

**PROPUESTA PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN,
IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE ACUERDO AL
DECRETO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015 Y DEMAS NORMAS
REGLAMENTARIAS EN LA EMPRESA: FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL
DE NEIVA - ALBERGUE INFANTIL MERCEDES PERDOMO DE LIÉVANO**

**DANIEL FELIPE LATORRE ROMERO
ROSSY DANIELA BENAVIDES BAHAMÓN**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
NEIVA
2016**

**PROPUESTA PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN,
IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE ACUERDO AL
DECRETO REGLAMENTARIO 1072 DE 2015 Y DEMAS NORMAS
REGLAMENTARIAS EN LA EMPRESA: FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL
DE NEIVA - ALBERGUE INFANTIL MERCEDES PERDOMO DE LIÉVANO**

**DANIEL FELIPE LATORRE ROMERO
ROSSY DANIELA BENAVIDES BAHAMÓN**

**Informe Final de Práctica Social, Empresarial y Solidaria presentado como
requisito para optar al título de INGENIERO(A) INDUSTRIAL**

**Asesor
Ing. CARLOS WILMER OVIEDO CÓRDOBA**

**UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE INGENIERÍAS
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
NEIVA
2016**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, 24 de noviembre de 2016

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado a nuestras familias, a nuestras madres MARÍA DEL PILAR ROMERO YEPES y NORMA ROCÍO BAHAMÓN PAREDES, porque gracias a los principios que nos inculcaron desde nuestros hogares, nos hicieron lo que somos hoy en día, sus enseñanzas, consejos y llamados de atención siempre oportunos nos han convertido en personas respetuosas, responsables y soñadoras, que quieren hacer de este mundo un lugar mejor; son las principales artífices de nuestros logros.

Yo, Daniel Felipe Latorre Romero, quiero dedicar también este trabajo a mi hermana PAOLA ANDREA LATORRE ROMERO y a mi abuelita LUCY YEPES DE ROMERO, porque al igual que mi madre han sido mi guía, iluminando mi camino para que nunca pierda la concentración ni la esperanza; por la infinita paciencia y amor incondicional que han manifestado a lo largo de toda mi vida. También a mi novia, compañera y confidente, ROSSY DANIELA BENAVIDES BAHAMÓN, porque siempre ha estado ahí para respaldarme, para no dejarme caer, con una sonrisa como respuesta ante cualquier dificultad. Ellas son las personas más importantes para mí.

Y yo, Rossy Daniela Benavides Bahamón, quiero hacer mención especial a mi padre WILLIAM LEONARDO BENAVIDES ACHICANOY y a mi hermana VALENTINA BENAVIDES BAHAMÓN, por el apoyo moral, económico, y familiar, que me han brindado a lo largo de mi carrera, porque a través de sus enseñanzas han logrado formarme como una persona responsable e íntegra en todos los aspectos de mi vida, este triunfo es de ustedes; y a mi novio DANIEL FELIPE LATORRE ROMERO por su paciencia, acompañamiento en los días difíciles, así como por sus enseñanzas durante nuestro proceso formativo, por darme la esperanza y fortaleza para afrontar cada uno de los retos que la vida me ha deparado. Los amo infinitamente.

Por último queremos dedicar nuestro trabajo de grado a cada una de las personas que hicieron de él una realidad, compañeros, amigos, docentes y demás, depositando sobre nosotros su apoyo y confianza.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos en primer lugar a DIOS por darnos la constancia, sabiduría y compromiso para realizar este trabajo, y por bendecirnos siempre en cada paso que dimos en nuestra carrera profesional.

A nuestras amadas familias damos infinitas gracias por su apoyo incondicional, consejos amorosos y motivación permanente a lo largo de este proceso de aprendizaje, porque nunca duraron de nosotros y por su inmenso esfuerzo para darnos la oportunidad de ser profesionales. Son nuestro más grande orgullo.

Al Ingeniero Carlos Wilmer Oviedo Córdoba, que nos asesoró en todo momento durante nuestra práctica, por sus invaluable aportes que sirvieron como guía para que desarrolláramos nuestro trabajo de excelente manera. Nuestros mayores respetos y gratitud hacia él.

A la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA y en especial al ingeniero Eliseo Perdomo Espinosa por formarnos profesionalmente, dándonos las bases para ser exitosos en el ejercicio de nuestra carrera.

De igual manera al FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA – ALBERGUE INFANTIL MERCEDES PERDOMO DE LIÉVANO y a todas las personas que hacen parte de él, por abrirnos las puertas brindándonos la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante nuestra formación profesional, así como por su colaboración para el desarrollo de las actividades planificadas.

Finalmente agradecemos cada uno a nuestro compañero de práctica, porque logramos construir un gran equipo de trabajo, que funcionó en todo momento a través del apoyo, respeto y cooperación incondicional.

CONTENIDO

| | Pág. |
|------------------------------------|------|
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 14 |
| 2. JUSTIFICACIÓN..... | 15 |
| 3. OBJETIVOS..... | 17 |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL | 17 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 17 |
| 4. MARCO DE REFERENCIA..... | 19 |
| 4.1 MARCO TEÓRICO | 19 |
| 4.2 MARCO CONCEPTUAL | 23 |
| 4.3 MARCO LEGAL | 25 |
| 5. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA | 28 |
| 5.1 RESEÑA HISTORICA..... | 28 |
| 5.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA..... | 30 |
| 5.4 ORGANIGRAMA..... | 30 |
| 5.5 MAPA DE PROCESOS..... | 31 |
| 6. DISEÑO METODOLÓGICO..... | 33 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 6.1 DIAGNÓSTICO INICIAL | 33 |
| 6.2 PLANIFICACIÓN | 35 |
| 6.3 DISEÑO | 39 |
| 6.4 DOCUMENTACIÓN..... | 40 |
| 6.5 SOCIALIZACIÓN | 41 |
| 7. RESULTADOS..... | 42 |
| 8. CONCLUSIONES | 43 |
| RECOMENDACIONES..... | 45 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 47 |

LISTA DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Principales normas del SG-SST | 26 |
| Tabla 2. Información general del Albergue Infantil MPL | 29 |
| Tabla 3. Plan de trabajo práctica | 38 |
| Tabla 4. Especificaciones de SST para el Albergue Infantil MPL | 39 |

LISTA DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Esquema PHVA para el SG-SST | 20 |
| Figura 2. Logotipo del Albergue Infantil MPL | 30 |
| Figura 3. Organigrama del Albergue Infantil MPL | 31 |
| Figura 4. Mapa de procesos del Albergue Infantil MPL | 32 |
| Figura 5. Resultados del diagnóstico inicial del SG-SST | 34 |
| Figura 6. Interpretación del resultado diagnóstico inicial SG-SST | 34 |

LISTA DE ANEXOS

| | Pág. |
|---|------|
| Anexo A. Manual del SG-SST | 41 |
| Anexo B. Documentación SG-SST | 27 |
| Anexo C. Libro de actas | 41 |
| Anexo D. Certificados curso de actualización SENA | 41 |
| Anexo E. Registro fotográfico | 35 |

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se define como una actividad multidisciplinaria cuyo objetivo principal es el de prevenir, proteger y atender a los trabajadores y personas que tienen contacto directo con las empresas, conocidas también como partes interesadas, de posibles enfermedades y accidentes que se puedan presentar durante la ejecución de sus labores, o por consecuencia directa del ambiente de trabajo, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y prevención y control de riesgos, de manera que promuevan el bienestar organizacional.

Para ello será necesario que las empresas, partiendo del compromiso adquirido por la Alta Dirección, gestionen entornos seguros identificando los riesgos presentes en ellos, y diseñando controles para mitigarlos y/o eliminarlos.

Y es que todas las organizaciones sin excepción, son susceptibles de generar, a partir de sus procesos, peligros para las personas involucradas en ellas, éstos pueden materializarse negativamente afectando su salud, y en mayor medida, poniendo en peligro su vida; debido a que la naturaleza de sus actividades origina factores de riesgo específicos (de mayor menor magnitud según ésta varíe), y también a que las empresas están en constante cambio, ya sea por factores económicos o legales, transformando permanentemente las condiciones de trabajo que ofrecen, y por tanto produciendo riesgos adicionales o incrementando los existentes.

