

**FACTOR DE RIESGO LABORAL CON MAYOR PRIORIDAD DE
INTERVENCIÓN EN EL TALENTO HUMANO QUE LABORA EN LA
FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN, LA AUTOGESTIÓN Y EL PROGRESO
FUNDEPRO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO DURANTE EL AÑO
2017**

MARÍA ALEJANDRA LEYTON GRIJALBA

**UNIVERSIDAD CES CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD MARIANA
FACULTAD DE MEDICINA POST GRADOS EN SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
SAN JUAN DE PASTO
2018**

**FACTOR DE RIESGO LABORAL CON MAYOR PRIORIDAD DE
INTERVENCIÓN EN EL TALENTO HUMANO QUE LABORA EN LA
FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN, LA AUTOGESTIÓN Y EL PROGRESO
FUNDEPRO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO DURANTE EL AÑO
2017**

MARÍA ALEJANDRA LEYTON GRIJALBA

**Trabajo de Investigación para optar el título Especialista en Gerencia De La
Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Asesor:
Mg. MARTA LUZ PORRAS
Psicóloga, Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**UNIVERSIDAD CES CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD MARIANA
FACULTAD DE MEDICINA POST GRADOS EN SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
SAN JUAN DE PASTO
2018**

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	7
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	8
1.2 JUSTIFICACIÓN	9
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
2. REFERENTE TEÓRICO CONCEPTUAL	13
2.1 FACTOR DE RIESGO OCUPACIONAL - LABORAL	13
2.1.1 DEFINICIÓN.	13
2.1.2 CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES – LABORALES.	13
2.1.3 GESTIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES – LABORALES.	15
2.1.4 LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES EN COLOMBIA.	16
2.2 HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES	19
2.2.1 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	19
2.2.2 GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y LA VALORACIÓN DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL - GTC 45.	22
2.2.3 MODELO DE GESTIÓN DEL RIESGO	23
2.2.4 ANÁLISIS DOFA.	24
2.3 INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES	25
2.3.1 DEFINICIÓN.	25
2.3.2 TIPOS DE INTERVENCIÓN PARA LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES – LABORALES.	26
2.3.3 BENEFICIOS DE LA INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES – LABORALES.	27
2.3.4 LA INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES EN COLOMBIA.	28
2.4 MARCO LEGAL COLOMBIANO DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES	29
3. OBJETIVOS	32
3.1 OBJETIVO GENERAL	32
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	32
4. DISEÑO METODOLÓGICO	33
4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO	33

4.2	POBLACIÓN O MUESTRA	33
4.3	TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS Y/O INSTRUMENTOS A UTILIZAR	34
4.4	MATRIZ DE MARCO LÓGICO	34
4.5	PLAN DE DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS	35
5.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	36
6.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	39
6.1	CRONOGRAMA	39
6.2	PRESUPUESTO	39
7.	RESULTADOS	40
8.	CONCLUSIONES	43
9.	RECOMENDACIONES	44
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
	ANEXOS	48

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Clasificación factores de riesgo (trabajo M. d.)	16
Tabla 2. Efectos en las personas (Fabiola Meneses Betancur G)	17
Tabla 3. Tipos de intervención para los factores de riesgo (Trabajo, mintrabajo)	26
Tabla 4. Personal Adscrito	33
Tabla 5. Instrumentalización de los Análisis. (UNAD, 2017)	34
Tabla 6. Cronograma	39
Tabla 7. Presupuesto	39

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Anexo de competencias, habilidades y funciones del talento humano	49
Anexo B. Informe de observación de las UDS	65
Anexo C. Matrices de riesgo actualizadas de las Unidades de servicio	67
Anexo D. Matriz DOFA	70
Anexo E. Propuesta de Intervención para el Riesgo Ergonómico	72

RESUMEN

La seguridad y salud en el trabajo se constituye actualmente como un eje vital en los procesos de calidad; sobre todo si hablamos de la calidad de vida laboral de los hombres y las mujeres que desempeñan diferentes actividades productivas.

El presente proyecto identifica y da conocer el factor de riesgo con mayor prioridad de intervención en el talento humano que labora con la Fundación para la Educación, la Autogestión y el progreso FUNDEPRO; para ello se han tenido en cuenta 3 unidades de servicio denominadas Centro de desarrollo Infantil Jongovito, sede II y Doce de Octubre. Encontrando 25 personas que se desempeñan en diferentes roles como coordinadora, apoyo psicosocial, enfermera, docente, auxiliar pedagógica, manipuladora de alimentos y apoyo servicios generales.

Los instrumentos a utilizar para realizar dicha identificación son la matriz de peligros teniendo en cuenta la normatividad GTC 45, la matriz DOFA, matriz de marco lógico y la observación directa; posteriormente se socializo con la representante legal y las coordinadoras proponiendo un plan de acción para disminuir y/o mitigar dicho riesgo y generar mejores condiciones previniendo la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales generando condiciones más seguras.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Existen instrumentos jurídicos y técnicos, metodologías y medidas eficaces para prevenir accidentes y enfermedades laborales, pero se requiere una mayor conciencia respecto de la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y un firme compromiso político para la aplicación efectiva de sistemas nacionales de SST. El Gobierno toma como medida unificar el plazo para todas las empresas del país dando como plazo máximo el 17 de junio de 2017 para dar cumplimiento al proceso para cualquier empresa y a través de los estándares mínimos con la resolución 1111 de 2017 (1) .

El nuevo Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo creado mediante Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989), busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales. Implica acogerse al nuevo sistema el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

La implementación del SG-SST debe ser liderada por el empleador con la participación de los trabajadores para lograr la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar que laboran.

Tanto las empresas como los empresarios están obligados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar, además, costes económicos. La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. Para conseguir este objetivo las empresas o empleadores deben realizar las pertinentes evaluaciones de riesgos y decidir qué tipo de medidas deben ser implementadas en el caso de que se necesite realizar alguna acción.

Por lo anteriormente expuesto, FUNDEPRO busca continuar con dicho proceso en el paso a paso del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo gestionando los riesgos encontrados durante la identificación, evaluación y valoración de los riesgos entendiendo que es un proceso continuo que requiere un plan de trabajo anual y la asignación de recursos en pro de generar condiciones

laborales saludables mejorando el bienestar laboral, incrementando la productividad y cumpliendo la normatividad.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El bienestar laboral, sin duda se constituye en eje fundamental de desarrollo y crecimiento organizacional; en la actualidad existen, además del marco legal colombiano en materia de salud y seguridad en el trabajo, concepciones relacionadas con la correspondencia entre el bienestar de los trabajadores y el buen funcionamiento de las empresas.

Francisco Álvarez Heredia en su libro Salud Ocupacional refiere “La OIT estima que, en países en vía de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales esta entre el 2% al 11% del producto bruto interno (PBI), es posible disminuir estos costos con acciones preventivas promocionales de bajo costo e inversión”. (2)

En sus últimas estimaciones la OIT describió que además de las muertes relacionadas con el trabajo, cada año los trabajadores son víctimas de unos 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias de al menos tres días de trabajo y unos 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. Calcula que los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4 por ciento del PBI mundial se pierda en concepto de pagos de compensación y ausencias del trabajo (2). La identificación del factor de riesgo más prioritario como una actividad permitirá la implementación de acciones de intervención más adecuadas para asegurar un ambiente de trabajo seguro mejorando las condiciones de salud y seguridad en los diferentes ambientes laborales en las unidades de servicio que administra FUNDEPRO.

Como organización que atiende el servicio de formación a población infantil en los componentes salud y nutrición, educación y apoyo a familias, comunidad y redes; FUNDEPRO lleva acabo una de las políticas públicas a favor de la niñez de cero a siempre evidenciando la importancia de generar calidad de vida laboral, puesto que al identificar los peligros y riesgos, se proponen acciones de intervención que permitan controlarlos; siendo este uno de los pasos más importantes que no solo es suficiente la identificación del problema y el planteamiento de soluciones si no también la puesta en marcha y el seguimiento de las mismas, beneficiándose la entidad al dar cumplimiento con la normatividad vigente, incremento en el rendimiento laboral y a la vez mejora en las condiciones laborales disminuyendo la posibilidad de generar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los beneficios que conlleva la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos y la generación de una propuesta de intervención son la contribución al

sistema de gestión y seguridad en el trabajo cumpliendo con una de las fases; nutriéndolo a través de la generación de opciones de mejora de la calidad de vida de todos los trabajadores vinculados indiferentemente de su forma de contratación y el cumplimiento del nuevo sistema creado mediante Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (3).

Por otra parte es de anotar que la implementación de este sistema en las unidades de servicio, será de gran impacto en la ciudad de Pasto; porque hasta el momento revisando antecedentes no se encuentran trabajos de esta categoría para organizaciones de atención a la primera infancia; puesto que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF como entidad contratista es quien se encarga de exigir dicho cumplimiento pero más allá de optar como requisito legal es generar la concientización de todos los beneficios que conlleva en todas las esferas a nivel social, laboral, legal y económico, tener un sistema de gestión implementado conscientemente garantizando las condiciones adecuadas y partiendo de que una de las políticas de la entidad es justamente propender por el bienestar del talento humano, desplegando los recursos económicos, físico y humanos en dicha consecución.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, estructura la atención poblacional a la primera infancia bajo varias modalidades, de las cuales FUNDEPRO, atiende el programa de modalidad institucional, prestando el servicio a los niños y niñas en la primera infancia, desde los 6 meses hasta los 6 años. En la modalidad institucional se encuentran los Centros de Desarrollo Infantil – CDI y los Hogares infantiles HI, instituciones especializadas que garantizan una atención con calidad, a través de la prestación del servicio de educación inicial, cuidado calificado, donde se ofrecen los componentes de atención: familia, salud y nutrición, pedagógico, talento humano, ambientes educativos y protectores, administración y gestión. De esta manera se adelantan acciones y gestiones para garantizar los derechos de la población infantil de los sectores más vulnerables de la ciudad de San Juan de Pasto.

El servicio mencionado se concibe como complementario a las acciones de las familias y la comunidad y se presta durante 220 días al año en CDI y 210 días hábiles en HI, con jornadas completas de 8 horas, por parte de trabajadores que desde variados roles se disponen cada día a cumplir con sus funciones laborales; de esta manera, se cuenta con personal directivo, docente auxiliares pedagógicos; personal de apoyo, como psicología, nutrición y enfermería; manipuladoras de alimentos y personal de servicios generales.

El talento humano contratado para cada unidad de servicio, de acuerdo a la

canasta que estipula el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, depende del número de beneficiarios con el cual cuenta cada programa, es así que en unidades pequeñas menores de 70 niños, cuenta con 3 manipuladoras de alimentos la cual debe recepcionar los alimentos (carnes, granos, lácteos, plaza) desinfectarlos y almacenarlos; con ellos realizar la preparación acorde a la minuta, posterior a ellos hacer el servido de alimentos y finalmente encargarse de realizar la limpieza y desinfección del menaje y equipos de cocina. 3 Trabajadores de servicios generales; los cuales se encargan de realizar limpieza y desinfección de las salitas, comedor, baños, áreas administrativas, sillas y mesas, 7 docentes las cuales realizan recepción, atención y entrega de los niños y niñas las cuales se encuentran bajo su responsabilidad durante 8 horas; suministran alimentos, realizan actividades de autocuidado, planean, diligencian formatos y realizan informes y 3 auxiliar pedagógica de tiempo completo, las cuales apoyan al trabajo realizado por las docentes. Por otra parte, el personal directivo el cual está a cargos de todas las áreas y tiene contacto con padres de familia. Apoyo, asistencial como lo es psicología que realiza actividades con talento humano, padres de familia y niños y niñas tales como talleres, formaciones, entrega de informes y asesorías; enfermera toma de peso y talla, supervisión de procesos de BPM, articulación y seguimiento de documentación, pero es de aclarar que su horario depende de las funciones que deban cumplir. (Ver anexo A Anexo C. macro proceso gestión para la atención integral a la primera infancia Perfil competencias, habilidades y funciones del talento humano)

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, desarrollados en las últimas décadas, han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella otras dinámicas de relaciones que marcan un nuevo ciclo en la vida de las personas. Estas nuevas dinámicas, demandan cambios significativos en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: trabajo y familia. Con relación a la primera, el trabajo como categoría central se ha ido transformando en un modelo influido por el capitalismo, cuyo propósito radica en un orden racional, donde se unen el capital y el trabajo. Este nuevo orden inspiró una dependencia entre trabajador y capital, pues el primero buscaba su subsistencia a través de ser contratado, y el segundo necesitaba de su desarrollo y crecimiento a través del trabajador contratado. Dicha relación, como lo señala Bauman (2006), se asocia a la idea de permanencia, en procura de salir adelante juntos y ver cumplir sus metas. En este sentido, el empleo se constituye como una forma de trabajo que se consolidó en el Siglo XX.

