual que algunos datos de seguridad de sustancias utilizadas principalmente por servicios generales, debido a que el control, seguimiento y suministro de información de estos equipos y demás sustancias utilizadas en las actividades de la fundación, no ha sido el correcto ni continuo desde un inicio.

(Ver Apéndice 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66)

4.3.3.9 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en el compromiso de implementar y mantener disposiciones necesarias en prevención, preparación y respuesta ante emergencias con

cobertura hacia todos los centros de trabajo, permite la elaboración de un plan de emergencias y plan de contingencia básica, en donde se da a conocer las posibles amenazas tanto naturales como artificiales presentes en el entorno laboral siendo evidenciados en sus respectivos análisis de vulnerabilidad, con el objetivo de tomar acciones antes, durante y después de cualquier eventualidad, causados ya se por fenómenos naturales o por efectos catastróficos de la acción del hombre en forma accidental. [5]

(Ver Apéndice 67, 68, 69, 70, 71)

4.3.4 Documentos del diagnóstico de las condiciones de salud.

Se ejecuta el formato de encuesta a condiciones de salud de los trabajadores realizado por el departamento de seguridad y salud en el trabajo, en donde se analizan variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales, determinando la morbilidad de la población trabajadora. [5]

En complemento al diagnóstico de condiciones de salud por trabajador, se elabora una encuesta para determinar el perfil de la población trabajadora, en donde se incluye la descripción de las características sociales y demográficas, tales como grado de escolaridad, composición familiar, datos personales, entre otros.

(Ver Apéndices 72, 73)

Una vez realizados y ejecutados los formatos de encuestas, se digitan los resultados de todos los trabajadores que forman parte de los centros de trabajo, para realizar el consolidado de la información de la totalidad de la población trabajadora de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, elaborado con el objetivo de poder ejecutar un programa de estilos saludables en conformidad a la prevención de enfermedades comunes y laborales.

(Ver Apéndices 74, 75, 76)

4.3.4.1 Programas de vigilancias epidemiológicas.

Los programas de vigilancia epidemiológica para la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” por la actividad económica de atención integral a la primera infancia, están comprendidos por los riesgos psicosociales, por los riesgos físicos como el ruido y la voz, por riesgos osteomusculares y la elaboración de un programa de bienestar laboral con cubrimientos a todos los centros de trabajo, los cuales permiten la vigilancia respectiva para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo con relación al medio ambiente laboral, estableciendo el control de los trastornos y lesiones relacionadas a la actividad laboral, la protección y promoción de la salud de los trabajadores y el seguimiento del ausentismo laboral por enfermedades. [4]

(Ver Apéndices 77, 78, 79, 80, 81)

4.3.4.2 Profesiograma.

El profesiograma de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, es un documento que permite consignar los requerimientos de las condiciones de salud que debe poseer como mínimo un trabajador para ejecutar un cargo específico según el manual de funciones y responsabilidades de la fundación en consideración de los riesgos y peligros ocupacionales.

Se puede evidenciar un documento con los riesgos a los cuales se están expuestos por la actividad a desarrollar, junto con el énfasis de los exámenes médicos ocupacionales, todo esto representado en la matriz de exposición a riesgos profesionales denominado profesiograma. [5]

(Ver Apéndice 82, 83)

4.3.4.3 Exámenes médicos ocupacionales.

Se realizó el procedimiento de exámenes médicos ocupacionales con el fin de establecer una metodología de evaluación para diagnosticar las condiciones de salud de los trabajadores, en conformidad a los perfiles de cargos y a la exposición de riesgos y peligros evidenciados en la matriz y profesiograma.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” ha puesto en práctica los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, lo cual permite determinar las condiciones de salud referentes a la parte física, mental y social del personal que va a formar parte del talento humano de la organización, en concordancia a los requerimientos del puesto de trabajo y establecer la eficiencia en la ejecución de tareas sin tener afectación en la salud y bienestar del trabajador. [5]

Seguido a esto, se realiza el consolidado de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso aplicados a la población trabajadora del año 2016, facilitando el diseño y contenido de programas de prevención de enfermedades, resaltando que dichos soportes de exámenes reposan junto a las hojas de vida de cada trabajador, manejando la misma metodología en el año presente.