Desde el punto de vista económico, las empresas que adelantan actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo obtienen beneficios, pues garantizan que sus trabajadores realicen sus tareas de manera eficiente, eliminando factores que puedan generar paradas en el proceso, gastos médicos y multas, entre otras consecuencias, permitiendo que se concentren únicamente en los aspectos laborales, aumentando de esta forma, su capacidad y tiempo de trabajo.

No puede olvidarse, bajo ninguna circunstancia que para las instituciones, el recurso más valioso es el humano, pues las personas juegan un papel decisivo al ser las encargadas de llevar a cabo las tareas, avances y los logros, y por tanto, debe preservarlo de la mejor forma, de acuerdo a sus posibilidades.

Por tanto, las empresas a nivel mundial han emprendido esfuerzos en la búsqueda de proteger el bienestar físico y mental de sus empleados, y lo han hecho a través de la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que con un proceso lógico y secuenciado les permite, en primer lugar establecer un compromiso para tener condiciones de trabajo seguras, y además anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que estén generando, propendiendo por una mejora continua de dichas condiciones y de sus procesos

en general, al aplicar la filosofía del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) dentro del sistema.

El Estado Colombiano, representado por el Ministerio de Trabajo, ha reconocido la importancia de que las empresas que funcionan dentro del país, se unan a dicho compromiso de brindar a su población trabajadora ambientes seguros para su integridad personal y colectiva, y para ello ha determinado una serie de normas reglamentarias para que los principios de estos SG-SST sean aplicados por todos los empleadores sin excepción, bajo pena de ser sancionados si no lo hacen.

Esta normativa está fundamentada en el decreto 1072 de 2015, emitido por el ministerio de trabajo, y que en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, establece las condiciones mínimas necesarias de un SG-SST para las empresas colombianas.

En relación a lo anterior, la empresa FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA – ALBERGUE INFANTIL MERCEDES PERDOMO DE LIÉVANO decidió implementar en su organización un SG-SST. Los estudiantes DANIEL FELIPE LATORRE ROMERO y ROSSY DANIELA BENAVIDES BAHAMÓN, del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Neiva, en calidad de practicantes universitarios, fueron los encargados de llevar a cabo dicho proceso a partir de las etapas de diagnóstico, diseño, documentación y socialización, implementando parcialmente el sistema, de acuerdo a lo establecido por la legislación colombiana.

Este documento contiene los resultados de dicho trabajo, así como las recomendaciones emitidas a la dirección del Albergue.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Internacional del trabajo (OIT), se calcula que al año se producen en el mundo cerca de 120 millones de accidentes laborales y que aproximadamente 200.000 entre esos, derivan en fatalidades. La proporción de estos accidentes es mayor en países en vías de desarrollo (conocidos como tercer mundo, véase Colombia) debido principalmente a la falta de programas y sistemas de control, y la baja participación de los trabajadores en la adopción de normas preventivas sobre los problemas de salud y seguridad en el espacio laboral. En muchos casos, las causas de estos accidentes no son sencillas de determinar y, por el contrario, esconden una cadena oculta de hechos causales como por ejemplo la negligencia de los empleadores en el suministro de implementos de protección o instrucciones de prevención. Estas elevadas tasas de mortalidad por accidentes laborales enuncian la necesidad prioritaria de que los países desarrollen e implemente programas de formación en salud y seguridad para el trabajo.

Otro aspecto preocupante que se puede evidenciar es la tasa de morbilidad para las enfermedades profesionales, la propia OIT determinó una fatalidad de entre 300 y 500 trabajadores por 100.000 en el mundo; una incidencia mundial anual de esta problemática de cerca de 35 millones de las cuales 35% se tornan crónicas, 10% generan incapacidad permanente y 1% causan la muerte desde la década de los 90'.

En total unos dos millones de trabajadores mueren cada año a causa de estos factores, un escalofriante número de más de 5000 al día¹, lo que plantea el siguiente interrogante: ¿Cómo mitigar el impacto de las enfermedades y accidentes laborales en la esperanza de vida de los trabajadores?

La respuesta es sencilla y viene siendo desarrollada desde mediados del siglo pasado, los sistemas de gestión de salud ocupacional, hoy en día llamados de seguridad y salud en el trabajo, son herramientas para el desarrollo de un compromiso entre empleador y trabajadores, que es el de proteger la salud física y mental de cada uno de ellos a través de una estructura planificada de actividades que facilitan la comunicación en aspectos relacionados a ella.

El Estado colombiano ha visto la necesidad y pertinencia de que todas las empresas sin excepción de tamaño, tipo, ubicación y demás variables particulares, tengan un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; y para garantizar esto ha estipulado una serie de normativas reglamentarias obligatorias que comprometen a la empresa con sus trabajadores para proporcionarles un

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. La seguridad en cifras: Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo Ginebra, 2003.

espacio idóneo y seguro para el ejercicio de sus labores, cualquiera que fuese el caso. En este apartado legal, destacan dos decretos emitidos en los últimos 2 años, el 1443 de 2014 el cuál dicta las disposiciones específicas para el establecimiento de dicho sistema, incluidas sanciones por incumplimiento y periodos de transición, y el 1072 de 2015 que le da continuidad a dichas disposiciones y las congrega con demás normativas asociadas al sector laboral del país los cuales obligan a las empresas a implementar el Sistema de Seguridad, el Albergue infantil Mercedes Perdomo de Liévano, al ser una empresa privada, de tipo social, suscrita al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), está obligada también a cumplir los requisitos de esta normatividad legal, y por tanto ha determinado (como se ha indicado en la introducción) implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, apoyándose en las normas asociadas, como por ejemplo, la resolución 1016 de 1989 que hace referencia a las actividades de los subprogramas para el sistema.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo a lo anterior se identificó la problemática, enunciada en la siguiente pregunta:

¿Por qué es necesario diseñar e implementar un SG-SST en el Fondo De Protección Infantil Albergue Infantil Mercedes Perdomo De Liévano?

2. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el Estado colombiano ha publicado el DECRETO 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo con el Ministerio de trabajo como ente regulador (Artículo 1.1.1.1.), que incluye el artículo 1 del decreto 1443 de 2014 enunciando que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por *“todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”* y que también estipula en su **Artículo 2.2.4.6.37. Transición**, que todas las empresas sin importar sus características, deberán tener implementado un SG-SST a más tardar el 31 de enero de 2017 (fecha correspondiente a la prórroga otorgada por el decreto 171 de 2016), así como las sanciones por el incumplimiento de dicho mandato previstas entre las cuales se evidencian multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, terminación del vínculo o relación laboral con los trabajadores por incumplimiento, entre otras establecidas por el Art. 13 de la ley 1562 de 2012.

Así como el hecho de que la implementación efectiva de un SGSST permitirá al Albergue identificar y controlar sus riesgos para enmarcar sus procesos en la Seguridad y Salud de las personas que allí se relacionan, ya que dentro de sus obligaciones al estar adscrito al ICBF una de ellas es la de proveer ambientes seguros para los niños a quienes presta sus servicios y al no hacerlo, será sancionados por este ente nacional, y de igual forma protegerá y promoverá la salud de los trabajadores a través de la capacitación, investigación y reporte de accidentes de trabajo, incidentes de trabajo y enfermedades laborales, y adopción de medidas de control y mejora.

Por último, el hacerlo facilitaría la certificación en normas internacionales, en este caso la OHSAS 18001 versión 2007 (Norma internacional de SST), lo que genera beneficios para el nombre y el funcionamiento de las empresas ofreciendo las siguientes ventajas:

- Reducción potencial del número de accidentes.
- Reducción potencial del tiempo de inactividad y de los costes relacionados.

- Demostración de la conformidad legal y normativa.
- Demostración a las partes interesadas del compromiso con la salud y la seguridad.
- Demostración de un enfoque innovador y progresista.
- Mayor acceso a nuevos clientes y socios comerciales.
- Reducción potencial de los costes de los seguros de responsabilidad civil.²

Por ello es de extrema necesidad y urgencia que el Albergue Infantil adelante la gestión actualización e implementación del sistema antes mencionado, para garantizar ambientes de trabajo y espacios seguros para la trabajadores, practicantes universitarios, estudiantes, visitantes, contratistas y demás partes interesadas, así como para dar cumplimiento a un mandato legal, evitando así las sanciones antes mencionadas.