Dicho modelo estableció relaciones duraderas, en tiempo, las cuales estaban sujetas a la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo por todo el tiempo de su existencia. Esta concepción de trabajo que marca relaciones sólidas de largo plazo, empieza a fragmentarse para dar paso a un nuevo orden social: la modernidad líquida, donde la movilidad y flexibilidad del trabajo irrumpen para generar nuevas formas de organización del trabajo (4), y con ello, los efectos que a nivel psicosocial puedan tener las personas por las condiciones, representadas

en carga laboral, jornadas de trabajo, responsabilidad y compromiso del cargo. De acuerdo con lo anterior, el trabajo es una categoría central en la organización social, que, ligado a una concepción positiva, se convierte en una fuente de bienestar y salud. Sin embargo, su transformación demanda nuevas exigencias por parte de las personas, lo que puede llevar a marcar una relación negativa que compromete no sólo a la persona en sí misma, sino también a su entorno, del cual forma parte la familia.

Mediante el decreto 052 DE 2017 se amplió plazo hasta el 1 de junio de 2017 a todas las empresas para implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. El nuevo Sistema creado mediante Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989), busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales. Por lo tanto FUNDEPRO, en el presente año tiene como objetivo realizar acciones encaminadas al cumplimiento de la normatividad, para ello elaborará un diagnóstico en materia de riesgos laborales, identificando los riesgos existentes y haciendo la valoración de cada uno de ellos para su posterior priorización.; sin embargo es de reconocer que se han adelantado acciones, pero no constituyen garantía de seguridad y salud en el trabajo del talento humano, si no se lleva a cabo el ciclo PHVA, requerido para el funcionamiento eficiente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, la identificación de los riesgos laborales, sin una adecuada intervención a través de su tratamiento, no representa avance en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por ende tampoco se está cumpliendo con la exigencia normativa; por tal motivo el presente proyecto de investigación tiene como objetivo identificar el más prioritario para proponer acciones correctivas que permitan minimizar y/o eliminar las consecuencias que podrían presentar un detrimento en la calidad de vida de los trabajadores, con las consecuencias que este factor de riesgo más prioritario representaría no solo para la organización; si no para la salud y seguridad de cada persona que conforma la entidad.

2. REFERENTE TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 FACTOR DE RIESGO OCUPACIONAL - LABORAL

2.1.1 Definición. Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambientes y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo. La evaluación y clasificación de los factores de riesgo que se utilizó en este proyecto es la guía técnica colombiana GTC 45.

La guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración tiene como objetivo, dar parámetros a las empresas en el diseño del panorama de factores de riesgo, incluyendo la identificación y valoración cualitativa de los mismos.

2.1.2 Clasificación de los factores de riesgo ocupacionales – laborales. El conocimiento de los peligros existentes en los centros de trabajo es necesario para desarrollar acciones de prevención que puedan desencadenar en accidentes y enfermedades laborales y afectar el desempeño de las organizaciones.

La presencia o no de riesgos dependerá enormemente del proceso productivo y de servicios que se estén realizando, de la organización del trabajo y de las condiciones de seguridad e higiene existentes en el lugar de trabajo, edificio, equipos, herramientas, materias primas, productos en proceso y terminados.

Encontramos los siguientes:

1. Factores de riesgo físico: Este grupo incluye riesgos que, por si mismos, no son un peligro para la salud, siempre que se encuentren dentro de ciertos valores óptimos y que produzcan una condición de bienestar en el ser humano en el trabajo. Se incluyen el ruido, la iluminación, la ventilación, temperatura, radiaciones ionizantes y no ionizantes.
2. Factores de riesgo químico: Abarcan un conjunto muy amplio y diverso de sustancias y productos que, en el momento de manipularlos, se presentan en forma de polvos, humos, gases o vapores. La cantidad de sustancias químicas presentes en el ambiente por unidad de volumen, conocida como concentración, durante la jornada de trabajo determinara el grado de exposición del trabajador.

Estas sustancias pueden ingresar al organismo por la vía nasal, dérmica (piel) o digestiva, pudiendo ocasionar accidentes o enfermedades laborales.

3. Factores de riesgo biológicos: Son aquellos riesgos producto del contacto de la persona con agentes infecciosos como virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras de insectos o mordeduras de animales.

4. Factores de riesgo mecánicos: En este grupo se ubican aquellos riesgos relacionados con las condiciones operativas en cuanto a instalaciones físicas, herramientas y equipos y sus condiciones de seguridad. Dentro de este grupo se incluyen aspectos tales como limpieza, riesgos eléctricos, almacenamiento seguro de materiales y riesgo de incendio.

5. Factores de riesgo ergonómico: Este grupo comprende los riesgos relacionados con el diseño del puesto de trabajo con el fin de determinar si la estación está adaptada a las características y condiciones físicas del trabajador. Se consideran aspectos como las posturas corporales en el trabajo (estáticas, incómodas o deficientes), movimientos repetitivos continuos, fuerza empleada, (cuando se levanta un objeto de forma manual), presión directa de cualquier parte de nuestro cuerpo (cuando se utiliza una herramienta manual), los factores de riesgo de tipo ambiental (como ruido, iluminación, sustancias químicas entre otros) y la organización del trabajo existente.

6. Factores de riesgo Psicosocial: Se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas;
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador. Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades

cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. (5)

2.1.3 Gestión de los factores de riesgo ocupacionales – laborales. La Ley 1562 del 11 de Julio del 2012 de Prevención de Riesgos Laborales establece que la acción preventiva en las empresas se debe planificar por el empresario es decir para fines de este proyecto FUNDEPRO a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos es, pues el instrumento fundamental de la Ley, debiéndose considerar no como un fin, sino como un medio que debe permitir a la fundación para la Autogestión, la educación y el progreso tomar una decisión sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En sentido general y admitiendo un cierto riesgo tolerable, mediante la evaluación de riesgos se ha de dar respuesta a: ¿es segura la situación de trabajo analizada? El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

- Análisis del riesgo, mediante el cual se: Identifica el peligro, se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro. El Análisis del riesgo proporcionará de qué orden de magnitud es el riesgo.
- Valoración del riesgo, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Si de la Evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que Controlar el riesgo.

Al proceso conjunto de Evaluación del riesgo y Control del riesgo se le suele denominar Gestión de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI del R.D. 39/1997, la evaluación de riesgos solo podrá ser realizada por personal profesionalmente competente. Debe hacerse con una buena planificación y nunca debe entenderse como una imposición burocrática, ya que no es un fin en sí misma, sino un medio para decidir si es preciso adoptar medidas preventivas.

Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, se deberá:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información a los trabajadores.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 33 de la Ley 1562 de 2012 de Prevención de Riesgos laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

La evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

- a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas
- b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
 - b) El cambio en las condiciones de trabajo
 - c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- (6)

2.1.4 Los Factores de Riesgo ocupacionales - laborales en Colombia. Los principales riesgos encontrados en el Ministerio del Trabajo, están constituidos principalmente por los establecidos en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Clasificación factores de riesgo (7)

RIESGOS FISICOS: Ruido Temperatura Iluminación Ventilación	RIESGOS QUIMICOS: Gases y Vapores Polvos Inorgánicos Humos Partículas en suspensión
RIESGOS ERGONOMICOS: Sobre esfuerzos y Fatiga	RIESGOS MECANICOS: Máquinas

Diseño de puesto de trabajo Carga estática (Posturas mantenidas e inadecuadas) Carga dinámica (Movimientos repetitivos)	Equipos Herramientas Proyección de partículas
RIESGOS LOCATIVOS: Almacenamiento Orden y limpieza Salidas de emergencia Estructurales	RIESGOS PSICOSOCIALES: Monotonía y rutina Carga cualitativa Movimientos repetitivos Atención al público Estilos de mando
OTROS RIESGOS: Incendio Inundaciones Público	RIESGOS ELECTRICOS: Instalaciones en mal estado

Nota: Es importante resaltar que el Ministerio del Trabajo adopta la Guía Técnica Colombiana GTC 45 para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud Ocupacional. (8)

Los factores de riesgo pueden ocasionar no solamente efectos en la salud de las personas sino también pérdidas materiales para la empresa. Estas consecuencias afectan la calidad de los productos, la productividad, la competitividad y, en general, la calidad de vida laboral.

Tabla 2. Efectos en las personas (9)

CONDICIONES DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	POSIBLES CONSECUENCIAS
FISICAS	Ruido	Sordera y efectos extra auditivos: (irritabilidad, ansiedad...)
	Temperaturas extremas (Calor/ Frio)	Calor: fatiga, deshidratación, dolor de cabeza. Frío: fatiga, dolor de cabeza, dolores osteomusculares, disminución de la concentración.
	Radiaciones Ionizantes (rayos x, Gama, Beta, Alfa).	Ionizantes: daños a nivel de la estructura celular (Lesiones en piel, malformaciones fetales, trastornos de la función reproductiva, quemaduras de retina).
	Radiaciones No Ionizantes (Rayos ultravioleta, rayos laser, campos magnéticos, infrarrojos...)	No ionizantes: lesiones en piel, irritación de la conjuntiva del ojo, inflamación de la córnea, cataratas.
	Iluminación inadecuada por exceso o por defecto.	Fatiga visual (congestión, ardor, lagrimeo), dolor de cabeza, menor rendimiento, mayor accidentalidad.

CONDICIONES DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	POSIBLES CONSECUENCIAS
	Vibraciones	Trastornos articulares, daños vasculares (venosos y arteriales), lesiones de nervios periféricos
QUIMICAS	Contacto e inhalación de sustancias químicas (polvos, gases y vapores)	Lesiones en piel, intoxicaciones agudas y crónicas, neumoconiosis (enfermedad pulmonar por depósito de partículas en los alvéolos), irritación de vías aéreas superiores.
DE SEGURIDAD	Mecánicos: Fricciones, golpes, atrapamientos, proyecciones, caídas, contacto.	Contusiones, heridas, traumas, amputaciones, quemaduras.
	Eléctricos: Contacto con corriente eléctrica	Quemaduras, shock, fibrilación ventricular, electrocución (muerte).
	Físico-Químicos	Quemaduras, heridas y muerte.
	Públicos: Presencia de objetos o personas imprudentes en las vías; delincuencia, desorden público.	Accidentes de tránsito y violencia
BIOLOGICAS	Contacto e inhalación de microorganismos patógenos (virus, hongos, bacterias, parásitos); contacto con macroorganismos (mamíferos, roedores...)	Infecciones o infestaciones agudas o crónicas, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas
ERGONOMICAS	CARGA FÍSICA: Sobre esfuerzos; hiperextensión de miembros superiores e inferiores; posturas estáticas de pie o sentado; movimientos repetitivos; flexión de tronco...	Fatiga muscular, lesiones del sistema músculo-esquelético (tendinitis, desgarros, distensiones...), aceleración de la degeneración de estructuras osteomusculares.
SICOSOCIALES	Organizativas: Altos ritmos de trabajo; Supervisión estricta, monotonía en la tarea, horas extras, trabajos en serie. Humanas: Omitir uso de equipo. Trabajar a velocidad insegura. Deficiencias físicas y psíquicas.	Estrés, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, aumento en la accidentalidad.

Efectos en los bienes materiales, productividad y reputación de la empresa

- Pérdida temporal de producción (detención de maquinaria).
- Pérdida de materiales o daños en la maquinaria.
- Descenso del rendimiento de los trabajadores.
- Costos de contratación, inducción y entrenamiento de suplentes.
- Tiempo perdido por el personal.
- Pérdida de la credibilidad comercial y del crédito.
- Tiempo invertido en la investigación de los accidentes de trabajo.

2.2 HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES

2.2.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, esta guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). (7)

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.

El primer paso a seguir es la Evaluación inicial del sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo. La evaluación inicial deberá realizarse una única vez, por personal idóneo de acuerdo con la normatividad vigente, incluidos los estándares mínimos, con el fin de identificar las prioridades en SST.

Se utiliza para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Para cumplir con lo anterior, cada empresa puede crear un formato. Sin embargo en cualquier caso, la evaluación debe contener como mínimo los siguientes aspectos y los estipulados en los estándares mínimos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa la cual debe ser anual.
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores la cual debe ser anual.
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
6. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad y registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.
7. Registro y seguimiento de los resultados de los indicadores definidos en el SG SST de la empresa del año inmediatamente anterior.

EL segundo paso a seguir es la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos. La identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada anualmente, cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa y cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

El tercer paso es la elaboración de la política de seguridad y salud en el trabajo, previamente a toda planificación preventiva, es definir la política empresarial en materia de prevención de riesgos laborales. Dicha política, que deberá ser aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes, consistiría en una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora

continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.

Uno de los objetivos fundamentales de la política, es evidenciar el compromiso de la alta dirección con sus trabajadores en cuanto a SST, con el fin de crear una cultura empresarial en la que se promuevan adecuadas condiciones de trabajo.

