

Propuesta para la implementación del SGSST en el Hogar Infantil Harold Eder

Mónica Andrea Ospina Narváez

María Fernanda Prado Arango

Juan David Martínez Murillas

Edwin Gómez Meneses

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contable, Económicas y de Negocios- ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

Propuesta para la implementación del SGSST en el Hogar Infantil Harold Eder

Mónica Andrea Ospina Narváez

María Fernanda Prado Arango

Juan David Martínez Murillas

Edwin Gómez Meneses

Tutora

Lida Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas, Contable, Económicas y de Negocios- ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Julio de 2022

Dedicatoria

Nuestro trabajo y familiares importantes que han tenido que ver con el cumplimiento de la meta de cada uno de grado está dedicado primeramente a Dios, quien nos dio la fortaleza y sabiduría para cumplir tan anhelado logro. Además, que creo Dios la necesidad en nosotros de ser personas para mejorar y progresar tanto en la parte personal como en la profesional, queremos también dedicar el apoyo incondicional de nuestros padres de nosotros, aquí representados, y también que por medio de sus excelentes consejos y apoyo para cuando lo necesitamos tanto en áreas administrativas como de investigación y en la parte profesional.

Agradecimientos

Nuestra gratitud es especialmente y primero que todo a nuestro a Dios por mantenernos con vida, salud y sabiduría, su bendición de darnos la oportunidad de despertar cada día llenos de motivación, para enfrentar cada obstáculo del día a día, gracias a él todo ha sido posible, cuando nos encomendamos a Dios de corazón, le entregamos nuestra vida; todo es posible lograr.

Nuestros agradecimientos son también para nuestros padres, quienes han estado con nosotros, apoyándonos económica física y moral. Agradecemos infinitamente a Dios por tener esa familia unida y maravillosa que hoy nos acompañan, pues con su apoyo incondicional tomamos la decisión de seguir adelante con nuestra carrera, hoy día podemos decir que hemos logrado nuestros objetivos y con el apoyo estamos a punto de culminar este camino de aprendizaje por nuestro título profesional en administración de empresas.

A parte de Dios y de nuestras familias, queremos agradecer también al hogar infantil Harold Eder que nos abrió las puertas para aportar un grano de arena a tan prestigiosa institución, con nuestro plan de mejoramiento para el área de seguridad y salud en el trabajo, también nuestros profundos agradecemos a los directores de curso, tutores y demás funcionarios que hacen parte de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia; quienes dedicaron su tiempo para apoyar nuestra formación, gracias por darnos la oportunidad de formarnos como unos grandes profesionales y como seres humanos íntegros y capaces de servir a quienes nos necesiten con humildad, transparencia ética y moral siendo unas grandes personas, con vocación de servir.

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12
Planteamiento del problema	14
Pregunta de investigación	15
Justificación	16
Objetivos	19
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Marco teórico	20
Marco Legal	24
Metodología	26
Resultados	29
Conclusiones	32
Recomendaciones	33
Referencias bibliográficas	34
Anexos	36

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Política SG-SST del Hogar Infantil Harold Eder	36

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo A. Política SG-SST del Hogar Infantil Harold Eder	36
Anexo B. Propuesta plan de acción	37

Resumen

Hoy en día existen diversas normas y leyes en seguridad y salud las cuales establecen criterios encaminados a lo técnico-administrativo siendo muy útiles para la gestión de una empresa. Para el presente trabajo se tiene en cuenta el decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del SG-SST”. En la cual se determina las pautas básicas para el manejo SGSST para todas las empresas en Colombia. (Ministerio del Trabajo, 2022)

A partir de esto, se hace necesario desarrollar un diagnóstico de las condiciones actuales del Hogar Infantil Harold Eder, esto con el fin de retomar el sistema de seguridad en el trabajo pero que a raíz de la pandemia covid-19 quedó suspendido, una vez se genera el regreso de manera presencial y acorde a todas las nuevas medidas de protección, se retoma para cumplir con este requisito y brindar bienestar y espacios de calidad en el trabajo.