² Citado el 02 de marzo de 2016. Disponible en: <http://goo.gl/WyZdbI>

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar, documentar, implementar y evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA – ALBERGUE INFANTIL MERCEDES PERDOMO DE LIÉVANO de acuerdo a los lineamientos normativos definidos en el decreto reglamentario nacional 1072 de 2015, en su Libro 2, segunda parte, título 4, capítulo 6, y demás según legislación adicional aplicable.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los aspectos normativos aplicables para el Albergue, que regirán su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar un diagnóstico del cumplimiento actual del SG-SST respecto a los requisitos del decreto 1072 de 2015 en el Albergue Infantil Mercedes Perdomo de Liévano.
- Desarrollar un plan de trabajo para el desarrollo del SG-SST del Albergue Infantil a partir del resultado obtenido en el diagnóstico de cumplimiento.
- Revisar la documentación del Sistema Integrado de Gestión, adelantada por los otros practicantes universitarios, para comprobar aspectos compatibles con la documentación requerida para el SG-SST.
- Fijar un método de articulación de la documentación del SG-SST con la del SIG.
- Diseñar y documentar el SG-SST teniendo en cuenta las características de tamaño, actividad económica y nivel de riesgo, específicas para el Albergue Infantil.
- Definir y divulgar la política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo que será adoptada por el Albergue.
- Identificar las condiciones actuales de seguridad en las instalaciones del Albergue Infantil para determinar los riesgos críticos presentes en las mismas.
- Determinar los recursos necesarios para la implementación del SG-SST.

- Definir los parámetros de seguimiento a los resultados del SG-SST.
- Socializar todos los avances en la implementación del SG-SST a la Alta Dirección del Albergue.
- Capacitar a todos los niveles organizacionales del Albergue en las generalidades del SG-SST y en los aspectos específicos para cada uno de ellos.
- Efectuar la implementación del SG-SST en el Albergue, aplicando las medidas necesarias para mitigar o eliminar los riesgos identificados.
- Realizar la evaluación final del SG-SST.
- Emitir recomendaciones y/o acciones de mejora para el sistema.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEÓRICO

La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad.³

Para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST es necesario tomar como base las normas nacionales vigentes que se encargan de prevenir los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que a su vez se complementan para dar cumplimiento al desarrollo, implementación y seguimiento de este; a continuación se realiza una descripción detallada de cada una:

DECRETO 1072:2015: El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo **1072:2015** compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición (25 de mayo de 2015), el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

Es decir, “este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos: los decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo”, reza el Decreto.⁴

En el capítulo 6 titulado **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo,

³ FRANCO GONZALEZ, Juan C. Seguridad industrial (Salud Ocupacional). Quindío: Copyright, 1992, p. 39

⁴http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=640:1072&catid=333:noticias-enero-2016&Itemid=869

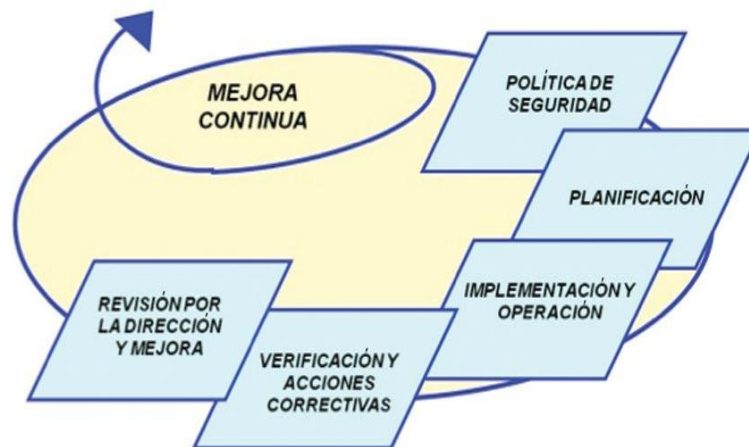
las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.⁵

Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo **PHVA** (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1072, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas tenemos:

- Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. **(Planear)**
- Implementación de las medidas planificadas. **(Hacer)**
- Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. **(Verificar)**
- Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. **(Actuar)**⁶

Figura 1. Esquema PHVA para el SG-SST



Fuente: Decreto 1072:2015

⁵ Decreto 1072:2015

⁶<http://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>

El gráfico que se presenta en la parte superior establece los elementos y etapas que debe desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, estos elementos se encuentran descritos a continuación:

a) Política de seguridad y salud en el trabajo: Se debe definir una política en materia de prevención de riesgos laborales, esta política debe cumplir con los siguientes aspectos:

- Estar aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los trabajadores.
- Establecer unos compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo.
- Establecer un compromiso con la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.
- Mencionar el alcance a todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.
- Documentarla de forma concisa, clara, fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
- Difundirla a todos los niveles de la organización y estar accesible, incluido el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Revisarla como mínimo una vez al año y actualizar los cambios en SST.⁷

b) Planificación: Hace referencia a los procedimientos apropiados para la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

- Se deben planear las actividades para identificar los peligros presentes, dentro de la organización, así como las medidas de control sobre estos y posteriormente la evaluación de los riesgos.
- Debe ser acorde con los objetivos definidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Debe establecer un cronograma de actividades que permitan el cumplimiento de los objetivos trazados.

⁷ Guía técnica de implementación del SGSST para Mipymes – Ministerio del Trabajo

c) Implementación y operación o seguimiento: Este elemento se realiza partiendo de la identificación de los recursos necesarios para cumplir con la normativa.

- Comunicar las responsabilidades a todos los trabajadores de la empresa frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participación de todos los niveles de la organización.
- Crear y cumplir con los programas de capacitación en temas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Llevar un control de todos los documentos y registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

d) Verificación y acciones correctivas: Representa las acciones que deben tomarse para el mejoramiento continuo del sistema.

- Se deben establecer los procedimientos para llevar a cabo el seguimiento del sistema, realizar las mediciones del desempeño para obtener el nivel de cumplimiento de las actividades de este.
- Implementar acciones preventivas, correctivas para evitar incidentes / accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

e) Revisión de la alta dirección y mejora: Esta revisión determina si la dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es la apropiada de acuerdo a los objetivos y políticas de la empresa.

- Se evalúa el desempeño mediante la información estadística que se tiene de reporte de lesiones en los trabajadores, incidentes, accidentes o enfermedades laborales.
- La Alta dirección debe permitir la retroalimentación que garantice el cumplimiento de los objetivos.
- Revisar la información contemplada en la documentación del sistema que le permita definir si está bien implementada o hacer los ajustes correspondientes.⁸

⁸ Guía técnica de implementación del SGSST para Mipymes – Ministerio del Trabajo

4.2 MARCO CONCEPTUAL

- **Seguridad y salud en el trabajo:** 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 trabajadores⁹.
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** 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 salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo¹⁰.
- **Condiciones de trabajo:** Son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador¹¹
- **Accidente de trabajo:** Se puede definir el accidente desde un punto de vista técnico, como todo suceso anormal no querido, no deseado y no programado, que se presenta de forma inesperada, (aunque normalmente es evitable) que interrumpe la continuidad del trabajo y que puede causar lesiones a los trabajadores.
- **Enfermedad Laboral:** Desde esta perspectiva, se considera enfermedad laboral aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en el que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste se encuentra organizado, Por lo tanto, la enfermedad laboral es un deterioro lento y paulatino de la salud, puede aparecer después de varios años de exposición a la condición peligrosa, no podemos esperar a que aparezcan los síntomas para actuar, ya que generalmente los efectos de estas enfermedades son irreversibles.
- **Salud:** La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la **salud** como "el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad". La salud es un derecho humano fundamental, y el logro del grado más alto posible de salud es un objetivo social (por tanto, también sindical)"

8 Decreto 1443:2014

¹⁰ <http://tspcorreo.sanchezpolo.com/index.php/sociedad-tsp/47-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>

¹¹ http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/forma1/mod1-i.htm

- **Riesgo Laboral:** Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.
- **Peligro:** Propiedad o aptitud intrínseca de algo (por ejemplo, materiales de trabajo, equipos, métodos o prácticas laborales) para ocasionar daños.
- **Ambiente de trabajo:** Conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y vida del trabajador.¹²
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar las causas de una no conformidad detectada u otra situación no deseable¹³.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar la causa de una no conformidad potencial¹⁴.
- **Documento:** Información y su medio de soporte¹⁵.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas¹⁶.
- **Procedimiento:** Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.
- **COPASST:** Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, es un grupo de personas conformado por un representante de los trabajadores y un representante de la alta dirección, de acuerdo con la reglamentación vigente debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- **Condiciones de salud:** Son el conjunto de variables de orden fisiológico y cultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico de la población trabajadora¹⁷.