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

El paso número cuatro es establecer el plan de trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos. Es necesario diseñar y desarrollar un Plan de trabajo anual del SG-SST, el cual contemplara información como evaluación inicial, identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos, resultados de las auditorías internas, revisiones por la alta dirección, acciones preventivas y correctivas. En el Plan de trabajo anual del SG-SST de cada empresa se debe identificar como mínimo lo siguiente: metas, responsabilidades, recursos (financieros, técnicos y el personal necesario) y Cronograma de actividades.

El paso número cinco es iniciar con la formulación del Programa, capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST, se debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten de temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

El paso número seis es Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Todas las empresas deben implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros, turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Se debe mantener actualizada la identificación sistemática de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad de las mismas que puedan afectar a la empresa; también deben contar con las medidas de protección acordes con las amenazas detectadas, las cuales deben ser capaces de responder eficaz y efectivamente a una emergencia para reducir la afectación al entorno, ambiente, personas y a la propiedad.

El siguiente paso, número siete es reportar e investigar todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales calificadas, además de investigar los reportes de

incidentes.

Paso número 8 ha tener en cuenta es establecer y mantener un procedimiento para adquisiciones, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

El antepenúltimo paso es determinar los Indicadores de estructura, proceso y resultado que miden el SG-SST. Por medio de los indicadores se verifica el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los resultados se establecen las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales evalúe la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y debe hacer seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Finalmente el empleador debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST. (7)

2.2.2 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional - GTC 45. Esta guía presenta un marco integrado de principios, prácticas y criterios para la implementación de la mejor práctica en la identificación de peligros y la valoración de riesgos, en el marco de la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional. Ofrece un modelo claro, y consistente para la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional, su proceso y sus componentes.

Este documento tiene en cuenta los principios fundamentales de la norma NTC-OHSAS 18001 y se basa en el proceso de gestión del riesgo desarrollado en la norma BS 8800 (British Standard) y la NTP 330 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), al igual que modelos de gestión de riesgo como la NTC 5254, que involucra el establecimiento del contexto, la identificación de peligros, seguida del análisis, la evaluación, el tratamiento y el monitoreo de los riesgos, así como el aseguramiento de que la información se transmite de manera efectiva. Se discuten las características especiales de la gestión del riesgo en seguridad y salud ocupacional y los vínculos con las herramientas de la misma.

Esta guía proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Las organizaciones podrán ajustar estos lineamientos a sus necesidades, tomando en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos. Por este motivo es tomada para la

presente investigación como el instrumento que se aplicara para la recolección de la información y con el que se realizara el análisis para determinar cuál es el factor de riesgo más prioritario a intervenir en las Unidades de servicio Jongovito sede I, Jongovito sede II y Doce de Octubre.

A través de la guía se pretende realizar el diagnóstico de condiciones de trabajo, resultado del procedimiento sistemático para identificar, localizar y valorar “aquellos elementos, peligros o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores; como el diagnóstico de condiciones de salud, resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones). (8)

2.2.3 Modelo de gestión del riesgo. La Constitución Política de Colombia estableció en 1991 que: “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad”. (10)

En Colombia se hicieron esfuerzos por avanzar en ese mandato constitucional en lo relacionado con el Sistema General de Seguridad Social en Salud con los Decretos 1485 de 1994 y 723 de 1997, y el Acuerdo 117 de 1998 y las Resoluciones 412 y 3384 de 2000 (inicialmente fueron adoptados y derogados el Acuerdo 33 y la Resolución 3997 de 1996). En el tema de riesgos profesionales se adoptó el Decreto 1295 de 1994 (11).

Todos estos desarrollos relacionados con la gestión del riesgo convergen actualmente al interior del Sistema General de Seguridad Social en Salud y de las entidades públicas y privadas que lo conforman. Con la intención de aportar elementos que faciliten el desarrollo de la gestión del riesgo en salud como línea operativa del Plan Decenal de Salud Pública 2012 – 2021 (12) en este escrito se pretende ubicar los elementos que han sido desarrollados durante estos años desde diferentes perspectivas en el país para facilitar la divulgación, el debate y la sincronización de procedimientos y herramientas existentes.

En las sociedades modernas existen disciplinas científicas preocupadas por la ocurrencia de eventos y por anticiparse a ellos antes de que ocurran; entre ellas, la meteorología, la economía y la epidemiología. Estas disciplinas han adoptado y adaptado el concepto de riesgo y utilizan la probabilidad para expresar la incertidumbre de que el evento ocurra.

El riesgo incluye tres elementos: el evento cuya ocurrencia se quiere modificar, los múltiples factores causales asociados con la ocurrencia del evento y los efectos

generados cuando el evento ocurre. A su vez los factores causales pueden agruparse en factores externos a las personas (peligros o amenazas) y en factores internos a ellas (vulnerabilidad o susceptibilidad).

En las sociedades modernas la antiquísima preocupación por la existencia de amenazas evolucionó hacia la preocupación por anticipar y controlar el impacto de las posibles amenazas sobre las poblaciones humanas.

La gestión del riesgo puede entenderse como el proceso de identificar la vulnerabilidad de las poblaciones ante una amenaza, luego analizar las posibles consecuencias derivadas del impacto de la amenaza sobre esa población, delimitar la incertidumbre relativa a la ocurrencia del evento crítico que se desea evitar y mecanismos para reducir la amenaza, la vulnerabilidad y para afrontar el evento crítico si llegara a ocurrir.

La Ley 1523 de 2012 establece: “La gestión del riesgo se constituye en una política de desarrollo indispensable para asegurar la sostenibilidad, la seguridad territorial, los derechos e intereses colectivos, mejorar la calidad de vida de las poblaciones y las comunidades en riesgo y, por lo tanto, está intrínsecamente asociada con la planificación del desarrollo seguro, con la gestión ambiental territorial sostenible, en todos los niveles de gobierno y la efectiva participación de la población. (13)

2.2.4 Análisis DOFA. Da a conocer el modelo de la Escuela de Diseño esquematizado por Mintzberg., el cuál recopila el pensamiento de varios autores de la Escuela de Harvard y se concentra en el análisis de oportunidades y amenazas en el entorno; y de fortalezas y debilidades en el interior de la organización. En el modelo se recopilan los aspectos más importantes de los escritos sobre política de empresas utilizados en la escuela de Harvard, los cuales constituyeron la base de lo que ahora se conoce como formulación estratégica. El modelo consta de cuatro etapas:

- La evaluación de los aspectos del entorno y de la organización
- La creación de estrategias
- La evaluación y selección de estrategias
- Implementación de estrategias.

En este modelo, el entorno con las oportunidades que le brinda la organización, y las amenazas que la ponen en peligro, constituyen la base de los factores clave de éxito. De otro lado, el modelo se concentra en el análisis de los aspectos internos de la organización en términos de fortalezas y debilidades, y de las competencias distintivas, el hace énfasis en los riesgos. Esta diferencia, aunque sutil es importante, puesto que en los desarrollos teóricos posteriores y en la aplicación

práctica de los modelos, el concepto de riesgos es reemplazado por el de amenazas. El concepto de amenazas en el entorno es valioso; sin embargo, el concepto amenaza no puede reemplazar el de riesgo, por cuanto las oportunidades y la implementación de estrategias pueden traer riesgos. Son pocas las oportunidades absolutas que se convierten en beneficios para la organización.

2.3 INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES

2.3.1 Definición. Una vez completada la valoración de los riesgos la organización debería estar en capacidad de determinar si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorarse, o si se requieren nuevos controles. Si se requieren controles nuevos o mejorados, siempre que sea viable, se deberían priorizar y determinar de acuerdo con el principio de eliminación de peligros, seguidos por la reducción de riesgos (es decir, reducción de la probabilidad de ocurrencia, o la severidad potencial de la lesión o daño), de acuerdo con la jerarquía de los controles contemplada en la norma NTC-OHSAS 18001:2007.

Al aplicar un control determinado se deberían considerar los costos relativos, los beneficios de la reducción de riesgos, y la confiabilidad de las opciones disponibles. Una organización también debería tener en cuenta:

- Adaptación del trabajo al individuo (por ejemplo, tener en cuenta las capacidades físicas y mentales del individuo).
- La necesidad de una combinación de controles, combinación de elementos de la jerarquía anterior (por ejemplo, controles de ingeniería y administrativos).
- Buenas prácticas establecidas en el control del peligro particular que se considera.
- Utilización de nuevas tecnologías para mejorar los controles.
- Usar medidas que protejan a todos (por ejemplo, mediante la selección de controles de ingeniería que protejan a todos en las cercanías del riesgo).
- El comportamiento humano y si una medida de control particular será aceptada y se puede implementar efectivamente.
- Los tipos básicos habituales de falla humana (por ejemplo, falla simple de una acción repetida con frecuencia, lapsos de memoria o atención, falta de comprensión o error de juicio y violación de las reglas o procedimientos) y las formas de prevenirlos.
- La necesidad de introducir un mantenimiento planificado, por ejemplo, de las guardas de la maquinaria.
- La posible necesidad de disposiciones en caso de emergencias/contingencias en donde fallan los controles del riesgo.
- La falta potencial de familiaridad con el lugar de trabajo y los controles

existentes de quienes no tienen un empleo directo en la organización, por ejemplo, visitantes o personal contratista.

Una vez que la organización haya determinado los controles, ésta puede necesitar priorizar sus acciones para implementarlos. Para priorizar las acciones, se debería tener en cuenta el potencial de reducción de riesgo de los controles planificados. Puede ser preferible que las acciones que abordan una actividad de alto riesgo u ofrecen una reducción considerable de éste, tengan prioridad sobre otras acciones que solamente ofrecen un beneficio limitado de reducción del riesgo.

En algunos casos puede ser necesario modificar los procesos, actividades o tareas laborales hasta que los controles del riesgo estén implementados, o aplicar controles de riesgo temporales hasta que se lleven a cabo acciones más eficaces. Los controles temporales no se deberían considerar como un sustituto a largo plazo de medidas de control de riesgo más eficaces. (8)

2.3.2 Tipos de intervención para los Factores de riesgo ocupacionales – laborales. Una vez identificados los peligros, evaluados y valorados los riesgos cada empresa puede identificar las medidas de prevención y control necesarias de acuerdo con la valoración obtenida. Las medidas de prevención y control una vez completada la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos la organización debería estar en capacidad de determinar si los controles existentes son suficientes o necesitan mejorarse o se requieren nuevos controles. Se deben definir o adoptar las medidas de prevención y control para cada peligro identificado, teniendo en cuenta un esquema de jerarquización.

Tabla 3. Tipos de intervención para los factores de riesgo (14)

1. Eliminación del peligro/riesgo	de	Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.
2. Sustitución		Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo.
3. Control de Ingeniería	de	Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.
4. Control administrativo		Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros.
5. Equipos	de	Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y

protección personal (EPP)	vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
----------------------------------	---

2.3.3 Beneficios de la intervención de los Factores de riesgo ocupacionales – laborales. La OMS define entorno de trabajo saludable de la siguiente manera: “Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo, la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo. Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.

En el XVIII Congreso sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Seúl Corea en el 2008, los participantes firmaron la “Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo”, que afirma específicamente que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho humano fundamental. Está claro. Es un imperativo moral crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

La segunda razón por la que es importante la creación de Entornos Laborales Saludables, es el argumento empresarial. Éste se enfoca a los factores duros, fríos de la economía y el dinero. Muchas empresas privadas están en el negocio para hacer dinero. Las organizaciones e instituciones no lucrativas tienen como indicador de éxito, el alcanzar sus objetivos y metas, lograr una misión.

La mayoría de los países tienen como mínimo alguna legislación que pide a los inversionistas proteger a los trabajadores de incidentes en el ambiente de trabajo, que puedan causar daño o enfermedad. Muchos tienen regulaciones mucho más extensas y sofisticadas. Así que, actuar conforme a la ley, evitar multas o encarcelamiento para los inversionistas, directores y a veces hasta trabajadores, esta es otra razón para poner atención a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. El marco legislativo varía tremendamente de un país a otro.

Entre las agencias globales, incluida la OMS y la OIT existe el consenso de que el hecho de que a nivel global los trabajadores conformen casi la mitad de la población, es de capital importancia. Esto es importante no solo para los trabajadores en lo individual y sus familias sino también para la productividad, competitividad y sustentabilidad de las empresas u organizaciones y para la economía nacional de los países y finalmente para la economía global.