(Ver Apéndices 84, 85, 86, 87)

4.3.4.4 Programa de prevención y promoción.

Se realizó el programa de prevención y promoción para la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, teniendo como base los riesgos hallados en las labores diarias de cada uno de los trabajadores, por medio del cual se evidencian las actividades integrales orientadas al talento

humano buscando promover los buenos hábitos y prevenir las enfermedades que pueden surgir en cada uno de ellos. [5]

La principal función u objetivo de este programa, es la prevención y fortalecimiento del bienestar en los trabajadores, promoviendo un ambiente sano laboral por parte del empleador.

(Ver Apéndice 88)

4.4 Soportes de Implementación del sistema.

Con el objetivo de dar cumplimiento a los requerimientos de la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo y de dar ejecución a las medidas de intervención propuestas en los diferentes programas de gestión de riesgos y peligros, se da a conocer algunas de las actividades realizadas para el logro de los objetivos, siendo evidenciadas en las actas del departamento de seguridad y salud en el trabajo y en otros documentos diseñados.

4.4.1 Inspecciones periódicas.

Los formatos de inspecciones periódicas determinados para la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, estarán siendo ejecutados durante el año 2017 en cada uno de los centros de trabajo que conforman la institución, en colaboración de los practicantes de salud ocupacional de entidades educativas.

Las inspecciones inicialmente se realizaron en el CDI “Volver a Sonreír”, como sede principal de la fundación, permitiendo una comunicación de resultados más eficiente para la toma de acciones inmediatas en análisis de recursos disponibles.

Las inspecciones realizadas al inicio del año 2017 son las siguientes:

- ✚ Inspecciones generales de seguridad, aplicadas a todos los procesos de la fundación, siendo administrativos y operativos, referentes a los puestos de trabajo y entornos físicos laborales, permitiendo evaluar nivel por nivel de la infraestructura
(Ver Apéndices 89, 90, 91)
- ✚ Inspecciones de instalaciones eléctricas, utilizadas como complemento a las inspecciones generales de seguridad, en preservación de los riesgos eléctricos y accidentes de trabajo
(Ver Apéndices 92, 93, 94)
- ✚ Inspecciones de botiquines, en la modalidad de fijos y portátiles, en consideración a los estándares proporcionados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en la atención integral a la primera infancia
(Ver Apéndice 95, 96)
- ✚ Inspecciones a extintores, permitiendo establecer el estado de los insumos o materiales a utilizar ante la respuesta de una emergencia que amerite su uso
(Ver Apéndice 97)

4.4.2 Indicadores del sistema de gestión.

En conformidad a la normatividad vigente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se establecen y ejecutan los indicadores que permiten evaluar la estructura, proceso y resultado de la implementación del sistema, adicionando los indicadores de accidentalidad referentes al impacto, proceso y gestión, al evaluar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Cabe mencionar que los resultados de los indicadores están conformes a la información suministrada del año transcurrido, es decir año 2016, permitiendo el sistema de referencia para el año vigente.

(Ver Apéndice 98)

4.4.3 Políticas.

Las políticas del talento humano toman gran importancia al expresar el compromiso de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” desde el área gerencial, hacia cada de las personas que laboran en la fundación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y misionales. Es por ello que la alta dirección junto a los departamentos de talento humano y seguridad y salud en el trabajo, actualizan las políticas existentes adaptándolas al año en vigencia, para posteriormente poder publicarlas en lugares visibles y darlas a conocer a todos los trabajadores y personas presentes en las instalaciones de los centros de trabajo.