¹² Salud y Seguridad. Recuperado de <http://seguroyo.blogspot.com.co/2010/02/marco-conceptual-basico-syso.html>

¹³ Ibíd.

¹⁴ Ibíd.

¹⁵ Ibíd.

¹⁶ Ibíd.

¹⁷ <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/378/658562R934.pdf?sequence=1>

- **Perfil sociodemográfico:** Es la descripción detallada de las características sociales y demográficas de la población trabajadora de la organización, este incluye: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Ciclo PHVA:** Es el 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.
- **Examen Ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones.¹⁸
- **Examen médico ocupacional de ingreso:** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

4.3 MARCO LEGAL

El sistema general de riesgos laborales en Colombia que está conformado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social como organismos rectores, establece normativas de salud ocupacional y seguridad industrial que serán la base para direccionar el SG-SST del Albergue Infantil

¹⁸⁻¹⁸ <http://omniscalud.co/examenes-ocupacionales.html>

Mercedes Perdomo de Liévano; éstas se actualizarán según corresponda por cambios contemplados por dictámenes del congreso de la república y presidencia nacional. A continuación se citan las normas generales más relevantes en el tema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia:

Tabla 1. Principales normas del SG-SST

| NOMBRE | DESCRIPCIÓN |
|--------------------------------------|--|
| Ley 9 de 1979 | Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. |
| Resolución 2400 de 1979 | Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. |
| Decreto 1072 de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo |
| Resolución 2013 de 1986 | Reglamento para la organización, funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. |
| Resolución 1016 de 1989 | Reglamento de la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional. |
| Decreto 1295 de 1994 | Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad aseguradora en riesgos profesionales |
| Decreto 614 de 1984 | Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. |
| Ley 1562 de 2012: | Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional |
| Código Sustantivo del Trabajo | La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. |
| Circular unificada 2004 | Tiene el objetivo de unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales |

Fuente: Autores

Tabla 1. (Continuación)

| NOMBRE | DESCRIPCIÓN |
|-----------------------------|--|
| Decreto 1442 de 2014 | Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 1072 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo |
| Ley 100 de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. |

Fuente: Autores

La normativa completa aplicable para el Albergue Infantil Mercedes Perdomo de Liévano está consolidada en la “Documentación Complementaria del SG-SST” (Ver Anexo B).

Se compone de los siguientes tipos de norma:

- **Constitución Nacional:** Norma general de obligatorio cumplimiento.
- **Ley:** Norma o una regla que nos dice cuál es la forma en la que debemos comportarnos o actuar en la sociedad. Las Leyes nos dicen lo que es permitido y lo que es prohibido hacer en Colombia.
- **Decreto:** Acto administrativo expedido en la mayoría de ocasiones para situaciones de urgente necesidad, dado por el poder ejecutivo; generalmente posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.
- **Resolución:** Tiene carácter general, obligatorio y permanente. Sirve para reforzar las leyes en el sentido que se dictan, para que se cumpla lo establecido en éstas. La resolución tiene un grado de flexibilidad, oportunidad e información que la ley no puede tener y es en este sentido que la complementa.
- **Circular:** Aviso dirigido a personas o instituciones para darles conocimiento de alguna determinación relacionada con la acción gubernamental.

5. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

5.1 RESEÑA HISTORICA

Preocupado por los problemas de orden moral y social que afectaban a los niños de escasos recursos del municipio de Neiva, desde 1957 el Club Rotatorio de Neiva, adelantaba campañas cívicas destinadas a recaudar fondos para mitigar esas dificultades, a través de la permanente protección y asistencia de la Sala Infantil que funcionaba anexa al Hospital San Miguel, y algunas gestiones llevadas a cabo para el mejoramiento del Reformatorio de Menores.

En 1960 la señora Mercedes Perdomo de Liévano evidenció la necesidad de crear un ente que tuviera plena capacidad legal para administrar las instituciones de carácter social, que brindaran protección a la niñez y/o a las familias necesitadas y vulneradas de la región, razón por la cual promueve ante el Club Rotario la creación del FONDO PRIVADO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA. En 1961, la señora Mercedes hace la donación de un inmueble de su propiedad ubicado en la Calle 6 No. 4-36 de Neiva, y nace así FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA Albergue infantil "Mercedes Perdomo de Liévano" como una de las Instituciones a cargo del Fondo de Protección Infantil de Neiva, para atender menores sin discapacidad, del sexo masculino, cuyas edades oscilan entre los 7 y los 15 años.

En 1970 el Presidente José Mejía firmó el primer contrato de atención con el I.C.B.F. en modalidad de Internado, y actualmente se mantiene dicho convenio, pero se amplió a las modalidades de Semi-Internado y Externado. Así mismo, conscientes de que la educación es el pilar fundamental para el mejoramiento de la sociedad, y con el propósito de que ésta se constituyera en el verdadero motor que impulsara la formación integral de nuestros usuarios/beneficiarios, desde 1979 se gestionó con la Secretaría de Educación Municipal un convenio de atención para brindar atención en educación básica primaria, y a la fecha se cuenta con el apoyo de docentes en comisión de la Institución Educativa Técnico Superior para los grados de 1°, 2°, 3° y Aceleración, en total son 130 beneficiarios de las diferentes modalidades y jornadas del albergue.

En el año 2015 con la gestión del actual coordinador de programas Diego Fernando Cerquera Gómez se llevó a cabo la primera práctica empresarial con el programa de Ingeniería Industrial, con el fin de actualizar los programas que se llevan a cabo dentro de la institución acorde al diseño y puesta en funcionamiento del Sistema de Gestión Integral con las normas ISO 9001:2008,14001:2004, y OSHAS 18001:2007.

Actualmente, a través de la necesidad de velar por la Salud y Seguridad de todos los miembros de la institución y por dar cumplimiento a las normativas exigidas por

el gobierno nacional se llevó a cabo el diseño de la documentación y seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST basado en el decreto 1072: 2015 por practicantes del programa de Ingeniería Industrial que tiene como objetivo 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. Mejorando 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.

5.2 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Tabla 2. Información general del Albergue Infantil MPL

| | |
|--------------------------------|---|
| RAZÓN SOCIAL | FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA – ALBERGUE INFANTIL MERCEDES PERDOMO DE LIÉVANO |
| NIT | 891.180.034 |
| REPRESENTANTE LEGAL | SANDRA PAOLA BONILLA TORRES C.C 39.689.872 |
| ACTIVIDAD ECONÓMICA | 8531. Servicios sociales con alojamiento ¹⁹ |
| PROCESOS DESARROLLADOS | Atención psicosocial – Protección albergue - educación básica primaria. |
| MUNICIPIO | Neiva, Huila |
| DIRECCIÓN | Carrera 3° # 21-15 |
| TELÉFONO | (8) 875 6478 – 314 255 0998 |
| NÚMERO DE TRABAJADORES | 20 |
| A.R.L. | Liberty Seguros |
| CLASE DE RIESGO LABORAL | CLASE I. RIESGO MÍNIMO ²⁰ |
| JORNADA LABORAL | 6:30 – 4:30 externado – 24 horas internado |
| RESPONSABLE DEL SG-SST | Pendiente por asignar |