En conclusión los beneficios de la intervención de los riesgos genera un entorno de trabajo saludable en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del Ambiente de trabajo concernientes al ambiente físico de trabajo, medio psicosocial incluyendo la organización del mismo y la cultura del Ambiente de trabajo; además de generar mayor rentabilidad se da cumplimiento a la normatividad relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.
(15)

2.3.4 La intervención de los Factores de riesgo ocupacionales - laborales en Colombia. La intervención de los factores de riesgo ocupacionales en Colombia se lleva a cabo a través del cumplimiento de la normatividad y la implementación de los diferentes subprogramas, con los cuales cuenta el sistema de gestión. El subprograma de medicina preventiva y del trabajo es el conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo-físicas y fisiológicas manteniéndolos en aptitud de producción laboral. En este subprograma se programan las evaluaciones médicas Ocupacionales de Ingreso, periódicos y de egreso, atendiendo los lineamientos de las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009.

Promueve el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores, mediante actividades de capacitación y entrenamiento, mediante el programa de fomento de estilos de vida y trabajo saludable.

Promueve la capacitación en factores de riesgo de acuerdo al puesto de trabajo y sus efectos sobre la salud, previene, detecta y controlar las enfermedades profesionales (EP), mediante los programas de vigilancia epidemiológica.

Invita a coordinar la reubicación del trabajador en un cargo acorde con sus condiciones psicofísicas, con el acompañamiento y asistencia técnica de la ARL, hace seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a riesgos específicos, en el marco de los programas de vigilancia

epidemiológica.

Convoca al diseño y ejecución de programas para la prevención, detección y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales y para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Define los lineamientos para la implementación de los protocolo de intervención en desordenes musculo esqueléticos, vigilancia epidemiológica en hábitos de vida saludable dentro del programa de Riesgo cardiovascular, programas para la conservación visual, programas de vacunación establecido en el programa de salud pública, sistema de vigilancia epidemiológica para conservación auditiva que deben realizar y colocar en práctica todas las empresas. (16)

Se encuentra también el subprograma de Higiene Industrial, entendido como el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

Las actividades que se realizan en este subprograma es la identificación de agentes de riesgos físicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.

Elaboración del Panorama de Riesgos, para detectar, evaluar y priorizar los riesgos, evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.

Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos. Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa.

Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a los trabajadores, elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes y prevenir, detectar y controlar los accidentes de trabajo. (17)

2.4 MARCO LEGAL COLOMBIANO DE LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONALES - LABORALES

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son: el Régimen de Pensiones, atención en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales. Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico de este trabajo de investigación es de gran apoyo el Sistema de Riesgos Profesionales, conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El pilar del presente trabajo es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente, el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo. Los Programas se rigen por la Res.1016/89 y el estatuto de riesgos profesionales, características legales de los Programas: 1) Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo; y 2) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

La fecha límite establecida en el Decreto 171 de 2016, era el 31 de enero de 2017, para todas las empresas tanto públicas como privadas sin tener en cuenta su tamaño y el número de trabajadores, pues se acordó unificar y aplicar para todos por igual. La decisión de ampliar el plazo se establece mediante Decreto 052 del 12 de enero de 2017, firmado por la ministra del Trabajo, Clara López Obregón. Es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su principal razón "es prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los empleados, reduciendo al mínimo los accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar", explicó Barragán. (18)

El Ministerio del Trabajo reglamenta los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para los empleadores y contratantes, bajo la Resolución 1111 de 2017. (1)

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar el factor de riesgo laboral más prioritario de intervención en las unidades Jongovito sede I, sede II y Doce de Octubre de la Fundación para la Educación, la Autogestión y el Progreso FUNDEPRO de la ciudad de San Juan de Pasto durante el año 2017.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar las matrices de riesgo de las Unidades de servicio Jongovito sede I, Jongovito sede II y Doce de Octubre que tiene a su cargo la Entidad Administradora de Servicios FUNDEPRO.
- Aplicar la metodología GTC 45 para construir una propuesta de intervención del factor de riesgo más prioritario de intervención en las unidades de Jongovito sede I, Jongovito sede II y Doce de Octubre.
- Realizar una propuesta de intervención del factor de riesgo laboral más prioritario de intervención en las Unidades de servicio Jongovito sede I, Jongovito sede II y Doce de Octubre.

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

El enfoque metodológico de este proyecto de intervención es cualitativo, ya que utiliza la recolección de la información sin medición numérica para el análisis de los datos obtenidos, y de esta manera, a través del proceso de interpretación, dar respuesta al planteamiento del problema (19). Según Hernández, descriptivo: El cual consiste en describir situaciones y eventos. Es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, en este caso el estudio describirá cual es el factor de riesgo con mayor impacto de afectación al talento humano de la Fundación para la Educación, la Autogestión y el Progreso FUNDEPRO, como identificarlo, la importancia de identificarlo para generar una propuesta que contenga las acciones a tener en cuenta para su respectiva intervención.

4.2 POBLACIÓN O MUESTRA

La propuesta se realizó en la Fundación para la Educación, la Autogestión y el Progreso FUNDEPRO, la cual cuenta en el momento con una población de 100 trabajadores. Para efectos de esta investigación y dar respuestas a los objetivos propuestos. Se incluyó una muestra de 25 personas de las Unidades de servicio de Jongovito sede I, Jongovito sede II, Doce de Octubre y sede administrativa; teniendo en cuenta que en el momento de la investigación; de acuerdo al proceso de contratación de ICBF con las EAS estaba por definirse y determinar que le sería otorgado para administrar; se contó para llevar a cabo la presente investigación las nombradas anteriormente.

Tabla 4. Personal Adscrito

ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO	
CARGO	Nº PERSONA
Representante legal	1
Coordinadora	2
Auxiliar Contable	1
Docentes	7
Auxiliares Pedagógicas	3
Manipuladoras de alimentos	3
Servicios Generales	3
Apoyo Psicosocial	2
Enfermera	2
Nutricionista	1

4.3 TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS Y/O INSTRUMENTOS A UTILIZAR

Las fuentes de información requeridas fueron en primer lugar los riesgos con el nivel en el que se identificaron a través de la metodología de la GTC 45 contemplando el nivel de deficiencia, el nivel de exposición y el nivel de probabilidad a través del cual se priorizo el nivel de riesgo para el desarrollo de este trabajo y dar cumplimiento a los objetivos propuestos. Puesto que una vez identificados en orden de prioridad de acuerdo a los más perjudiciales para la salud y seguridad son los más importantes a tener en cuenta para elaborar el plan de acción para el control de los riesgos priorizando sus controles.

NORMA GTC 45. GUIA PARA LA IDENTIFICACION DE LOS PELIGROS Y LA VALORACION DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:

Instrumento que permitió la identificación y actualización de los riesgos y determinar su nivel de tolerancia y aceptabilidad en relación a accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales para proponer las medidas de intervención en las unidades de servicio Jongovito, Jongovito sede II y Doce de Octubre de la Fundación FUNDEPRO.

ANÁLISIS DOFA. En atención al caso particular de identificación del riesgo con características prioritarias, de las unidades de Jongovito, Jongovito sede II y Doce de Octubre; la matriz de identificación de peligros se utilizó para la recolección de datos, con el fin de determinar el análisis DOFA, que facilitó identificar las fortalezas y debilidades en los aspectos internos; de igual manera verificar las amenazas y oportunidades que se presentan en los entornos laborales de las unidades de servicio que administra la fundación FUNDEPRO; no solo como procesos de calidad inherentes a la atención integral de los niños y niñas; si no también, como condiciones de calidad en el ámbito laboral.

4.4 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Tabla 5. Instrumentalización de los Análisis. (20)

Componentes del Proyecto	Indicadores	Fuentes de verificación
Etapa 1: Recopilación de la información		
Actividad 1 Observación directa a las unidades de servicio, para verificar la información contenida en las matrices.	Unidades de servicios observadas / Número de unidades de servicio totales * 100	Informe de observación de la Unidades de servicio
Actividad 2 Actualización de las matrices de cada una de las unidades de servicio.	Numero de matrices de actualizadas / Número de matrices planeadas * 100	Matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos actualizadas en las unidades de servicio

Etapa 2: Análisis de la información

Actividad 3 Identificación del factor de riesgo más prioritario de intervención	Factores de riesgo laboral priorizados / Factores de Riesgo identificados * 100	Matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos actualizadas en las unidades de servicio
Actividad 4 Construcción de la propuesta de intervención para el factor de riesgo laboral más prioritario	Pasos de la metodología implementados / Pasos de la metodología planeados * 100	Propuesta de intervención del factor de riesgo laboral más prioritario de intervención en las Unidades de servicio Jongovito sede I, Jongovito sede II y Doce de Octubre

Etapa 3: Presentación de resultados

Actividad 5 Socialización de la propuesta de intervención	Pasos del proyecto ejecutados / Pasos del proyecto planeados * 100	Entrega del proyecto de intervención
---	--	--------------------------------------

4.5 PLAN DE DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez culminada la investigación se realizará divulgación a través de una reunión para socializar el proyecto a través de una proyección e informes. Los entes administrativos comprendidos son la representante legal la señora Ana Julia Delgado, la revisora fiscal la señora Sofía Hidalgo, la coordinadora General la Doctora Katherine Insuasty y la Coordinadora de las Unidades de servicio.

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente proyecto de intervención tiene como base los siguientes lineamientos normativos, tanto nacionales como internacionales, los cuales fueron tomados como consideraciones éticas en el desarrollo de las diferentes actividades del proyecto:

En primer lugar se encuentra La Declaración Universal sobre Bioética y Derechos humanos de la UNESCO en 2005, la cual plantea en su Artículo 4 con relación a los beneficios y efectos nocivos al aplicar y fomentar el conocimiento científico, la práctica médica y las tecnologías conexas, que “deberían potenciar al máximo los beneficios directos e indirectos para los participantes en las actividades de investigación y otras personas concernidas, y se deberían reducir al máximo los posibles efectos nocivos para dichas personas”. (21) En la presente investigación el objeto fue identificar el factor de riesgo más prevalente y realizar un plan de acción para contribuir a la calidad de vida laboral disminuyendo riesgo y favoreciendo la seguridad en los agentes educativos que laboran en los centros de desarrollo Infantil Jongovito sede I y II y Doce de Octubre.

En segundo lugar, este proyecto de intervención se acoge a lo emanado por el Código de Ética para los profesionales de la Salud Ocupacional propuesto por la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (CISO) en 1991. Este código en lo concerniente a los Deberes y obligaciones de los profesionales de la salud ocupacional, describe en el Numeral 1 con relación al Objetivo y función de asesoramiento que “El objetivo fundamental del ejercicio de la salud ocupacional es salvaguardar la salud de los trabajadores y promover un medio ambiente de trabajo seguro y sano. Para la consecución de este objetivo, los profesionales de la salud ocupacional deben utilizar métodos probados de evaluación de los riesgos, proponer medidas preventivas eficaces y realizar un seguimiento de su aplicación”. Continuando que “Los profesionales de la salud ocupacional deben brindar asesoramiento competente a los empleados sobre cómo cumplir con sus responsabilidades en la esfera de la salud y la seguridad ocupacionales y deben asesorar honradamente a los trabajadores acerca de la protección y el fomento de su salud en relación con el trabajo”. (ocupacional) acorde a lo anterior con el presente trabajo investigativo se pretendió identificar el factor de riesgo prevalente hacerlo conocer a la fundación Fundepro como de igual toda la normatividad vigente y la importancia de la implementación del sistema para garantizar seguridad y salud en los ambientes laborales a los agentes educativos.

En el Numeral 2 del Código en asunto, en relación con los Conocimientos y capacidad, describe que “Los profesionales de la salud ocupacional deben esforzarse continuamente por mantenerse bien informados acerca de los peligros ocupacionales y los medios más eficaces de eliminar o reducir los riesgos pertinentes. Siempre que sea posible, los profesionales de la salud ocupacional

deben visitar periódica y sistemáticamente los lugares de trabajo y realizar consultas con los trabajadores, los técnicos y la dirección que se lleve a cabo”. Durante la presente investigación se realizaron visitas planeadas a los sitios de trabajo, como de igual manera se habló con la representante legal, fiscal y agentes educativos que conforman los equipos de trabajo para obtener una información veraz y de calidad que contribuya a la identificación de los factores de riesgo como de los posibles controles.

En el Numeral 4, puntualiza sobre la Importancia de la prevención y la pronta adopción de medidas, que “Se debe prestar especial atención a la pronta aplicación de sencillas medidas preventivas que sean eficaces en función de los costos, técnicamente fundamentadas y de fácil aplicación. Se deben realizar investigaciones adicionales para verificar si estas medidas son eficaces y en los casos necesarios se deban recomendar una solución más completa. Cuando existen dudas sobre la gravedad de un factor de riesgo ocupacional, se deben adoptar inmediatamente prudentes medidas de precaución”. En la presente investigación una vez se determinó cual era el factor de riesgo más prevalente se procedió a elaborar una propuesta de intervención la cual fue dada a conocer a la junta administrativa con argumentos de tipo legal y ético.