(Ver Apéndice 99)

4.4.4 Comités de apoyo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La Fundación Colombo Alemana” Volver a Sonreír” al trabajar como un operador del Instituto Colombianos de Bienestar Familiar, debe cumplir unos estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, en donde se evidencian las conformaciones de 3 comités principales: Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité de convivencia laboral y comité operativo de emergencias conocidos como brigadistas. [1]

En el año 2016 a partir del mes de agosto, se realizó el apoyo al departamento de seguridad y salud en el trabajo, respecto a información requerida en capacitaciones y temas de interés para cada uno de los comités presentes. Ya para el año en vigencia, se dio el apoyo en la conformación de los nuevos comités, debido a la rotación del personal y consideraciones de los mismos, encontrando los soportes en las actas correspondientes.

Los temas impartidos para los comités fueron principalmente los siguientes:

- ✚ Para el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) , se socializa y revisa la política que rige al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se dan a conocer las metodologías aplicadas en la investigación de accidentes de trabajo y sus respectivas funciones ante esta eventualidad, se capacita en la técnica de las 5S para aplicar el programa de orden y aseo y para el año 2017 , se da la conformación del nuevo comité para promover medidas y actividades en protección de la seguridad y salud del trabajador. [11]

(Ver Apéndice 100)

- ✚ El comité de convivencia laboral para finalizar labores en el año 2016, por medio de un acta deja evidencia de la planeación de una jornada de recreación y de fortalecimiento de relaciones con los compañeros de trabajo, la cual fue evaluada y aprobada por la alta dirección en promoción del bienestar laboral.

(Ver Apéndice 101)

- ✚ Los brigadistas que hacen parte del comité operativo de emergencias, son nombrados como representantes y líderes de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, para enfrentar eventualidades de emergencias con ocurrencia en cada centro de trabajo, con el objetivo de salvaguardar las vidas de las personas seguido de equipos e instalaciones. Los brigadistas en asesoría de la ARL Seguros Bolívar cuentan con un entrenamiento riguroso en atención frente a desastres o fenómenos causantes de accidentes.

(Ver Apéndice 102)

4.4.5 Programas de prevención y promoción.

Los programas de prevención y promoción que maneja la Fundación son muy variados, basados en los riesgos y peligros existentes por la actividad económica y el cumplimiento de estándares del ICBF. Todos los programas y actividades ejecutadas hacia la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros temas de interés referentes al bienestar del trabajador, se encuentran consolidados en las actas del departamento de seguridad y salud en el trabajo, evidenciando algunos ejemplos en el anexo, debido a la gran cantidad y extensión de las actas.

(Ver Apéndice 103)

4.4.6 Socialización de perfiles de cargo y jornada de recreación.

El manual de perfiles de cargos y responsabilidades requiere de una socialización a todos puestos y centros de trabajo de la fundación, por lo cual se da a conocer mediante capacitaciones las funciones correspondientes al perfil y área de trabajo, haciendo énfasis en aquellas responsabilidades del trabajador en el eje ambiental y en la participación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Adicional al manual de perfiles y responsabilidades, en el compromiso del empleador por satisfacer las necesidades de sus colaboradores y ofrecer un sentido de pertenencia por todo el talento humano, se propicia espacios de esparcimiento, deporte y recreación como forma de mitigación de riesgos psicosocial en el manejo del estrés laboral y la carga de las actividades.

(Ver Apéndice 104)

4.4.7 Inducción de lineamientos institucionales y de seguridad y salud en el trabajo.

Las inducciones realizadas por parte del departamento de talento humano enfocadas hacia la seguridad y salud en el trabajo, presentan dos modalidades para el suministro de la información,

siendo una capacitación general con cobertura de todos los trabajadores de una misma área y capacitaciones personalizadas hacia el nuevo personal que ingrese a la fundación.

Por cumplimiento de estándares, se establece que toda capacitación sin importar su contenido, ya sea inducciones, reinducciones, programas, entre otros, deben ser valoradas, determinando el nivel de importancia y significancia que puede tomar para el trabajador y demás partes interesadas.