¹⁹ Resolución 00432 de la DIAN

²⁰ Cartilla de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo

Fuente: Autores

Figura 2. Logotipo del Albergue Infantil MPL



Fuente: Albergue Infantil MPL

5.3 ACTIVIDAD ECONÓMICA

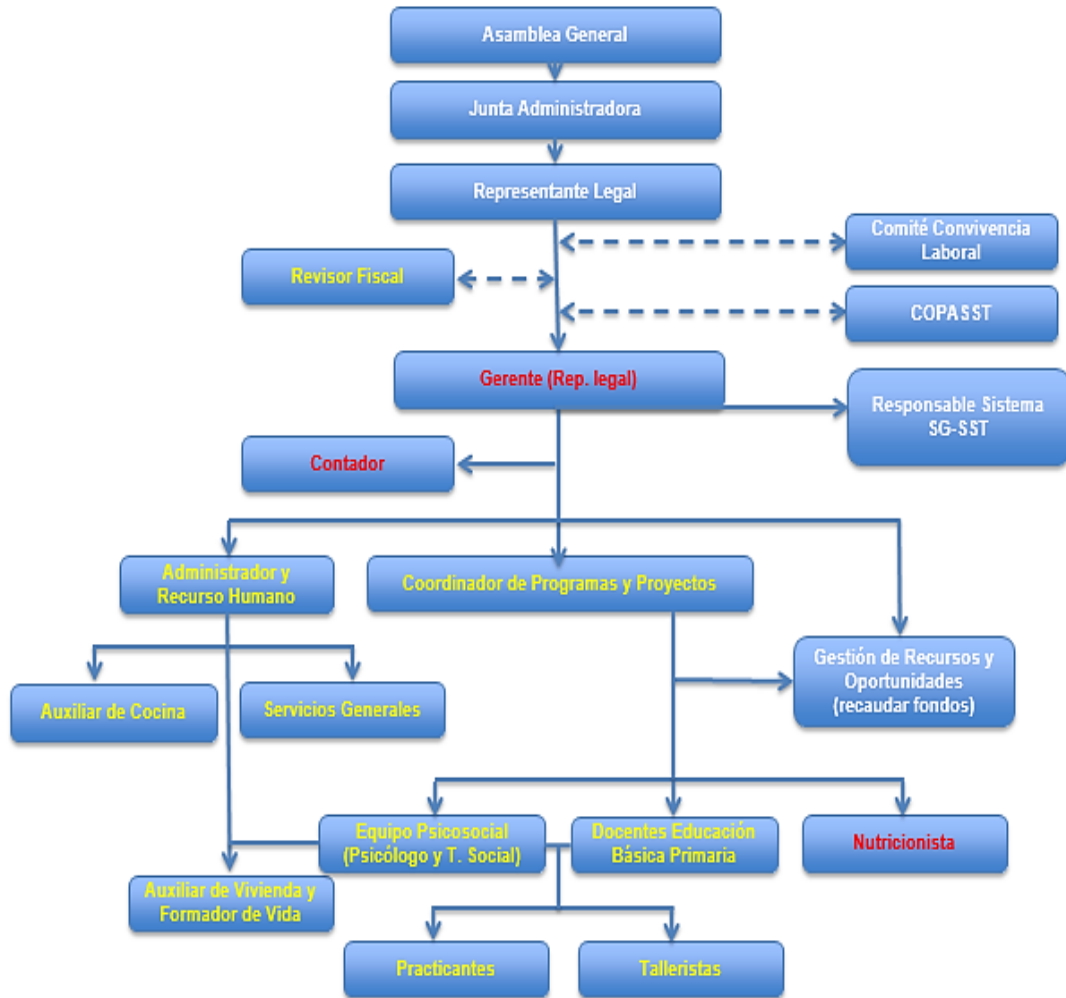
Para el Albergue Infantil corresponde según la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia (DIAN) la identificada con código **8531. Servicios sociales con alojamiento** que incluye Los servicios prestados durante 24 horas destinados a proporcionar asistencia social a niños, ancianos y categorías especiales de personas que tienen algún impedimento para valerse por sí mismas, en los que el tratamiento médico y la educación y capacitación no constituyen elementos importantes: - Orfanatos. - Hogares y albergues infantiles. - Guarderías con internado. - Asilos de ancianos. - Lugares para personas discapacitadas física o mentalmente, incluso los invidentes y los sordomudos. - Centros de rehabilitación (sin tratamiento médico) de personas adictas a estupefacientes y al alcohol. - Albergues para personas sin hogar. - Instituciones que atienden a madres solteras y a sus hijos. Las actividades propias de esta clase de servicios pueden ser realizadas por dependencias o instituciones públicas o privadas.²¹

5.4 ORGANIGRAMA

La estructura organizacional del FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA – ALBERGUE INFANTIL MERCEDES PERDOMO DE LIÉVANO, está plasmada en el siguiente organigrama:

²¹http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/Resolucion_00432_Actividades_Economicas_2008.pdf

Figura 3. Organigrama del Albergue Infantil MPL



Fuente: Albergue Infantil MPL

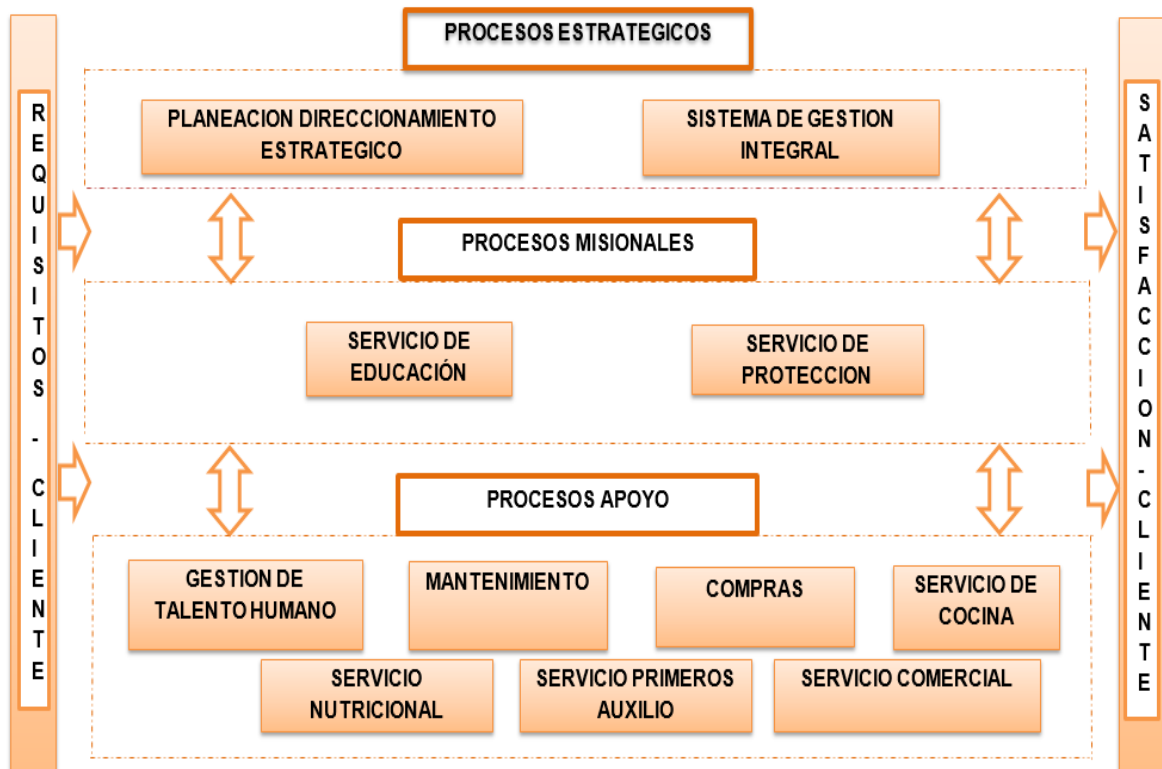
5.5 MAPA DE PROCESOS

En el **MAPA DE PROCESOS** se identifica y establece la secuencia e interacción de un conjunto de procesos, donde transforman elementos de entrada en elementos de salida aportando valor añadido para el cliente o usuario. Los recursos pueden incluir: personal, finanzas, instalaciones, Equipos técnicos, métodos, entre otros.

El Albergue Infantil Mercedes Perdomo de Liévano cuenta con el siguiente mapa de procesos, los cuales se encuentran clasificados en procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

- **Estratégicos:** Son aquellos que la alta dirección lleva a cabo para alcanzar sus objetivos, abarca todas las actividades de planeación, suministro de recursos, revisión y mejora continua.
- **Misionales:** Son aquellos procesos que realiza el albergue infantil Mercedes Perdomo de Liévano, volviendo una necesidad y prestando ese servicio.
- **Apoyo:** Son aquellos que generan el ámbito y/o apoyan el desarrollo normal de los procesos de operación.