Y en el Numeral 6, relacionado con la Información sobre seguridad y salud, describe que “El personal de salud ocupacional debe colaborar con el empleador y ayudarlo en el cumplimiento de su responsabilidad de proporcionar información y capacitación adecuadas sobre salud y seguridad al personal directivo y a los trabajadores en lo relativo a los niveles conocidos de los factores de riesgo laboral y en lo relativo a los daños que de éstos puedan resultar”. (Consejo Mexicano de la Medicina del Trabajo. Código de ética para los profesionales de la Salud Ocupacional 2001. (22) En la presente investigación una vez se determinó cual era el factor de riesgo más prevalente se procedió a elaborar una propuesta de intervención la cual fue dada a conocer a la junta administrativa con argumentos de tipo legal y ético.

El artículo 13, menciona que los profesionales de la salud ocupacional pueden contribuir al fomento de la salud pública de distintas maneras, en especial, mediante sus actividades de educación sanitaria, promoción de la salud ocupacional, deben buscar la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores en su diseño y aplicación. Además, deben proteger la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores (ocupacional). La presente investigación incluye actividades tendientes a promover la seguridad y salud de todos los agentes educativos; información que fue de manejo a la junta administradora quien se encargó de tomar las decisiones.

Finalmente, se establece para este proyecto de intervención, la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud y Protección Social, que de acuerdo con las actividades desarrolladas para cumplir con los objetivos, se estipula un riesgo

mínimo de acuerdo al uso de procedimientos para la obtención de la información, en la cual no se manipuló la conducta de los participantes, el interés de este estudio referente a la salud de los colaboradores comprende acciones que contribuyan a conocer un constructo que pueda afectar la salud de los participantes y a su vez permita obtener una herramienta para la prevención o actuación en función a los riesgos identificados que puedan generar enfermedades en los miembros de la organización.

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 CRONOGRAMA

Tabla 6. Cronograma



DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Cronograma



DURACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO EN MESES	24 meses											
	MES											
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Envío proyecto a comité técnico												
Correcciones												
Trabajo de campo: Observación directa a las unidades de servicio, para verificar la información contenida en las matrices.												
Aplicación de instrumentos y generación de datos: Actualización de las matrices de cada una de las unidades de servicio.												
Organización de la información												
Análisis de la información: Identificación del factor de riesgo más prioritario de intervención												
Escritura informe final y entrega del mismo: Construcción de la propuesta de intervención para el factor de riesgo laboral más prioritario												
Socialización de la propuesta de intervención												

Fuente: la presente investigación – año 2017.

6.2 PRESUPUESTO

Tabla 7. Presupuesto

RUBROS	VALOR ASIGNADO	DESCRIPCION	VALOR	OBSERVACION
Asesorías	\$840.000	Videoconferencias Revisión	42.000 hora	20 horas
Materiales e Insumos (Papelería)	21.000	Resma papel Impresiones Lapiceros	\$ 9.000 \$ 10.000 \$ 2.000	Elementos utilizados para realizar observaciones de campo.
Equipos software y	\$ 600.000	Computador	\$ 600.000	(energía e internet para realizar investigación y organizar los datos)
Salidas de campo	\$50.000	Transporte	10 x5.000	(Visita a las UDS para actualizar matriz de peligros y corroborar datos)
TOTAL	\$1.511.000			

7. RESULTADOS

Producto de la presente investigación de acuerdo a la evaluación del riesgo; el nivel de probabilidad de ocurrencia es muy alto para el riesgo ergonómico relacionado con posturas prolongadas sedente; siendo no aceptable para coordinación, apoyo psicosocial y enfermería en las tres unidades de servicio; Jongovito, Jongovito sede II y doce de octubre. Seguido de adopción de posturas inadecuadas y movimientos repetitivos, siendo aceptable con control específico.

De acuerdo a la evaluación del riesgo en las tres Unidades de Servicio; el nivel de probabilidad de ocurrencia es muy alto para el riesgo ergonómico relacionado con posturas prolongadas, posturas forzadas mantenidas y adopción de posturas inadecuadas para levantar cargas para el personal docente, auxiliar pedagógico, manipulador de alimentos y servicios generales siendo aceptable con control específico.

En la unidad de servicio Jongovito la cual se encuentra reubicada en conjunto con Jongovito sede II de acuerdo a la evaluación del riesgo, la probabilidad de ocurrencia en el riesgo ergonómico es aceptable con control específico al realizar ascenso y descenso de escaleras.

Se encuentra de acuerdo a la evaluación del riesgo en las Unidades de servicio Jongovito y Jongovito sede II en la probabilidad de ocurrencia un nivel alto, no aceptable en la condición de seguridad la inadecuada señalización, como también que la mesa de la coordinación cuente con un protector de vidrio.

Se evidencia necesidad de realizar un análisis ergonómico para determinar cada puesto de trabajo acorde a las tareas y movimientos que se realizan acorde a la actividad que desempeña cada trabajador y hacer recomendaciones más puntuales en pro de la salud y seguridad en el trabajo.

El personal que se desempeña en el área administrativa y como apoyo; profesionales del área psicosocial y enfermería; se encuentran expuestos al riesgo biomecánico, puesto que mantiene posturas prolongadas y realiza movimientos repetitivos; siendo susceptible de contraer trastornos musculo esqueléticos y/o algias vertebrales. Para controlar dicha situación y/o como promoción y prevención es importante incentivar programa de pausas activas, manejo de video terminales brindando pautas para evitar compensaciones posturales, y complementarlo con educación en higiene postural sensibilizando frente a la correcta postura que debe adoptarse en el desempeño de las diferentes actividades y el uso de los diferentes equipos de trabajo.

A nivel psicosocial la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo y la jornada de trabajo hacen que el

riesgo sea muy alto siendo susceptibles de contraer diferentes tipo de alteraciones (cardiovasculares, gastrointestinales, cefaleas, migrañas, depresión, ansiedad, alteraciones en el comportamiento y/o accidentes de trabajo). Como controles es importante manejar horarios, distribución de responsabilidades e implementar actividades educativas y formativas con el talento humano para manejo del estrés y/o en situaciones de crisis.

El personal que se desempeña en la parte asistencial como docentes y auxiliares pedagógicas; se encuentra expuesto al riesgo mecánico a sufrir caídas de diferentes niveles, provocando accidentes laborales, golpes, contusiones, traumas, heridas, lesiones osteomusculares de diversa magnitud y severidad. Riesgo biomecánico al realizar movimientos repetitivos de miembros superiores y adopción de posturas inadecuadas; es importante sensibilizar frente a la cultura del autocuidado y educación en higiene postural sensibilizando frente a la correcta postura que debe adoptarse en el desempeño de las diferentes actividades y el uso de los diferentes equipos de trabajo.

A nivel psicosocial se encuentran susceptibles de tener estrés laboral, fatiga física y mental debido al manejo de personas; niños y niñas y sus padres de familia; es importante implementar en los controles el programa de vigilancia epidemiológica psicosocial, talleres relacionados con el manejo de estrés e incluir al talento humano en actividades de bienestar social y cultural.

El personal que se desempeña en los cargos de servicios generales y manipulación, se encuentran propensos al riesgo biológico; enfermedades infectocontagiosas al tener contacto con microorganismos al realizar inadecuada disposición final de los residuos. Importante capacitar en reciclaje y separación como manejo de los residuos y periódicamente realizar seguimiento. Encontramos también el riesgo químico en la manipulación de agentes químicos; siendo propensos adquirir lesiones dermatológicas, irritaciones y/o alergias de diferente magnitud y severidad. En los controles es importante y necesario realizar capacitación en procedimientos seguros; manejo de las diferentes sustancias químicas y sensibilización frente al uso adecuado de elementos de protección personal.

A nivel biomecánico el talento humano se encuentra expuesto a trastornos osteomusculares por desarrollar actividades en las cuales deben realizar movimientos repetitivos en el desempeño del aseo con el uso de escobas, traperos y recogedores, adopción de posturas inadecuadas, posturas forzadas y/o mantenidas, es importante sensibilizar frente a la cultura del autocuidado brindando pautas de que compensaciones deben evitarse y complementarlo con educación en higiene postural sensibilizando frente a la correcta postura que debe adoptarse en el desempeño de las diferentes actividades y el uso de los diferentes elementos de trabajo.

A nivel general el talento humano se encuentra expuesto a riesgo público, asonadas, desorden público, sismo, terremotos y/o erupción volcánica en el cual su posible causa puede ser traumatismos y/o la muerte. En los controles es importante realizar capacitaciones al talento humano en situaciones de peligro, control de vigilancia y diseñar, ejecutar el plan de emergencia.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la valoración de los riesgos, y realizando la trazabilidad hay un riesgo que puntúa alto y es transversal a todos los cargos; es el biomecánico. Es importante desarrollar controles de ingeniería en los puestos de trabajo donde se identificó condiciones ergonómicas inadecuadas, y desarrollar e implementar estrategias y/o conductas de intervención preventiva y asistencial para el talento humano de la fundación FUNDEPRO con el fin de prevenir y/o disminuir desordenes musculo esqueléticos. Las acciones que se proponen son la implementación de programas de inducción y reinducción, evaluaciones médicas periódicas, fortalecimiento muscular, pausas en la jornada laboral, cambio de posiciones, brigadas de salud, inspecciones periódicas, manejo de estrés y sensibilización de hábitos de vida saludables.

8. CONCLUSIONES

Acorde a la elaboración de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, el factor de riesgo se identificó el factor de riesgo laboral ergonómico como el más prioritario de intervención en las unidades Jongovito sede I, sede II y Doce de Octubre de la Fundación para la Educación, la Autogestión y el Progreso FUNDEPRO debido a que la probabilidad de ocurrencia relacionada con lesiones osteomusculares es muy alta siendo no aceptable.

Al aplicar la metodología GTC 45 la propuesta de intervención del factor de riesgo más prioritario de intervención; el ergonómico para las unidades de servicio Jongovito, Jongovito sede II y Doce de Octubre se basa en sensibilizar y educar en el autocuidado en posturas sedente, bípeda, posturas mantenidas y manejo de cargas.

La propuesta de intervención deberá no solo enfocarse en el factor de riesgo más prioritario y/o en común en las tres unidades de servicio; si no también en tener en cuenta las condiciones de seguridad posicionado una adecuada señalización en las unidades de servicio de Jongovito y Jongovito sede II; como también en planes de emergencia relacionados con los fenómenos naturales tales como sismo, terremotos o erupción volcánica; susceptible a suceder por la cercanía al volcán galeras.

Acorde a los riesgos encontrados en las unidades de servicio se evidencio el factor de riesgo psicosocial entre muy alto y alto acorde a las exigencias de cada puesto de trabajo; en el rol de coordinador/ apoyo psicosocial, docentes y auxiliares pedagógicas y manipuladoras de alimentos y servicios generales.

En el riesgo biológico se encontró inadecuado manejo de residuos siendo un factor muy predisponente para causar en el talento humano infecciones y/o problemas dermatológicos además no utilizar adecuadamente los elementos de protección personal.

Dentro de la política pública de cero a siempre el objetivo es brindar una atención integral a los niños y niñas; dentro de esa atención integral se recomienda se consideren las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del talento humano que les brinda esa atención.

En la fundación FUNDEPRO se evidencia que aún falta sensibilización en relación a la importancia de generar condiciones de seguridad y salud en el trabajo; pues hasta el momento solo es un tema de cumplimiento a la normatividad más allá del costo beneficio que implicaría tener diseñado y ejecutando el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

9. RECOMENDACIONES

Realizar una revisión a la luz de la normatividad relacionada con los estándares mínimos que debe tener la fundación FUNDEPRO relacionada con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Iniciar por la creación y socialización de la política de seguridad y salud en el trabajo para generar concientización del cuidado y autocuidado que debe realizarse durante la ejecución de las actividades labores para generar mejores condiciones.

Al realizar o actualizar una matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo, se recomienda socializar con el área de talento humano para crear un plan de acción que procure por minimizar o mitigar los riesgos encontrados.

Realizar compra de mobiliarios que faciliten la ejecución de las actividades para el talento humano que se desempeña en el rol administrativo.

Analizar la contratación del talento humano que tiene doble rol desempeñándose como coordinador y apoyo psicosocial redistribuyendo la carga para mejorar la salud mental de los mismos y la calidad del servicio prestado.

Con la ARL realizar la aplicación del instrumento para determinar cómo se encuentra el talento humano en relación con el riesgo psicosocial; debido a la carga laboral.

Articularse con entidades territoriales tales como pasto deportes y las mismas EPS a las cuales el talento humano se encuentra vinculado para favorecer estilos de vida saludables.