(Ver Apéndice 105)

4.4.8 Entrega de elementos de protección personal.

Es responsabilidad del empleador determinar que elementos de protección personal son requeridos en cada una de las actividades realizadas para la prestación del servicio, al igual que es responsabilidad por parte de los trabajadores de utilizar correctamente todo lo suministrado por la fundación en preservación de la seguridad y salud de la persona.

Debido a esto, se da ejecución a los formatos de entrega de elementos de protección personal, para cada trabajador que su labor lo requiera, permitiendo el control respectivo hacia la seguridad del trabajador.

(Ver Apéndice 106)

4.5 Auditoria y revisión por la alta dirección.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” reconoce y aplica dos mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por medio de auditorías y revisiones por la alta dirección, permitiendo identificar y evidenciar las fortalezas y debilidades del sistema, con las conformidades e inconformidades respectivamente. [6]

Las auditorias y revisiones, establecen un proceso metódico que tiene por objetivo inspeccionar, evaluar y controlar la información de logros alcanzados y dificultades encontradas, en este caso enfocados hacia la ejecución del sistema de gestión en cumplimiento de requisitos legales.

La primera revisión por la alta dirección al igual que la auditoria interna que se realiza al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose auditoria interna como aquella que es realizada por los mismos trabajadores de la fundación independientes al área o proceso a evaluar, determinan el nivel de cumplimiento en consideración a los requisitos de la normatividad legal vigente, catalogando la implementación y definiendo acciones según correspondan a los resultados de estructura y proceso de gestión.

(Ver Apéndices 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113)

4.6 Mejoramiento continuo.

La mejora continua de toda empresa, es aquella fase que cierra la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sin significar que el proceso finalice. Esta fase permite que se mantenga una continuidad del sistema con la puesta en marcha de todas las acciones preventivas, correctivas y de mejora, que fueron determinadas con base a los resultados de las revisiones.

Para la ejecución de las acciones, se establece un procedimiento estándar junto con unos formatos, que facilitan la toma de acciones no solo con aplicación hacia la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, si no que pueden ser utilizados ante cualquier toma de acciones significativas que requiera determinar la fundación. [7]

(Ver Apéndices 114, 115, 116)

5. Actividades realizadas aparte de la implementación del SG—SST.

5.1 Veeduría ciudadana.

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” al ser un operador del ICBF, presenta varios mecanismos de control y seguimientos de los procesos misionales, por lo cual se establece un protocolo que determine los lineamientos de la veeduría para garantizar el cumplimiento y toma de acciones correspondientes según necesidades planteadas.

(Ver Apéndices 117, 118, 119, 120)

5.2 Protocolo de compras.

Se define el conducto que se debe aplicar en la adquisición de bienes y/o servicios requeridos para los diferentes centros de trabajo en donde se ofrezca la atención a la primera infancia que conforman la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, garantizando el cumplimiento de estándares de calidad, eficiencia y oportunidad.

(Ver Apéndice 121, 122, 123)

6. Aportes y recomendaciones.

La ingeniería industrial es una carrera que tiene muchos campos de acción, lo que permite tener un conocimiento global que facilita la adaptación y entendimiento de muchas áreas y factores empresariales.

Con base en lo anterior, los aportes generados de la práctica empresarial en la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, tienen su base en dos áreas, siendo el área de seguridad y

salud en el trabajo con la documentación y algunos procesos de implementación del sistema de gestión reglamentado por el Ministerio de Trabajo, y el diseño de procedimientos significativos para mejorar la calidad de la prestación del servicio.

Cabe resaltar que el departamento de seguridad y salud en el trabajo, área en donde se ejecutan los objetivos de la práctica, debía tener un cambio respecto a la denominación debido a que inicialmente este departamento era conocido por salud ocupacional según normatividad que ya no se encuentra vigente, por lo cual se requirió capacitar a todo el personal en conocimiento de la nueva denominación del departamento y los requisitos planteados para el trabajador como deberes y responsabilidades para ejecutar el sistema de gestión reglamentario.