Figura 4. Mapa de procesos del Albergue Infantil MPL



Fuente: Albergue Infantil MPL

6. DISEÑO METODOLÓGICO

La metodología para la realización de la práctica se dividió en cinco (5) etapas sucesivas, fundamentadas en el ciclo PHVA, partiendo desde una evaluación diagnóstica del cumplimiento del SG-SST y finalizando con la socialización de los resultados finales.

Estas etapas se describen a continuación:

6.1 DIAGNÓSTICO INICIAL

En primer lugar, fue necesario determinar el estado actual del sistema en el Albergue, respecto a los requisitos establecidos por el decreto 1072 de 2015. Esto para establecer el nivel de cumplimiento en la implementación.

Para lo anterior se empleó, con la colaboración del asesor de PREVISISO INTEGRAL S.A.S. (contratada por la ARL Liberty, que facilitó una reunión mensual de asesoría en la implementación del SG-SST) una herramienta diagnóstica, diseñada por la empresa, en la que, a través de una lista de verificación aplicada por medio de entrevista al Coordinador de programas donde se confrontó la evidencia con cada uno de los numerales correspondientes a requisitos para el sistema, se obtuvieron los siguientes resultados:

*La herramienta no fue facilitada por la empresa, por cuestión de derechos de autor, sin embargo, sí se permitió analizar los resultados obtenidos

Figura 5. Resultados del diagnóstico inicial del SG-SST

| RESULTADOS DIAGNOSTICO INICIAL | | | | | | | | | | |
|--|------------|-------------|------------|------------------|------------|------------|-------------|-------------|-----------|------------|
| ARL Liberty Administradora de Riesgos Laborales | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS A EVALUAR | TOTAL | % | PREGUNTAS | No. de Preguntas | % | TOTAL | PESO | PESO | TOTAL | % |
| | PREGUNTAS | | APLICADAS | con 1 | | x PREGUNTA | | PONDERADO | | |
| 1. ESTRUCTURA | 24 | 18% | 24 | 7 | 5% | 7 | 0,05 | 0,21 | 7 | 5% |
| DOCUMENTO SG-SST | 19 | 14% | 19 | 5 | 4% | 5 | 0,04 | 0,18 | 5 | 4% |
| COPASST | 5 | 4% | 5 | 2 | 1% | 2 | 0,01 | 0,03 | 2 | 1% |
| 2. DESARROLLO | 22 | 16% | 22 | 4 | 3% | 6 | 0,04 | 0,13 | 6 | 3% |
| DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO | 9 | 7% | 9 | 1 | 1% | 3 | 0,02 | 0,07 | 3 | 2% |
| DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD | 8 | 6% | 8 | 3 | 2% | 3 | 0,02 | 0,07 | 3 | 2% |
| PLANEACION DEL PROGRAMA | 5 | 4% | 5 | 0 | 0% | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0% |
| 3. INTERVENCION | 72 | 53% | 72 | 15 | 11% | 19 | 0,14 | 0,49 | 19 | 11% |
| HIGIENE | 7 | 5% | 7 | 1 | 1% | 1 | 0,01 | 0,01 | 1 | 1% |
| SEGURIDAD | 13 | 9% | 13 | 5 | 4% | 5 | 0,04 | 0,18 | 5 | 4% |
| HIG Y SEG | 11 | 8% | 11 | 1 | 1% | 2 | 0,01 | 0,03 | 2 | 1% |
| RESPUESTA A EMERGENCIAS | 11 | 8% | 11 | 2 | 1% | 2 | 0,01 | 0,03 | 2 | 1% |
| CONSERVACION DE LA SALUD | 11 | 8% | 11 | 0 | 0% | 2 | 0,01 | 0,03 | 2 | 1% |
| PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCION | 12 | 9% | 12 | 1 | 1% | 2 | 0,01 | 0,03 | 2 | 1% |
| ENTRENAMIENTOS | 7 | 5% | 7 | 5 | 4% | 5 | 0,04 | 0,18 | 5 | 4% |
| 4. MEJORAMIENTO | 3 | 2% | 3 | 2 | 1% | 2 | 0,01 | 0,03 | 2 | 1% |
| ACCIONES DE MEJORAMIENTO | 3 | 2% | 3 | 2 | 1% | 2 | 0,01 | 0,03 | 2 | 1% |
| 5. AUDITORIAS | 5 | 4% | 5 | 0 | 0% | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0% |
| PLAN DE AUDITORIAS | 5 | 4% | 5 | 0 | 0% | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0% |
| 6. RESULTADOS | 11 | 8% | 11 | 0 | 0% | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0% |
| DESARROLLO DE INDICADORES | 11 | 8% | 11 | 0 | 0% | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0% |
| DESARROLLO DE LA GESTION SST | 4 | | 4 | 4 | 3% | 4 | | | | 0% |
| TOTAL | 137 | 100% | 137 | 28 | 20% | 34 | 0,25 | 0,14 | 34 | 20% |

Fuente: Diagnostico Previsio Integral S.A.S

Figura 6. Interpretación del resultado diagnóstico inicial SG-SST

| | |
|----------------------------|-----|
| CALIFICACION DE LA EMPRESA | 20% |
| NIVEL DE LA EMPRESA | 1 |



| CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN | | |
|-----------------------------|----------------------------|---|
| NIVEL | CALIFICACION DE LA EMPRESA | INTERPRETACIÓN |
| 1 | 0 a 29% | A. El SG-SST requiere de una inmediata intervención ya que las actividades que se realizan son insuficientes para prevenir los ATEP. |
| 2 | 30 a 59% | B. El SG-SST requiere de una moderada intervención ya que las actividades que se realizan son tan solo regulares para prevenir los ATEP. |
| 3 | 60 a 89% | C. El SG-SST requiere de un refuerzo en algunas actividades ya que las actividades que se realizan tienen un buen desempeño para prevenir los ATEP. |
| 4 | mas de 90% | D. El SG-SST se encuentra en excelentes condiciones de desempeño y se requiere determinar acciones de mantenimiento para la prevención de ATEP. |

Fuente: Diagnostico Previsio Integral S.A.S

El mecanismo de evaluación utilizado arrojó como resultado de cumplimiento, NIVEL 1, que se encuentra en los rangos de 0% a 29% interpretando una inmediata intervención ya que las actividades que realiza son insuficientes para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De acuerdo a estos resultados, se identificó que el nivel de cumplimiento era preocupante y por tanto se debía iniciar desde cero con el desarrollo del sistema. Para ello era necesario establecer un plan de trabajo que contemplara todas las fases del sistema partiendo desde los parámetros de diseño.

Se realizó una socialización de los resultados de este diagnóstico con el Coordinador de programas, donde se expusieron las falencias y puntos críticos encontrados y se definieron las bases para el plan de trabajo a desarrollar.

6.2 PLANIFICACIÓN

De manera previa a la planificación, se vio la necesidad de capacitarse en materia de implementación del SG-SST, en relación a ello, el decreto 1072 especifica el curso de actualización de cincuenta (50) horas ofertado por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, avalado por el Ministerio de Trabajo, éste curso da las bases para la implementación del Sistema. Los certificados de aprobación del curso están anexos al final de este documento (Ver Anexo D).

Para la planificación se definieron unas “sub etapas”, como se describen a continuación:

- a) **Identificación de la empresa:** para poder establecer las directrices del sistema es necesario conocer las características a las cuáles se ajustará el mismo, pues dependiendo de la naturaleza de la empresa aplicarán requisitos específicos.
- b) **Planificación:** se refiere a la definición de los parámetros a seguir, dentro de ella se contemplaron:
 - **Revisión de la documentación SIG:** para integrar la documentación correspondiente al SG-SST a la adelantada previamente por otros practicantes, se realizó una revisión de compatibilidades, donde se reconocieron y se utilizaron como insumo: la matriz de requisitos legales, que fue actualizada, la matriz de identificación de riesgos a la que se le realizó actualización y aplicación de la metodología GTC 45:2012. Para lograr la articulación, se empleó la norma **66177 del año 2005** llamada “guía para la integración de los sistemas de gestión” aplicando el método básico de integración, a través de la articulación documental.