Promover y garantizar la realización de exámenes ocupacionales tanto de ingreso, como periódicos como de egreso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Safetya. Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST (marzo 27) por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>
2. Álvarez F. Salud ocupacional. Bogotá: Ecoe Ediciones; 2007
3. Colombia. Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Resolución número 001016 del 31 de marzo de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <http://www.ceo.org.co/images/stories/CEO/ambiental/documentos/Normas%20ambientales/1973-1989/Resolucion%201016%20de%201989%20-%20Programas%20Salud%20Ocupacional.pdf>
4. Bauman Z. Modernidad líquida. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica; 2006.
5. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [Internet]. 2018. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
6. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Evaluación de Riesgos Laborales [Internet]. 2017. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf
7. Colombia. Ministerio de Trabajo. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Guía Técnica de Implementación para Mipyme [Internet]. 2017. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
8. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional). [Internet]. 2010. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en:

idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf

9. Betancur FB, Vanegas CI. Panorama de Factores de Riesgo [Internet]. SURATEP, 1999. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/cartilla_pfr_gran.pdf
10. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución política de Colombia. Artículo 49. [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-49>
11. Gómez Rivadeneirai A. Marco conceptual y legal sobre la gestión de riesgo en Colombia: Aportes para su implementación [Internet]. 2014 junio. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/IA/SSA/Articulo%201.pdf>
12. Servicio Nacional de Aprendizaje. Resolución 1861 de 2013 (octubre 31) Por el cual se establece el calendario académico y de labores de los Centros de Formación Profesional del SENA para el año 2014 [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1861_2013.htm
13. El Congreso de Colombia. Ley 1523 de 2012 (Abril 24) Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones. [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <http://www.ideam.gov.co/documents/24189/390483/11.+LEY+1523+DE+2012.pdf/4e93527d-3bb8-4b53-b678-fbde8107d340?version=1.2>
14. Ministerio del Trabajo. Decreto 1443 de 2014 (Julio 31) Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa.
15. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo [Internet]. OMS; 2010. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
16. Ministerio del Trabajo. Programa sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en:

<https://es.slideshare.net/ElkinZarama/programa-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

17. El Ministro de la Protección Social. Resolución 1401 de 2007 (Mayo 14) Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497>
18. Ministerio del Trabajo. MinTrabajo amplía plazo para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/enero/mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
19. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 4ª ed. México: McGraw-Hill; 2006.
20. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Matriz marco Logico. [Internet]. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301501/301501-1/leccin_4_matriz_marco_logco.html
21. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos [Internet]. 2005 octubre 19. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
22. Comisión Internacional de Salud Ocupacional (CISO). Código de ética para los profesionales de la salud ocupacional, diciembre 1991. Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo [Internet]. OPS: 2001 mayo-agosto. [Consultado 2018 febrero 20]. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/trabajo/lm-2001/lm012b.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Anexo de competencias, habilidades y funciones del talento humano

COORDINADOR Y/O DIRECTOR

Formación académica	Profesional en Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales/humanas, de la Salud o administrativas con formación pedagógica y estudios adicionales (mínimo 100 horas) en temas relacionados con la primera infancia, la comunidad y población vulnerable, con amplio conocimiento de la política pública de primera infancia, manejo de paquetes de informática e Internet.
Experiencia	Mínimo dos años en dirección o coordinación de actividades pedagógicas en centros educativos o entidades que trabajen programas de formación relacionados con el desarrollo integral infantil, experiencia de trabajo con la comunidad y en procesos de formación a padres y agentes educativos.
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso social y compromiso con la calidad educativa, con capacidad de liderazgo y toma de decisiones, de coordinación talento humano, de trabajo en ambientes interdisciplinarios con la comunidad en contextos difíciles, creatividad e innovación en procesos pedagógicos; adicionalmente: • Demuestra dominio conceptual, en los temas relacionados con la primera infancia, que se evidencia en las argumentaciones que presenta frente al proceso de orientación y acompañamiento a agentes educativos • El discurso oral y escrito, da cuenta de la conceptualización de la acción pedagógica, con las teorías pertinentes al objeto del acompañamiento pedagógico (niño, niña y familia) y en la respectiva dimensión de desarrollo humano integral • Demuestra conocimientos para la caracterización en el ámbito social y educativo para desarrollarla dentro de la atención integral a la primera infancia, asumiéndola como un insumo que sustenta practicas pedagógicas pertinente
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Practicar un liderazgo democrático, creativo e innovador • Planear y formular planes de atención y formación • Establecer relaciones interpersonales cordiales y respetuosas • Negociar, persuadir y movilizar recursos comunitarios e institucionales • Realizar gestiones intersectoriales • Comunicarse de forma verbal y escrita

Funciones	Desde servicio	el	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el plan de acción (desde el PAI) para la implementación de la modalidad, acorde con la política pública, el proyecto pedagógico del ICBF, las características de la modalidad de atención y las condiciones particulares de la comunidad, la familia el niño y la niña. • Diseñar estrategias para la ejecución, monitoreo y evaluación de la política de primera infancia y la modalidad según niveles de corresponsabilidad. • Coordinar y monitorear las funciones del equipo humano a su cargo, promoviendo permanentemente la participación, innovación y motivación del equipo. • Coordinar la sistematización de la información sobre la implementación de la atención a la primera infancia, para dar cuenta de los resultados e impacto del programa en el municipio y la modalidad en cada agente participante. • Participar en las mesas de primera infancia del municipio • Establecer estrategias para viabilizar el ingreso de los niños y niñas beneficiarios de la modalidad, que cumplen los 5 años al sistema educativo. • Gestionar ante las instancias pertinentes los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y los derechos de los niños y niñas. • Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de Atención, y desde allí articular las acciones de atención integral a la primera infancia con otros programas a favor de la primera infancia desde la participación en redes sociales y comunitarias. Así mismo, conocer la ruta para notificar cuando algún derecho sea vulnerado. • Construir en forma participativa con el talento humano, padres de familia las niñas y niños, el pacto de convivencia
	Con el talento humano		<ul style="list-style-type: none"> • Orientar los procesos formativos para la educación inicial con base en los conocimientos pedagógicos (Construcción del Plan de Formación a los Agentes educativos), • Promover y facilitar la participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano • Propiciar espacios que favorezcan la motivación, comunicación y organización de los agentes educativos.

		<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar espacios para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de los agentes educativos • Llevar un registro y documentar las acciones realizadas durante los encuentros educativos, centrándose en el rol desempeñado por los docentes. • Coordinar con los docentes la distribución utilización y conservación del material educativo de consumo y el duradero.
	Con las familias	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer alianzas interinstitucionales con entidades u organismos del municipio para promover el trabajo en red entre las familias y las organizaciones sociales y comunitarias. • Orientar los procesos formativos y su cumplimiento en, educación inicial, con base en los conocimientos pedagógicos (Construcción del Plan de Formación a Familias) • Orientar las estrategias para que la caracterización de los niños y niñas, las familias y la comunidad sea eficiente, gestionando una recolección de datos segura y oportuna para su posterior análisis y la formulación de la propuesta de acompañamiento. • Analizar el contexto de manera permanente e identificar amenazas y oportunidades para el proceso con los niños y niñas, las familias y las comunidades.
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Promover que los agentes educativos implementen los pilares de la educación (Arte, Juego, Exploración del Medio y Literatura) de acuerdo con el proyecto pedagógico. • Fomentar a través de los agentes educativos la participación de las niñas y los niños en el fortalecimiento del ejercicio de la ciudadanía desde la primera infancia. • Garantizar de forma participativa con las niñas y los niños que los ambientes pedagógicos, el buen trato, y la atención con amor sea de la más alta calidad

DOCENTES Y/O JARDINERAS

Formación académica		Profesional en Ciencias de la Educación, Psicólogo educativo, Fonoaudiólogos, Terapeutas Ocupacionales, Terapeutas del Lenguaje, maestros en artes visuales, escénicas, plásticas o musicales. Estudiantes cursando mínimo sexto semestre, o en período de práctica o elaboración de tesis de la carreras previstas en el perfil 1 y su homologación; Tecnólogo en Ciencias de la Educación, Técnico en Educación, en AIPI o Normalista - Graduados. Madres Comunitarias y agentes educativos con formación técnica en atención integral da la primera infancia del SENA, COLSUBSIDIO, entre otros
Experiencia		Dependiendo del perfil, de uno a dos años de experiencia directa en trabajo pedagógico con niños y niñas en primera infancia
Competencias		<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso social y compromiso con la calidad educativa, con capacidad de liderazgo, de trabajo en ambientes interdisciplinarios con la comunidad en contextos difíciles, creatividad e innovación en procesos pedagógicos, adicionalmente: • Demuestra dominio conceptual , sobre el enfoque pedagógico y metodológico de la atención en la modalidad y sus fundamentos desde la perspectiva de derechos • Presenta de manera clara y concisa la construcción conceptual, frente al tema de educación inicial, salud integral desarrollo y crecimiento y lenguajes expresivos. (expresión corporal, artística y literaria en otros) • Conocimiento de la política pública de primera infancia.
Habilidades		<ul style="list-style-type: none"> • Comprender necesidades y diferencias individuales de los niños. • Manejar metodologías y técnicas artísticas e interactivas. • Promover estrategias recreativas, lúdicas y artísticas que propicien el adecuado desarrollo infantil. • Expresarse claramente de forma escrita y verbal. • Animar la organización comunitaria. • Potenciar el trabajo con los niños, niñas y las familias. • Manejar herramientas de valoración de niños.
Funciones	Desde servicio	el <ul style="list-style-type: none"> • Participar en el diseño del plan de acompañamiento pedagógico, para la implementación de la modalidad, acordes con el proyecto pedagógico del ICBF, las

		<p>características de la modalidad y las condiciones particulares de la comunidad, agentes educativos, y las familias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de Atención con el objeto poder identificar deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y así poder servir de notificadores a la coordinación, al equipo profesional y a las mismas familias sobre las deficiencias detectadas • Planear las actividades y los recursos para el desarrollo de las acciones pedagógicas • Implementar el acompañamiento pedagógico, en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los niños y niñas y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz. • Gestiona ante las instancias pertinentes, los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y el desarrollo de los encuentros educativos. • Llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas, indicando como se han desarrollado niño a niño. • Elaborar informes de evaluación formativa que indiquen los logros alcanzados en la modalidad en términos de desarrollo de competencias. • Elaborar material de apoyo educativo, con la participación de los agentes educativos comunitarios, a fin de promover el proceso de desarrollo de competencias en los niños y niñas, de manera creativa utilizando elementos del medio. • Participar en las estrategias de planeación, seguimiento y evaluación del proceso.
	Con el talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano • Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de los agentes educativos
	Con las familias	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar y orientar las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los niños y niñas en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato. • Movilizar y articular recursos de las familias, comunidades e instituciones para restituir y promover la garantía de los derechos de los niños y niñas. • acompañar el proceso de formación de acuerdo al plan de formación de familias.

		<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y sistematizar la información sobre las acciones adelantadas con los niños, niñas familias y comunidades. • Acompañar las estrategias definidas para la caracterización de los niños, niñas, familias, y agentes educativos comunitarios.
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Explorar al máximo las capacidades de las niñas y los niños para potencializarlas desde el proyecto pedagógico implementado • Llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar las respectivas acciones con las familias • Garantizar de forma participativa con las niñas y los niños que los ambientes pedagógicos, el buen trato, y la atención con amor sea de la más alta calidad

PERSONAL DE APOYO EN SALUD Y NUTRICIÓN

Formación académica		Profesional en nutrición, Profesional en enfermería, Ingeniero de Alimentos, Auxiliar de enfermería o tecnología en alimentos con formación en seguimiento cuidado y evaluación de la nutrición de niños y niñas menores de cinco años y con formación en temas comunitarios, conocimiento del sistema de salud público y de la política pública de primera infancia.
Experiencia		Dependiendo del perfil, de uno a dos años de experiencia Instituciones de salud, Centros Educativos, ONGs, con experiencia de intervención directa de trabajo con niños y niñas menores de cinco años y mujeres gestantes y lactantes, experiencia en programas de promoción y prevención de la salud.
Competencias		<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso social, capacidad de liderazgo, trabajo en ambientes interdisciplinarios con la comunidad en contextos difíciles, creatividad e innovación, adicionalmente: Demuestra dominio conceptual, en los temas relacionados con atención en salud, prevención de enfermedades, promoción y desarrollo del cuidado de los niños y niñas, que se evidencia en las argumentaciones que presenta frente al proceso de orientación y acompañamiento a las familias.
Habilidades		<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las determinantes en salud • Observancia del estado de salud y nutricional de las niñas y niños beneficiarios de la modalidad. • Expresarse claramente de forma escrita y verbal
Funciones	Desde servicio el	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar necesidades y situaciones de salud individuales de los niños. • Elaborar el diagnóstico situacional y tener como punto de referencia la Ruta Integral de Atenciones para iniciar el diseño de los mecanismos de articulación, atención y gestión que buscan asegurar que los niños y las niñas puedan acceder al más alto nivel de salud, • Implementar acciones de promoción y prevención de la salud • Movilizar recursos interinstitucionales • Elaborar e implementar el manual de buenas prácticas de manufactura para el servicio de alimentación del servicio