Algunos de los aportes realizados y entregados a la Fundación son los siguientes:

- ✚ Apoyo en el área de seguridad y salud en el trabajado con la documentación establecida para la implementación del sistema de gestión como procedimientos, asignación de responsabilidades, información para capacitaciones, entre otros
- ✚ Revisión del manual de perfiles de cargos, funciones y responsabilidades, que hace parte del departamento del talento humano, adaptándolo según estándares del ICBF
- ✚ La definición de protocolos en procesos que hacen parte de la fundación como veedurías y compras, las cuales requerían estandarizarse para mayor control y seguimiento de acciones
- ✚ El acompañamiento a cada uno de los jefes de área en información requerida según los documentos realizados, y el apoyo con la definición de procedimientos

Como recomendación es necesario que mantengan el cambio de consciencia respecto a la prevención de accidentes de trabajo y a la promoción de la seguridad y salud en los trabajadores, lo cual permitirá la mejora continua a nivel organizacional. Seguido a este cambio, es necesario seguir

fortaleciendo cada fase del sistema de gestión, dando continuidad y ejecución a cada uno de los documentos realizados, actualizándolos según lo requiera la normatividad.

7. Lecciones aprendidas.

- ✚ Cada empresa tiene un tipo de funcionamiento que en muchos casos pueden ser muy diferentes a los que se tienen conocimiento, es por ello que al enfrentarse a la realidad empresarial por medio de la práctica, se genera un cambio de percepción y adquisición de experiencia significativo no solo a nivel profesional sino que también a nivel personal. La actividad económica de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” es una labor social que genera un gran impacto a la población más vulnerable especialmente a los niños y niñas y a cada uno de los trabajadores que ofrecen su colaboración y servicio en compromiso de satisfacer un solo objetivo.
- ✚ Cuando se inicia una vida laboral, es común que no siempre se logre una empatía con las demás personas que forman parte de la organización. El talento humano de la Fundación a pesar de manejar predominancia el género femenino, son personas que manejan un ambiente laboral confortable, con buenas relaciones laborales, lo cual facilitó la adaptación e integración con cada uno de los trabajadores tanto operativos como administrativos, obteniendo colaboración mutua.
- ✚ Las entidades educativas proporcionan conocimientos teóricos-prácticos referentes a contenidos profesionales, pero en muchas ocasiones no se brinda el espacio de formar a personas en su profesión. La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” teniendo en cuenta lo anterior, buscó la representación de la estudiante de ingeniera industrial de la Universidad Santo Tomás, en asistencia a capacitaciones proporcionadas por la aseguradora de riesgos laborales en contenidos de apoyo y conocimiento de la implementación del sistema.

- ✚ El desempeño de la práctica no presento ningún inconveniente, lo que se debe resaltar es que la Fundación tiene dos departamentos en uno solo, es decir el departamento de seguridad y salud en el trabajo y el departamento de talento humano tienen un solo coordinador ,por lo cual era necesario dar apoyo a los dos departamentos cada vez que lo requirieran, especialmente a fin de mes que deben entregar un informe con varios soportes de evidencias tanto físicas como digitales

8. Conclusiones

- ✚ El Diagnostico inicial realizado para determinar el cumplimiento de requerimientos para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, proporciona un porcentaje de tan solo el 40% aproximadamente de conformidad a lo requerido, lo cual es tomado como referencia para trabajar en el fortalecimiento de lo existente en seguridad y salud en el trabajo, y crear nuevos formatos y procedimientos para lograr un cumplimiento mayor. Es por ello que al realizar la misma evaluación en función de seguimiento, permite un porcentaje del 80% de conformidad a requisitos, evidenciando la satisfacción de necesidades encaminadas hacia una mejora continua.
- ✚ Se logra obtener evidencias de la realización de formatos y procedimientos tanto físicos como digitales referentes al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por medio de los cuales se establece una documentación interna y externa en reglamentos institucionales, en manuales de responsabilidades, en programas generales y específicos según la actividad económica y matriz de riesgos y peligros, entre otros. Esta documentación estará en proceso de socialización y publicación respectiva, según los establezca la fundación.