- **Identificación de requisitos legales aplicables:** cada empresa tiene normas específicas de cumplimiento, por tanto debe realizarse una identificación de estas partiendo de las características propias, esta identificación fue llevada a cabo posteriormente a una revisión bibliográfica de la normativa aplicable y está contenida dentro de la Matriz de requisitos legales.
 - **Identificación de peligros y evaluación de riesgos:** a través de observación directa, entrevista y toma de registros, se establecieron los riesgos presentes en las instalaciones del Albergue, éstos están contenidos en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
 - **Estructura y responsabilidad:** se especificaron los roles de cada uno de los niveles de la organización en el funcionamiento del sistema, en una matriz denominada Asignación de responsabilidades, rendición de cuentas y autoridad.
 - **Definición de recursos:** el decreto 1072 exige que las organizaciones destinen una serie de recursos para el funcionamiento del sistema, éstos recursos no fueron determinados pues deben elaborarse y aprobarse por el contador del Albergue y por la representante legal, sin embargo el formato de presupuesto se anexa a este documento..
 - **Definición de política y objetivos:** La organización debe establecer un compromiso, que será adoptado por todos sus niveles, este compromiso se plasma en una política de SST y debe definir una serie de objetivos para el sistema, estos dos documentos se anexan al final del presente.
- c) **Ejecución:** Se refiere a la etapa de implementación del sistema. Ésta comprendía lo relacionado con: capacitaciones, investigación de AT, IT y EL, validación de la documentación, firmas, implementación de controles, supervisión del COPASST.
- d) **Socialización:** Para llevar un registro del avance de la práctica, se definieron reuniones de divulgación de la gestión adelantada por los practicantes a la dirección del Albergue, así como una reunión final de presentación de resultados y rendición de cuentas.
- e) **Asesoría:** Para garantizar que el trabajo se realizara de acuerdo siguiendo las especificaciones técnicas necesarias, se definieron reuniones de asesoría con el Asesor de práctica, la Asesora de Previsión Integral S.A.S., los inspectores de la oficina del ministerio de trabajo, y la encargada de otorgar licencias ocupacionales de la Secretaría de Salud departamental, éstas personas, expertos en el tema de SST, fueron las encargadas de hacer las correcciones pertinentes sobre el trabajo que se estaba realizando.

El plan de trabajo definido para dar cumplimiento a los requisitos fue el siguiente, las celdas en color verde corresponden a actividades ejecutadas, mientras que las amarillas a las que quedaron en etapa de planificación:

6.3 DISEÑO

Se realiza el diseño del sistema de acuerdo a las características específicas del Albergue, ajustando los documentos a las necesidades y obligaciones particulares del mismo, que en materia de SST corresponden a:

Tabla 4. Especificaciones de SST para el Albergue Infantil MPL

| ASPECTO | DEFINICIÓN | OBSERVACIÓN |
|---------------------|--|--|
| Nivel de riesgo | CLASE I.RIESGO MÍNIMO | Determina que no se realizan tareas denominadas críticas o peligrosas, como trabajo en espacios confinados, manipulación de elementos peligrosos, etc. |
| No. de trabajadores | Veinte (20) | Debe tener constituido COPASST conformado por un representante de trabajadores, y uno del empleador. (Res. 2013 Art.2) |
| ARL | Liberty Seguros. | Dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitará al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST |
| Actividad económica | 8531. Servicios sociales con alojamiento (DIAN). | Esta clase incluye los servicios prestados durante 24 horas destinados a proporcionar asistencia social a niños, ancianos y categorías especiales de personas que tienen algún impedimento para valerse por sí mismas, en los que el tratamiento médico y la educación y capacitación no constituyen elementos importantes |

Fuente: Autores

- a) En primer lugar se definieron la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a lo establecido por el decreto 1072:2015 que será implementada por el responsable de llevar a cabo el Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- b) Seguido de esto se realizó un diagnostico en las instalaciones del Albergue Infantil Mercedes Perdomo de Liévano para llevar a cabo la actualización de la **MATRIZ DE PELIGROS Y EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS** y **MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES**.

- c) Se llevó a cabo la actualización de la MATRIZ DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS Y MATRIZ LEGALES y se diseñaron las siguientes matrices:
- Matriz de indicadores
 - Matriz del perfil sociodemográfico
 - Matriz de responsabilidades
 - Matriz de definición de recursos
 - Matriz del plan de trabajo anual
 - Matriz del Plan de Capacitación Anual
- d) Se diseñaron los diferentes formatos acordes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo como los programas de mantenimiento, entrega de elementos de protección personal, listado de equipos, reporte de actos y condiciones inseguras, hoja de vida de indicador, solicitud de cambio, planes de acción, medidas de intervención, programa de auditoría interna, cronogramas, programa de inspecciones, entre otros.
- e) Se diseñaron los programas de señalización, orden y limpieza y mantenimiento preventivo.
- f) Se diseñaron los siguientes planes acordes al SG-SST:
- Plan de Saneamiento Básico
 - Plan de Emergencias
 - Plan de gestión de residuos
- g) Se diseñaron los procedimientos de selección y evaluación de proveedores, gestión del cambio, reporte de accidentes e incidentes de trabajo, comunicación interna y externa, identificación de factores de riesgo, entre otros.
- h) Por último se realizó el diseño de los subprogramas de Higiene y Seguridad Industrial y Medicina Preventiva y del Trabajo.

6.4 DOCUMENTACIÓN

Para la documentación del SG-SST se realizó un manual de SST que servirá como el documento marco del sistema, y sobre el cual estará contenida toda la documentación adicional, teniendo en cuenta que según el **Artículo 2.2.4.6.12. Documentación**. Del decreto 1072, debe contener, como mínimo los siguientes documentos:

- Política y objetivos de SST.

- Asignación de responsabilidades.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Perfil sociodemográfico de los trabajadores.
- Plan de trabajo anual.
- Programa de capacitación anual.
- Procedimientos de SST.
- Registros.
- Soportes COPASST.
- Plan de emergencia.
- Programas de SST.
- Subprogramas de SST.
- Programas de vigilancia epidemiológica: estos no han sido realizados ya que, por concepto de ARL, deben ser diseñados por un médico ocupacional especialista, de manera posterior al diagnóstico de condiciones de salud.

Este manual, se anexa al final de este documento (Ver Anexo A).

6.5 SOCIALIZACIÓN

La socialización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se llevó a cabo en dos etapas descritas a continuación:

- Conforme iban avanzando las semanas de trabajo, los resultados parciales obtenidos con respecto al sistema eran comunicados directamente al Coordinador de Programas del Albergue Dr. Diego Cerquera, quien nos daba su visto bueno y nos orientaba a seguir los requerimientos exigidos por el I.C.B.F para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Así mismo, y según correspondía, se realizaron jornadas de socialización y capacitación con todo el personal de la institución en temas relacionados a su rol específico dentro del SG-SST.
- A manera de cierre de práctica, se presentaron los resultados finales de la gestión adelantada a la dirección, dentro de los cuáles se incluyeron la documentación del sistema, la identificación de riesgos, recomendaciones y registros fotográficos tomados a lo largo de la práctica (Ver Anexo E).

Las evidencias de la socialización, están contenidas en el libro de actas, en los anexos de este documento (Ver Anexo C).

7. RESULTADOS

Al finalizar la práctica, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Diseño completo del SG-SST para el FONDO DE PROTECCIÓN INFANTIL DE NEIVA Albergue Infantil Mercedes Perdomo de Liévano.
- Documentación elaborada, codificada y socializada.
- Articulación con el SIG adelantado por los anteriores practicantes, a través de la norma UNE 66177 del año 2005 llamada “guía para la integración de los sistemas de gestión”.
- Trabajadores capacitados en generalidades de SST, reporte de condiciones de trabajo, funcionamiento e importancia del COPASST e Higiene postural.
- Notificación de condiciones inseguras en el Albergue a la Alta Dirección para adelantar controles.
- La implementación total no pudo ser llevada a cabo debido a que según el Ministerio de Salud y Protección social para poder realizar la implementación y/o acreditación del SG-SST las empresas deberán contar con una persona que tenga Licencia en Salud Ocupacional, quien será la encargada de su implementación y seguimiento, y ésta licencia solo podrá ser otorgada a personas que tengan formación especializada en Salud Ocupacional (Resolución 4502 de 2012), por tanto, nuestro perfil como estudiantes universitarios no nos permite realizar los procesos de implementación. Esto fue informado a la Alta Dirección de forma oportuna para adelantar los trámites correspondientes, sin embargo, por motivos ajenos a nuestro conocimiento no fue posible. No obstante existen aspectos que no requieren, para su validación, poseer la licencia, esta implementación parcial sí fue realizada e involucró:
 - a) Divulgación de políticas y objetivos.
 - b) Socialización de resultados.
 - c) Identificación de riesgos e implementación de las medidas de control de los mismos.
 - d) Capacitación e implementación de reporte de condiciones de salud.
- En relación a lo anterior, se sugirió realizar la solicitud de convocatoria para contratar al futuro responsable del SG-SST.