		<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la calidad y cantidad de los productos adquiridos para el servicio de alimentación. • Elaborar o coordinar con el profesional idóneo la elaboración del ciclo de menús de acuerdo a la minuta patrón establecida por el ICBF incluyendo cantidades diarias de cada alimento por beneficiario y por grupo de edad. • Elaborar o coordinar la elaboración con el profesional idóneo las listas de intercambio de alimentos de acuerdo a los hábitos de consumo regional y alimentos que se encuentren en cosecha. • Realizar control trimestral del estado nutricional de los niños y niñas mediante la toma de medidas antropométricas. Realizar control mensual a los menores de 2 años o a los niños y niñas que presenten desnutrición o riesgo de sufrirla • Participar en las estrategias de planeación, seguimiento y evaluación de la modalidad. • Procurar la consecución oportuna de los recursos necesarios para una garantizar una adecuada atención de la modalidad • Utilizar los protocolos de activación de las rutas de salud y protección cuando se requiera. • Elaborar o coordinar la elaboración con el profesional idóneo el diagnóstico nutricional de los niños y niñas atendidos en el servicio, bajo los parámetros establecidos por el ICBF.
	Con el talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el proceso de asesoría y capacitación permanente a las manipuladoras de alimentos para la estandarización de las porciones utilizadas y servidas. • participar en las capacitaciones que cualifiquen la atención en el área de salud y nutrición y todos los procesos pedagógicos que apliquen al área • Diseñar e implementar los mecanismos de capacitación y control a manipuladoras para garantizar la calidad e inocuidad de los alimentos ofrecidos en el servicio de alimentación • capacitar al personal docente para la detección temprana de factores de riesgo en salud pública que permita tomar acciones preventivas y activar la red de servicios. • Garantizar la capacitación el personal en primeros auxilios
		Dar a conocer a las familias la ruta de atenciones en salud y la ruta de acción en caso

	Con las familias	<p>de vulneración de los derechos de las niñas y niños</p> <p>Brindar asesoría permanente a los cuidadores sobre adecuados hábitos de higiene y manipulación de alimentos, directamente en el hogar</p> <p>Orientar sobre aspectos nutricionales a las madres gestantes y lactantes</p> <p>Identificar las necesidades de formación a las familias de acuerdo con las prácticas de nutrición observados en las visitas familiares.</p> <p>Acompañar y orientar las acciones educativas de los padres madres y personas significativas en la crianza y cuidado de los niños y niñas en las condiciones de su hogar y entorno social inmediato</p> <p>las familias conocen que es el POS y que tienen derecho sus hijos</p> <p>Incentivar la participación de las familias en los encuentros formativos y reforzar y hacer seguimiento a la apropiación de los aprendizajes construidos durante los mismos, identificando los logros y dificultades.</p>
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Los niñas y niños conocen y quieren su cuerpo en el marco pedagógico • Tener registro de la evolución del estado nutricional de cada beneficiario en las curvas de crecimiento y diligenciar el cartel de crecimiento. • Elaborar el plan de intervención individual para los niños y niñas que presenten malnutrición. El Plan deberá estar acorde a las directrices del ICBF • Organizar y sistematizar información sobre las acciones adelantadas con los niños, niñas familias y comunidades.

PROFESIONAL DE APOYO PSICOSOCIAL

Formación académica		Profesional en psicología, Trabajo Social, Psicopedagogo o profesional en Desarrollo familiar, Desarrollo Comunitario, Antropólogo, Sociólogo, o estudiantes en estas áreas con experiencia en trabajo con primera infancia.
Experiencia		Dependiendo del perfil, de uno a Dos (2) años de experiencia en la atención a niños y niñas en primera infancia y sus familias
Competencias		Dominio conceptual y práctico sobre el desarrollo infantil, estrategias pedagógicas innovadoras, la integración social de niños y niñas en condición de discapacidad , trabajo con padres y comunidad,
Habilidades		<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad, capacidad para adaptarse a la diversidad, trabajo en equipo, creatividad para resolver situaciones complejas, liderazgo.
Funciones	Desde servicio el	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el diseño y aplicación de evaluación del desarrollo de los niños y niñas • Detección temprana de casos de problemas en el desarrollo y diseño de estrategias de apoyo para trabajar sobre factores de riesgo. • Apoyar el diseño e implementación de proyectos pedagógicos que respondan a una educación incluyente • Participar en las estrategias de planeación, seguimiento y evaluación del proceso • Organizar y sistematizar información sobre las acciones adelantadas con los niños, niñas familias y comunidades. • Liderar procesos de trabajo para el mejoramiento permanente de las prácticas pedagógicas con los niños • Remisión a las autoridades competentes los casos de maltrato infantil
	Con el talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Dar apoyo a las y los agentes educativos para el diseño de estrategias pedagógicas acordes con la caracterización de los niños, sus familias y entorno comunitario.. • Dar capacitación en Detección e intervención de casos de violencia familiar y maltrato. • Participar en las capacitaciones que cualifiquen la atención en el área de psicosocial y de todos los procesos pedagógicos que apliquen al área • Apoyar la construcción y aplicación del plan de formación al talento humano

	Con las familias	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la construcción y Aplicación el plan de formación de familias • Dar apoyo a las familias que lo requieran para fortalecer sus competencias para la educación, crianza y cuidado de los niños y niñas • Liderar el proceso de caracterización de las familias de acuerdo a la herramientas entregadas por el ICBF para tal fin • Dar a conocer a las familias la ruta de atención en procesos pedagógicos, de convivencia y seguridad, así como dar a conocer la ruta de acción en caso de vulneración de los derechos de las niñas y los niños
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Innovar estrategias permanentes para mantener la motivación, alegría y amor por la institución o modalidad de atención integral • Evaluar el estado de pro actividad y motivación de las niñas y niños con la institución, los ambientes educativos, el talento humano y la rutina pedagógica

AUXILIAR PEDAGÓGICO

Formación académica	Técnico en Ciencias de la Educación o bachiller pedagógico, Noveno grado culminado de educación básica. Podrán ser vinculadas como auxiliares pedagógicas quienes ejerzan actualmente como madres comunitarias con básica primaria y que cuenten con Diez (10) años de experiencia en dicho cargo. Las madres deberán comprometerse continuar su proceso de formación el semestre académico de su contratación o el inmediatamente siguiente.
Experiencia	Dependiendo del Perfil seleccionado de 1 a 3 años de trabajo con niños de primera infancia (Ver anexo Técnico)
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso social y compromiso con la calidad educativa, con capacidad de liderazgo, de trabajo en ambientes interdisciplinarios con la comunidad en contextos difíciles, creatividad e innovación en procesos pedagógicos, adicionalmente: • Presenta de manera clara y concisa la construcción conceptual, frente al tema de educación inicial, salud integral desarrollo y crecimiento y lenguajes expresivos. (expresión corporal, artística y literaria en otros),
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad, capacidad para adaptarse a la diversidad, trabajo en equipo, creatividad para resolver situaciones complejas, liderazgo. Capacidad para determinar prioridades • Capacidad para el cuidado afectuoso del niño • Habilidad para adaptarse a diferentes situaciones, grupos y diferencias individuales. • Establecer relaciones interpersonales basadas en el respeto y buen trato • Sensibilidad para comprender los diferentes estados de ánimo y responder afectivamente a ellos. • Creatividad para enfrentar diferentes situaciones y plantear soluciones eficaces. • Capacidad para el trabajo en equipo con un educador y comprender las acciones pedagógicas que se emprenden

Funciones	Desde servicio el	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar la Implementación del componente pedagógico, en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los niños y niñas y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz. • Apoyar la elaboración de informes de evaluación formativa que indiquen los logros alcanzados en la modalidad en términos de desarrollo de competencias. • Apoyar la elaboración del registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas, indicando como se han desarrollado niño a niño. • Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de Atención con el objeto poder identificar deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y así poder servir de notificadores a la coordinación, al equipo profesional y a las mismas familias sobre las deficiencias detectadas • Participar en el diseño e implementación de estrategias didácticas para el trabajo con los niños
	Con el talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano • Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de los agentes educativos
	Con las familias	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar el proceso de formación de acuerdo al plan de formación de familias. • Acompañar las estrategias definidas para la caracterización de los niños, niñas, familias, y agentes educativos comunitarios.
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a los docentes a cargo de las niñas y niños en el cuidado personal, aseo y seguridad de los niños. • Apoyo en la preparación de la elaboración de materiales para el trabajo con los niños

MANIPULADORA DE ALIMENTOS

Formación académica		Básica primaria terminada y curso de manipulación de alimentos
Experiencia		Seis (6) meses de Experiencia referenciada en preparación de alimentos
Competencias		<ul style="list-style-type: none"> • Curso de educación sanitaria en manejo adecuado de alimentos, saber leer y escribir
Habilidades		<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para adaptarse a diferentes situaciones, grupos y diferencias individuales. • Establecer relaciones interpersonales basadas en el respeto y buen trato • Creatividad para enfrentar diferentes situaciones y plantear soluciones eficaces.
Funciones	Desde el servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar los alimentos en las áreas destinadas para ello, realizando la respectiva rotación de alimentos y verificación de fechas de vencimiento • Asegurar las condiciones de higiene del área de almacenamiento, preparación y servicio de alimentos. • Almacenar, preparar y servir alimentos de acuerdo con la derivación de menús y las buenas prácticas de manufactura – BPM, • Informar periódicamente al profesional de apoyo en salud y nutrición y a la coordinación, del estado, calidad y cantidad de los productos que ingresen para el cumplimiento de la función. • Realizar los procesos de desinfección y limpieza en los tiempos y con las cantidades establecidas en el protocolo del servicio de alimentación
	Con el talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano • Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de los agentes educativos
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar el equipo de docentes para que el momento pedagógico de la alimentación sea una experiencia enriquecedora, a través del buen trato, la buena atención en el servicio y la calidad del producto servido.

SERVICIOS GENERALES

Formación académica		Básica primaria terminada
Experiencia		Seis (6) meses de Experiencia referenciada en servicios generales
Competencias		<ul style="list-style-type: none"> • Saber leer y escribir
Habilidades		<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para adaptarse a diferentes situaciones, grupos y diferencias individuales. • Establecer relaciones interpersonales basadas en el respeto y buen trato • Creatividad para enfrentar diferentes situaciones y plantear soluciones eficaces.
Funciones	Desde el servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar las acciones necesarias, para asegurar la limpieza, desinfección de espacios, mobiliario y dotación. • Realizar las acciones necesarias para el adecuado manejo de residuos sólidos en el CDI • Informar periódicamente al profesional de apoyo en salud y nutrición y a la coordinación, del estado, calidad y cantidad de los productos que ingresen para el cumplimiento de la función. • Detectar y dar alertas sobre plagas y vectores en el espacio donde se presta la atención de los niños y niñas.
	Con el talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano • Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de los agentes educativos
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Amabilidad, buen trato y cuidado en los momentos de interacción que se presenten con los niños

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Formación académica		Técnico o tecnólogo en ciencias económicas y/o administrativas
Experiencia		Un (1) año de Experiencia referenciada como auxiliar administrativo o contable
Competencias		<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas informáticas • Conocimientos contables • Conocimientos en archivo documental
Habilidades		<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para adaptarse a diferentes situaciones, grupos y diferencias individuales. • Establecer relaciones interpersonales basadas en el respeto y buen trato • Creatividad para enfrentar diferentes situaciones y plantear soluciones eficaces.
Funciones	Desde el servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los procesos de verificación de las cuentas y soportes que permitan eficiencia en la presentación de los informes financieros. • Sistematizar la información de los beneficiarios en los instrumentos o herramientas dadas para la operación • Realizar los procesos de archivo digital y físico • Apoyar al equipo en la elaboración de los informes de gestión.
	Con el talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano • Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer operativo (contable y administrativo) de la modalidad.
	Con los niños	<ul style="list-style-type: none"> • Amabilidad, buen trato y cuidado en los momentos de interacción que se presenten con los niños

Anexo B. Informe de observación de las UDS

UNIDAD DE SERVICIO CDI JONGOVITO SEDE I: En el año 2017 se realizaron 2 observaciones comprendidas entre el mes de enero el día 27 y en el mes de febrero el 2. De acuerdo al contrato de aportes que se celebra entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Fundación Fundepro se realizó una reducción de 10 beneficiarios de la atención. Por lo tanto se realizó una redistribución tanto de espacios de atención como de la atención. Para la coordinación y el apoyo psicosocial hay una sola persona que lidera los dos procesos, las docentes tienen grupos de 25 niños y niñas y sus salitas quedaron dispuesta en el segundo piso.