- ✚ Para la continuidad de implementación y mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se requiere de la ejecución de los soportes de documentación en cada centro de trabajo que obtenga la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, resaltando que el sistema de gestión tiene una cobertura total del talento humano. Además de esto, es necesario mantener constante auditoria con el fin de mitigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con la prevención de la seguridad y salud del trabajador y con la toma de acciones preventivas y de mejora según se requiera.
- ✚ La relación existente entre la seguridad y salud del trabajador con la productividad y satisfacción del servicio de toda organización, es directamente proporcional debido a que el mayor recurso con el que cuenta una empresa para llevar a cabo sus funciones y cumplimiento de objetivos, es el talento humano, y si se expresa el compromiso por la alta dirección hacia la prevención y promoción de salud y seguridad, el trabajador adquiere sentido de pertenencia con organización ofreciendo eficiencia y eficacia en sus labores.

Bibliografía

[1] Ministerio de Trabajo de Colombia, "DECRETO 1072 2015," 16 de Mayo del, 2015.

A. M. Melgar, J. P. Granados and I. A. Ruiz, *Curso De Seguridad Y Salud En El Trabajo*. Editorial Universitaria Ramn Areces, 2009.

[2] Ministerio de Trabajo de Colombia, "DECRETO 1443," 31 de Julio del, 2014.

[3] Lyda Consuelo Mateus Palomino *et al.* Organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

[4] Lyda Consuelo Mateus Palomino, Rosa Elvia Quintero Guasca, Luis Orlando Beltran Vargas, Eulises Orduz Armezquita, Victor hugo Tabares Carreño, Francisco Jose Lizcano Rerez and Santiago Lozada Garces, Catalina Martinez Avila and Maryed Ileana Pitta Cañizare. Planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

[5] Lyda Consuelo Mateus Palomino, Rosa Elvia Quintero Guasca, Luis Orlando Beltran Vargas, Eulises Orduz Armezquita, Victor hugo Tabares Carreño, Francisco Jose Lizcano Rerez and Santiago Lozada GarcesCatalina Martinez Avila Maryed Ileana Pitta Cañizare. Aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

[6] Lyda Consuelo Mateus Palomino, Rosa Elvia Quintero Guasca, Luis Orlando Beltran Vargas, Eulises Orduz Armezquita, Victor hugo Tabares Carreño, Francisco Jose Lizcano Rerez and Santiago Lozada GarcesCatalina Martinez Avila Maryed Ileana Pitta Cañizare. Auditoria y revisión por la alta dirección de la implementación.

[7] Lyda Consuelo Mateus Palomino, Rosa Elvia Quintero Guasca, Luis Orlando Beltran Vargas, Eulises Orduz Armezquita, Victor hugo Tabares Carreño, Francisco Jose Lizcano Rerez and Santiago Lozada GarcesCatalina Martinez Avila Maryed Ileana Pitta Cañizare. Mejoramiento continuo.

[8] Ministerio de hacienda y crédito público, "DECRETO 1473," 5 de Agosto del, 2014.

[9] Anonymous "HIGIENE Y SEGURIDAD. GUÍA PARA LA CLASIFICACIÓN, REGISTRO Y ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES," 13 de Diciembre del, 2013.

[10] Ministerio de la Protección Social and Diego Palacio Betancourt. RESOLUCIÓN NUMERO 1401 DE 2007 2007.

[11] Ministerio de Trabajo, "DISPOSICIONES PARA LA CONFORMACIÓN DEL COPASST," República de Colombia - Congreso Nacional, "Ley de prevención de riesgos laborales," 2012.