8. CONCLUSIONES

- Se realizó un diagnóstico inicial para determinar el cumplimiento del SG-SST, que arrojó un resultado de cumplimiento del 20%, que de acuerdo a la escala de interpretación corresponde al **Nivel 1. Estado crítico (0%-29%)** por lo cual fue necesario realizar el diseño de todo el sistema, pues las actividades y documentación actuales, no eran suficientes para la prevención de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Laborales (EL).
- De acuerdo a la revisión de las normativas legales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se definieron los aspectos normativos aplicables al Albergue según su naturaleza y estructura organizacional, éstos se rigen por el decreto 1072 como norma base, y están contenidos en la matriz de requisitos legales. Su cumplimiento es obligatorio.
- Para poder desarrollar la práctica se estableció un plan de trabajo de seis (6) meses de duración, que se ejecutó casi en su totalidad, con excepción de la fase de implementación, debido a que los practicantes no contaban con la licencia de salud ocupacional necesaria para ello, y el Albergue no realizó la contratación de un coordinador para el SG-SST que la tuviese.
- Al realizar la revisión documental para el sistema, se determinó que ésta era insuficiente, por tanto fue realizada en su totalidad, de acuerdo a los requisitos de la normativa legal. Dicha documentación deberá ser aprobada por el responsable del SG-SST cuando sea incorporado a la nómina del Albergue Infantil.
- Entendiendo la necesidad de añadir el SG-SST al Sistema Integrado de Gestión adelantado por practicantes anteriores, para realizar una implementación compartida en aspectos de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, se articuló la documentación del SG-SST desarrollada durante la práctica, a través de la norma española UNE 66177 de 2015 empleando el procedimiento de control de documentos, que se encuentra en los anexos del este documento en la carpeta de DOCUMENTACIÓN ADICIONAL.
- Después de realizar una reunión con la dirección del Albergue, se concluyó que los recursos necesarios para el SG-SST no serán definidos aún, pues el contador del Albergue lo hará al incluirlos dentro de su presupuesto anual para el periodo 2017, éstos además deberán ser aprobados por el representante legal de acuerdo a la matriz de asignación de responsabilidades.

- Para poder realizar el monitoreo y la verificación del cumplimiento del SG-SST, se establecieron los indicadores base que están contenidos dentro de la matriz de indicadores, así como el formato de hoja de vida para cuándo sean caracterizados, esto según concepto del Asesor de Previsión Integral S.A.S. deberá ser realizado por el Responsable del SG-SST después de que los revise y apruebe; además de los procedimientos de auditoría interna y revisión por la Alta dirección, éstos servirán como mecanismos de medición, evaluación, control y mejora del SG-SST del Albergue.
- La identificación de riesgos del Albergue, realizada a través de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, siguiendo la metodología GTC45:2012, arrojó como críticos (no aceptables) los siguientes:
 - a) **Locativo:** por superficies irregulares, en mal estado, deslizantes, y con canaletas destapadas. Mala disposición de materiales y escombros y falta de señalización.
 - b) **Psicosocial:** por exceso de carga laboral, agresiones a los trabajadores por parte de los estudiantes, y jornadas de trabajo extensas.
 - c) **Biomecánico:** por posturas sedentes y erguidas prolongadas, además de malas posturas y esfuerzo.
- A lo largo del desarrollo de la práctica se presentaron algunas dificultades con respecto al presupuesto disponible por el Albergue Infantil para el SG-SST, ya que, debido a su condición de empresa social no tienen ingresos fijos considerables, y por ello deben ajustarse a los recursos que les provee el ICBF, esto impidió la contratación de un responsable certificado para el sistema; por tanto únicamente se realizó una implementación parcial del SG-SST que consistió en: diseño y desarrollo documental, capacitación en generalidades del SG-SST, reporte de condiciones de trabajo e higiene postural, así como la socialización de las responsabilidades y roles, los riesgos específicos para cada puesto de trabajo y la divulgación de la política y objetivos del sistema.

RECOMENDACIONES

En relación a los resultados obtenidos durante el desarrollo de la práctica, se emiten las siguientes recomendaciones:

- Es estrictamente necesario que exista un compromiso de la dirección para garantizar el funcionamiento del SG-SST en las empresas, pues ésta determina los recursos en materia económica, humana y técnica, que serán destinados para el mismo.
- Los cambios permanentes que sufren las organizaciones dentro de su andar productivo hacen que los riesgos asociados a las actividades que allí desarrollan varíen con la misma frecuencia, por ello, es importante realizar un seguimiento continuo a las condiciones de seguridad y mantener un registro actualizado de la documentación.
- Deben realizarse capacitaciones a los trabajadores, en el manejo de los riesgos de tipo: Locativo, Psicosocial y Biomecánico.
- Es de vital importancia garantizar que la comunicación dentro del sistema sea de doble vía para que los trabajadores puedan aportar al cumplimiento de los objetivos de SST, reportando continuamente las condiciones laborales que desde su perspectiva puedan ser perjudiciales para su salud.
- Se debe reevaluar el funcionamiento del COPASST y hacerle seguimiento pues no está cumpliendo con su finalidad.
- Contratar a un profesional con licencia en Salud Ocupacional (certificada por la Secretaría de Salud departamental) para que asuma como coordinador del Sistema y supervise la implementación del mismo.
- Realizar la solicitud de capacitaciones para el COPASST a la ARL Liberty.
- Involucrar a todos los niveles organizacionales en el funcionamiento del SG-SST.
- Implementar los controles sugeridos en el tiempo apropiado para cada uno de los riesgos identificados en la matriz.
- Nombrar a los auditores internos del Sistema, capacitándolos previamente.
- Certificar al personal de mantenimiento en trabajo en alturas.
- Implementar el SG-SST antes del 31 de enero de 2017.

- Como recomendación complementaria, se sugiere revisar el organigrama actual del Albergue, de acuerdo a lo establecido por Fayol en sus principios de mando, donde enuncia el principio de **Unidad de mando o supervisión única**, donde cada individuo tiene un jefe único y exclusivo; principio que no se aplica para los cargos de gestión de recursos, auxiliar de vivienda y formador de vida, talleristas y practicantes, según lo evidenciado en la Figura 3. Organigrama del Albergue Infantil MPL.

BIBLIOGRAFÍA

ARSEG. Compendio de normas legales sobre Salud Ocupacional. 1995

COLOMBIA. Ministerio de Protección Social. Estado actual de la salud ocupacional en la pequeña y mediana empresa: pyme: bases para la formulación de políticas y recomendaciones. Bogotá: Ministerio de Trabajo, Sistema General de riegos Profesionales, 1997. 85p.

CORTES DÍAZ JOSÉ MARIA, Seguridad e Higiene en el trabajo, Editorial Alfa omega, tercera edición, Bogotá 2002.

Decreto 1072 de 2015. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. República de Colombia.

FUNDACIÓN MAPFRE, MADRID, Manual de seguridad en el trabajo, primera edición, Madrid 1992.

ICONTEC, Norma técnica colombiana NTC OHSAS 18001: Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, Bogotá: Icontec, 2008.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Sistema de gestión en seguridad & salud ocupacional y otros documentos complementarios. Bogotá ICONTEC, 2000.

RESOLUCIÓN. 2400 de 1979 Título V. Artículo 202. Código de colores, República de Colombia

RESOLUCIÓN 1016 de 1989. Artículo 11 (Numeral 17), República de Colombia.