De acuerdo a la observación realizada de los factores de riesgo se evidencia a nivel generalizado el riesgo ergonómico en la adopción de posturas inadecuadas al ejercer las distintas labores tanto administrativas como operativas a nivel sedente (administrativa) y bípedo (operativa). Aunque no se pueden relacionar con incapacidades medicas u ausentismo laboral al indagar verbalmente a las empleadas por que son todas de género femenino si manifiestan signos como molestias y dolor en miembros inferiores irradiados desde la columna.

A nivel locativo aún continúan las tejas y tuberías deterioradas, claraboyas en mal estado. Se pasó este año 2017 una propuesta de construcción y mejoramiento de las locaciones; el protocolo a seguir es paso de la propuesta por escrito y socialización en comité técnico con la supervisora técnica y financiera de ICBF para que ellas a su vez la socialicen a la regional y vaya a nivel nacional y sea aprobada por ser recursos del estado. En el mes de abril fue aprobada y en el mes de mayo se procedió a realizar los ajustes. Actualmente se encuentra en una sola UDS ubicada CDI Jongovito y Jongovito sede II; pues se está realizando remodelación en la infraestructura.

UNIDAD DE SERVICIO CDI JONGOVITO SEDE II: De acuerdo a la observación realizada de los factores de riesgo se evidencia a nivel generalizado el riesgo ergonómico en la adopción de posturas inadecuadas al ejercer las distintas labores tanto administrativas como operativas a nivel sedente (administrativa) y bípedo (operativa). Aunque no se pueden relacionar con incapacidades medicas u ausentismo laboral al indagar verbalmente a las empleadas por que son todas de género femenino si manifiestan signos como molestias y dolor en miembros inferiores irradiados desde la columna. A nivel administrativo hay una sola persona que cubre la función de coordinación y apoyo psicosocial presentando alta responsabilidad en el manejo y control de recursos de la institución como en el manejo del componente familia, comunidad y redes; lo cual genera alta carga laboral. A nivel locativo solo se requiere de direccionar los cambios sugeridos pues aún no han sido retroalimentados y llevados a cabo como lo es retirar el vidrio de la mesa. En lo relacionado al polvo por estar ubicada la sede en una calle de alto

tránsito vehicular y destapada. La sede será reubicada en los próximos meses. Actualmente en esta UDS se encuentra brindando el servicio a 90 niños y niñas y hay 12 personas en total que conforman el talento humano.

UNIDAD DE SERVICIO CDI DOCE DE OCTUBRE: De acuerdo a la observación realizada de los factores de riesgo se evidencia a nivel generalizado el riesgo ergonómico en la adopción de posturas inadecuadas al ejercer las distintas labores tanto administrativas como operativas a nivel sedente (administrativa) y bípedo (operativa). Aunque no se pueden relacionar con incapacidades medicas u ausentismo laboral al indagar verbalmente a las empleadas por que son todas de género femenino si manifiestan signos como molestias y dolor en miembros inferiores irradiados desde la columna.

El CDI ya cuenta con señalización de rutas y puntos de evacuación, como también hace adecuado posicionamiento de las bolsas de basura y destina los residuos para tal fin disminuyendo el riesgo biológico controlando la disposición final de los desechos y basuras. A nivel locativo solo se requiere de direccionar los cambios sugeridos pues aún no han sido retroalimentados y llevados a cabo como lo es retirar el vidrio de la mesa.

En todas las sedes se evidencio la ausencia de la cultura de autocuidado pues pese a que en el trascurso del año 2017 tanto en el mes de febrero como en el mes de marzo se brindó capacitación relacionada con higiene postural, pausas activas y se brindó tips de mejora en la ejecución de las actividades laborales. El Autocuidado en el ambiente de trabajo es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los Factores de Riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. El Autocuidado cumple un rol clave en la Cultura de la Prevención y la Seguridad en el trabajo, es la base sobre la cual cada persona adopta conductas seguras en los ambientes laborales y contribuye con su propio cuidado y el de sus compañeros, más allá de las condiciones de trabajo existentes y de lo que hagan otras personas en una organización. (fisioweb, 2017)

Anexo D. Matriz DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<p>Siendo la fundación Fundepro una entidad sin ánimo de lucro depende del presupuesto brindado por ICBF y dentro de los rubros que contempla y son para la prestación del servicio no hay uno específico destinado a Seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>A pesar que se dispone de capacitaciones mensuales u trimestrales destinadas con objeto de seguridad y salud en el trabajo. No se evidencia en cada UDS la aplicabilidad de las pautas brindadas en pro de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Se hace levantamiento de las matrices y actualización pero no retroalimentación tanto a la parte administrativa como al talento humano para aplicar los correctivos necesarios.</p> <p>Uno de los factores de riesgo más predominante es el ergonómico; relacionados a posturas. A nivel administrativo sedente y a nivel operacional bípedo. Posturas mantenidas y/o forzadas y movimientos repetitivos de acuerdo a la información de matrices GTC45 pero no se ha realizado un análisis ergonómico como tal aplicando un método.</p> <p>Otro de los factores de riesgo más predominante es el psicosocial; relacionados a la carga mental, resolución de conflictos, manejo de público y entrega de informes. de acuerdo a la información de matrices GTC45 pero no se ha realizado un análisis como tal aplicando un método</p>	<p>Para dar cumplimiento se dispone de disponer de rubro de mantenimiento y reparación y botiquín. Hay acciones que no requieren de dinero, son cambios mínimos que optimizan la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>En cada UDS desde el talento humano se pueden aplicar estrategias que promuevan la cultura del autocuidado.</p> <p>Algunas acciones para mitigar el riesgo son de cambios no significativos, si se realizar socialización al talento humano se procederá a realizar los respectivos cambios en pro de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>En cada UDS se dispone de talento humano en las brigadas el cual puede destinarse a en cada jornada tanto en la mañana como en la tarde se realicen cambios de posición u pausas y se genere la cultura de autocuidado.</p> <p>Siempre se dispone de un cronograma de actividades a través de la organización del Plan Operativo de atención integral (POAI), lo cual permitirá organizar mejor el trabajo, cualificar y mejorar las condiciones laborales.</p>

FORTALEZAS	AMENAZAS
<p>Dentro del equipo de trabajo se cuenta con una persona responsable de la elaboración del sistema de seguridad y salud del trabajo; como también de un encargado y un profesional en proceso de especialización que puede alimentar y fortalecer el sistema aplicando sus conocimientos y regulando los procesos de acuerdo a los hallazgos.</p> <p>Dentro del equipo de trabajo se cuenta con 4 enfermeras las cuales pueden gestionar con las EPS campañas de P y P favoreciendo la salud en el trabajo.</p> <p>A nivel Psicosocial dentro de la fundación se cuenta con 5 psicólogos que pueden apoyar en el manejo de público, resolución de conflictos, asertividad y manejo de estrés.</p> <p>La ARL a la cual está afiliada en su totalidad los trabajadores es POSITIVA se puede solicitar un apoyo para analizar no solo el factor de riesgo psicosocial de las 3 unidades objeto de este estudio; sino de todos los trabajadores</p>	<p>Rubro presupuestal asignado por la entidad territorial no corresponde al requerido para satisfacer las necesidades.</p> <p>Poca o nula conciencia de autocuidado por parte de los trabajadores.</p> <p>Inestabilidad laboral ocasionada por la contratos celebrados entre la entidad administradora del servicio e ICBF la cual varia de año en año y que como puede continuar puede ser negada.</p> <p>Falta de socialización de la política de seguridad y salud en el trabajo por parte de la Fundación por encontrarse en proceso de construcción.</p>

Anexo E. Propuesta de Intervención para el Riesgo Ergonómico

Los elementos técnicos para tomar la decisión de que un puesto de trabajo amerita un análisis ergonómico es necesario determinar el uso de la información en el análisis de puesto de trabajo, ya que esto determinara el tipo de datos que se debe reunir y la técnica de recolección de información que se debe aplicar, es conveniente una observación directa, una entrevista con cuestionarios o el registro y medición de tareas.

Los elementos técnicos que ameritan que a un puesto de trabajo se le realice un análisis ergonómico son:

1. Selección y colocación: Para una organización es importante saber las exigencias que tiene cada puesto de trabajo, las aptitudes y actitudes que debe tener el individuo para hacer un adecuado proceso de selección.
2. Seguridad en el trabajo: un análisis a fondo de los puestos de trabajo descubre con frecuencia prácticas o condiciones del entorno poco seguras en relación con un puesto y a la vez permite valorar el rendimiento de los resultados y tomar decisiones que favorezcan los entornos a través de cambios u implementación de estrategias en pro del individuo y la entidad.
3. Calificación de Origen: La evaluación ergonómica tiene por objeto detectar el nivel de presencia, en los puestos evaluados, de factores de riesgo para la aparición, en los trabajadores que los ocupan, de problemas de salud de tipo disergonomico. Existen diversos estudios que relacionan estos problemas de salud de origen laboral con la presencia, en un determinado nivel, de dichos factores de riesgo. Es por lo tanto necesario llevar a cabo evaluaciones ergonómicas de los puestos para detectar el nivel de dichos factores de riesgo.
4. Ausentismo: Analizar el ausentismo presentado y si se encuentra relacionado con incapacidades de salud y las labores desempeñadas.

El objetivo de implementar un programa de gestión para la prevención de trastornos en la salud musculo esquelética comprende:

OBJETIVO GENERAL:

Llevar y mantener a nivel moderado los riesgos ocupacionales en la fundación Fundepro interviniendo de manera preventiva y generando acciones correctivas con el fin de disminuir la valoración de condiciones inseguras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Identificar y priorizar al talento humano de las unidades de servicio susceptibles a sufrir enfermedades y/o accidentes relacionados con trastornos musculo esqueléticos producto de la ejecución de sus actividades laborales.

Desarrollar controles de ingeniería en los puestos de trabajo donde se identificó condiciones ergonómicas inadecuadas.

Desarrollar e implementar estrategias y/o conductas de intervención preventiva y asistencial para el talento humano de la fundación FUNDEPRO con el fin de prevenir y/o disminuir desordenes musculo esqueléticos.

ACCIONES

Definir e implementar estrategias orientadas a la prevención de los desórdenes musculo-esqueléticos relacionados con el trabajo y su impacto sobre la calidad de vida de los trabajadores y la productividad.

- ✓ Programas de inducción y reinducción
- ✓ Evaluaciones medicas periódicas
- ✓ Fortalecimiento muscular
- ✓ Pausas en la jornada laboral, cambio de posiciones
- ✓ Brigadas de salud
- ✓ Inspecciones periódicas
- ✓ Manejo de estrés
- ✓ Hábitos de vida saludables

Identificar precozmente los efectos del factor de riesgo sobre la salud del trabajador mediante la intervención y atención temprana de los casos.

- ✓ Estudio de niveles de ausentismo
- ✓ Análisis de índice de incapacidades
- ✓ Check list de signos u síntomas que se asocian a desordenes musculo esqueléticos que puede experimentar el trabajador.

Formar líderes o facilitadores al interior de la empresa que garanticen la gestión del riesgo a través de la continuidad y mantenimiento de las estrategias de control.

- ✓ Fomentar una cultura de cuidado, autogestión y prevención en salud
- ✓ Estrategias visuales, auditivas y de interacción
- ✓ Buzón de sugerencias del talento humano hacia el departamento de SST u Administración.
- ✓ Sensibilización de puestos de trabajo hacia una postura ideal

ESTRATEGIA

La estrategia que se utilizaría para sensibilizar al representante legal de la entidad y obtener rubros destinados al programa de gestión para la prevención de trastornos en la salud musculo esquelética sería presentar un informe de rendimiento económico relacionado con la productividad al tener a todo el talento humano en óptimas condiciones vs el talento humano incapacitado por enfermedad u accidentes, el costo que obtiene al invertir en prevención vs el costo que presenta al gastar en rehabilitación y búsqueda de otro talento humano que supla al que se encuentre ausente y finalmente como mejoraría la productividad y eficacia al incentivar la salud de los trabajadores en todos los aspectos físicos, mentales y sociales.

Si se quiere tener en cuenta, exclusivamente, un factor económico dejar de invertir en prevención puede suponer ahorrar a muy corto plazo y perder a largo plazo, ya que la prevención supone:

- ✓ Menor absentismo en el trabajo
- ✓ Menor número de accidentes
- ✓ Menor tiempo perdido por el trabajador accidentado
- ✓ Menos interferencias en la producción
- ✓ Reducir pérdida de negocio
- ✓ No tener que asumir incumplimientos en este tema
- ✓ Evitar sanciones y multas
- ✓ Mejora la imagen de la empresa hacia el exterior y, de forma notable, internamente. Personal mejor motivado y orientado a un trabajo efectivo.

Finalmente por razones de calidad: estos sistemas de Gestión Preventiva, si se integran con otros sistemas de gestión ya establecidos bien para la calidad o el medio ambiente, forman un bloque que garantizan los principios de Calidad Total en la imagen de la fundación.