R. F. Trujillo Mejía. *Seguridad Ocupacional (5a. Ed.)* 2011.

Apéndices

Ver documentos en carpeta externa de apéndices:

Apéndice 1. Matriz legal general de cumplimiento al SG-SST de la Fundación Colombo Alemana

Apéndice 2. Matriz legal del Sistema de la Fundación Colombo Alemana

Apéndice 3. Organigrama institucional Fundación Colombo Alemana

Apéndice 4. Plano CDI “Volver a Sonreír” de la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”

(Sede principal)

Apéndice 5. Evaluación diagnóstica inicial SG-SST Fundación Colombo Alemana Volver a sonreír ARL

Apéndice 6. Evaluación inicial del SGSST en Fundación Colombo Alemana por director y practicante

Apéndice 7. Evaluación diagnóstica de seguimiento 2017 SG-SST Fundación Colombo Alemana Volver a sonreír

Apéndice 8. Plan de trabajo anual del SG-SST 2017

Apéndice 9. Reglamento interno de trabajo Fundación Colombo Alemana

Apéndice 10. Reglamento de higiene y seguridad industrial Fundación Colombo Alemana

Apéndice 11. Acta aprobación de política por la alta dirección

Apéndice 12. Registro de firma de aprobación por la alta dirección

Apéndice 13. Política de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación Colombo Alemana

Apéndice 14. Política de prevención de alcohol, drogas y tabaquismo

Apéndice 15. Política institucional para emergencias

Apéndice 16. Política ambiental

Apéndice 17. Política institucional y de servicio

Apéndice 18. Objetivos del SG-SST

Apéndice 19. Manual descriptivo de perfiles de cargo

Apéndice 20. Responsabilidades y roles del SG-SST

Apéndice 21. Recursos para el SG-SST

Apéndice 22. Definición de indicadores de gestión

Apéndice 23. Procedimiento para la identificación y valoración de riesgos y peligros

Apéndice 24. Anexo 2 de procedimiento de identificación y valoración de riesgos y peligros

Apéndice 25. Anexo 3 de procedimiento de identificación y valoración de riesgos y peligros

Apéndice 26. Matriz de identificación de riesgos y peligros

Apéndice 27. Metodología de evaluación del riesgo biomecánico

Apéndice 28. Metodología de evaluación del riesgo biológico

Apéndice 29. Metodología de evaluación del riesgo físico y químico

Apéndice 30. Medidas de prevención y de controles generales

Apéndice 31. Medidas de prevención y control por riesgos

Apéndice 32. Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo 2016

Apéndice 33. Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo 2017

Apéndice 34. Programa de inducción, reinducción y entrenamiento

Apéndice 35. Cartilla de inducción, reinducción y entrenamiento

Apéndice 36. Evaluación (pre) inducción, reinducción y entrenamiento

Apéndice 37. Evaluación (post) inducción, reinducción y entrenamiento

Apéndice 38. Tabulación de resultados evaluación post de inducción, reinducción y entrenamiento

Apéndice 39. Matriz de elementos de protección personal (EPP)

Apéndice 40. Formato de entrega de elementos de protección personal

Apéndice 41. Formato de auditoria de elementos de protección personal

Apéndice 42. Formato de dotación por trabajador

Apéndice 43. Programa de investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Apéndice 44. Registro de accidentes de trabajo de la Fundación Colombo Alemana

Apéndice 45. Registro de enfermedad laboral Fundación Colombo Alemana

Apéndice 46. Informe de enfermedad laboral de la Fundación Colombo Alemana

Apéndice 47. Formato de auto reporte de actos y condiciones inseguros

Apéndice 48. Formato de inspecciones a instalaciones eléctricas

Apéndice 49. Formato de inspecciones de botiquín fijo

Apéndice 50. Formato de inspecciones de botiquín portátil

Apéndice 51. Formato de inspecciones de condiciones de seguridad

Apéndice 52. Formato de inspecciones a extintores

Apéndice 53. Formato de inspecciones a elementos de protección personal

Apéndice 54. Informe de inspecciones realizadas

Apéndice 55. Programa de orden y aseo Fundación Colombo Alemana

Apéndice 56. Anexos programa orden y aseo Fundación Colombo Alemana

Apéndice 57. Plan de mantenimiento correctivo y preventivo

Apéndice 58. Hoja de vida de equipo - estufa industrial

Apéndice 59. Hoja de vida de equipo - licuadora industrial

Apéndice 60. Datos de seguridad – biovarsol

Apéndice 61. Datos de seguridad – blanqueador

Apéndice 62. Datos de seguridad - desengrasante industrial

Apéndice 63. Datos de seguridad - desinfectante para pisos

Apéndice 64. Datos de seguridad - jabón detergente en polvo

Apéndice 65. Datos de seguridad - jabón líquido

Apéndice 66. Datos de seguridad - limpia brechas

Apéndice 67. Plan de respuesta ante emergencias

Apéndice 68. Análisis de vulnerabilidad de la fundación

Apéndice 69. Anexo1 de análisis de vulnerabilidad

Apéndice 70. Plan de contingencia

Apéndice 71. Anexos plan de contingencia

Apéndice 72. Formato de encuesta a condiciones de salud de los trabajadores

Apéndice 73. Formato de encuesta de perfil sociodemográfico

Apéndice 74. Consolidado de resultados a condiciones de salud de los trabajadores

Apéndice 75. Consolidado de resultados a perfiles sociodemográficos

Apéndice 76. Programa de estilos saludables según encuestas

Apéndice 77. Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial

Apéndice 78. Programa de vigilancia epidemiológica ruido

Apéndice 79. Programa de vigilancia epidemiológica voz

Apéndice 80. Programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular

Apéndice 81. Programa de bienestar laboral

Apéndice 82. Profesiograma

Apéndice 83. Anexo 3 matriz de exposición a riesgos

Apéndice 84. Procedimiento de exámenes médicos ocupacionales

Apéndice 85. Consolidado de exámenes médicos 2016

Apéndice 86. Ejemplo de Examen médico ocupacional a auxiliar administrativo y manipuladora de alimentos

Apéndice 87. Ejemplo de examen médico ocupacional a maestras titulares y auxiliares

Apéndice 88. Programa de prevención y promoción

Apéndice 89. Inspecciones generales de seguridad área administrativa

Apéndice 90. Inspecciones generales de seguridad área comedor

Apéndice 91. Inspecciones generales de seguridad área cocina

Apéndice 92. Inspecciones de instalaciones eléctricas área administrativa

Apéndice 93. Inspecciones de instalaciones eléctricas área comedor

Apéndice 94. Inspecciones de instalaciones eléctricas área cocina

Apéndice 95. Inspección de botiquín portátil

Apéndice 96. Inspección de botiquín fijo

Apéndice 97. Inspecciones a extintores

Apéndice 98. Calculo de indicadores anuales del sistema año 2016

Apéndice 99. Políticas talento humano año 2017

Apéndice 100. Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

Apéndice 101. Comité de convivencia laboral

Apéndice 102. Comité operativo ante emergencias

Apéndice 103. Ejemplos de programas de prevención y promoción

Apéndice 104. Actas en función del trabajador

Apéndice 105. Inducciones al personal año 2017

Apéndice 106. Entrega de elementos de protección personal

Apéndice 107. Lista de chequeo para auditoria

Apéndice 108. Plan de auditoria

Apéndice 109. Programación de auditoria

Apéndice 110. Informe de auditoria

Apéndice 111. Procedimiento de revisión por la alta dirección

Apéndice 112. Formato de revisión por la alta dirección

Apéndice 113. Acta evidencia revisión por la alta dirección

Apéndice 114. Procedimiento de acciones

Apéndice 115. Solicitud de acciones

Apéndice 116. Formato de ejecución de acciones

Apéndice 117. Protocolo de veeduría ciudadana

Apéndice 118. Anexo 1 del protocolo de veeduría ciudadana

Apéndice 119. Anexo 2 del protocolo de veeduría ciudadana

Apéndice 120. Anexo 3 del protocolo de veeduría ciudadana

Apéndice 121. Protocolo de compras

Apéndice 122. Anexos del protocolo de compras

Apéndice 123. Formato de compra