Basados en grandes aportes realizados por autores como, Riaño Casallas, Palencia Sánchez, Montealegre & Velandia, quienes enfocan sus teorías a la prevención de riesgos profesionales, se lleva a cabo el desarrollo de este proyecto apoyados en la investigación Mixta , por medio de la cual a través de entrevistas y encuestas se determinan las falencias del hogar infantil determinando el problema a trabajar y posteriormente se analiza la información de los resultados obtenidos a raíz de la aplicación de las técnicas empleadas, se propician diferentes propuestas y soluciones para las mismas, para que de esta forma se pueda dar respuesta a los objetivos y el propósito de cómo se puede mejorar los estándares del SGSST en el hogar infantil Harold Eder.

Palabras Claves: Seguridad en el Trabajo, Salud, Riesgos Laborales, Bienestar, Calidad, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Abstract

Today there are various regulations and laws on safety and health which base criteria aimed at the technical-administrative, being very useful for the management of a company. For the present work, decree 1072 of 2015, Single Regulatory Decree of the Labor Sector, on the transition for the implementation of the SG-SST, is taken into account. In which the basic guidelines for managing SGSST for all companies in Colombia are determined. (Minwork, 2022)

From this, it is necessary to develop a diagnosis of the current conditions of the Harold Eder Children's Home, this in order to resume the safety system at work but that as a result of the covid-19 pandemic was suspended, once it was generates the return in person and according to all the new protection measures, it is resumed to meet this requirement and provide well-being and quality spaces at work.

Based on great contributions made by authors such as Riaño Casallas, Palencia Sánchez, Montealegre & Velandia, who focus their theories on the prevention of professional risks, the development of this project is carried out supported by quantitative and descriptive research, by means of which through interviews and surveys the shortcomings of the children's home are determined by determining the problem to work on and later the information of the results obtained as a result of the application of the techniques used is analyzed, different proposals and solutions for the same, so that in this way the objectives and the purpose of how the SGSST standards can be improved in the Harold Eder children's home can be met.

Keywords: Occupational Safety, Health, Occupational Risks, well-being, quality, Occupational Health and Safety Management System.

Introducción

En este documento se estudia y analiza la problemática de la temática de seguridad y salud en el trabajo y para este planteamiento tomamos como base el hogar infantil Harold Eder. Para ello se realizará una propuesta investigativa que se adapte a las nuevas normativas que permitan cumplir con las especificaciones requeridas dentro del plantel educativo por medio de la implementación de las nuevas normas de regulación para determinar los riesgos que se presentan y para ello se realizó la identificación de la problemática a tratar, asimismo se estudia el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos con miras a mejorar las deficiencias presentadas dejando claro la calidad de la asunto abordado.

En la vida habitual y profesional el trabajo arduo de un empleado en una institución es una función fundamental y agotadora, debido a que la mayoría de los trabajadores tienen jornadas laborales largas, haciendo que su estado físico y mental disminuye, por tal razón se deben instaurar estrategias para fortalecer el estado emocional buscando aportar a la salud con las diversas pausas activas que pueden aportar tanto a la salud física como también a la salud intelectual de cada trabajador, si el equipo de trabajo está en un ambiente sano en mucho más fácil cumplir con los objetivos obteniendo óptimos resultados para llegar a la meta establecida sin afectar el estado emocional de un empleado.

Las enfermedades o accidentes laborales representan un costo muy alto para la institución y consiguen arrastrar resultados negativos impactando la vida del empleado, su familia y afectando los resultados en su labor dentro de la empresa. Basados en lo anterior la presente investigación hace referencia a cómo mejorar y complementar el SG-SST del hogar infantil Harold Eder, ya que debido a la pandemia covid-19 tuvo una pausa y se hace necesario actualizar y continuar con su implementación, teniendo en cuenta que las organizaciones realizan muchos cambios del entorno, entonces se hace necesario adaptar estrategias administrativas que permitan al hogar

infantil Harold Eder tomar la delantera y adaptarse constantemente a su competencia, obteniendo la mayor conveniencia y aprovechando el compromiso de todos los recursos humanos y tecnológicos. Para poder lograrlo es importante la ejecución de sistemas de gestión que consigan direccionar cada una de las actividades ante la competencia y poderse posicionar como una institución de calidad, de tal forma que se pueda asegurar el éxito y mantenimiento del hogar infantil en el futuro; por tal motivo se evidencia la necesidad de implementar nuevamente los temas de SG-SST para todos los colaboradores.

Teniendo en cuenta que el proceder del hogar infantil ha sido el correcto durante su historia aunque con algunas limitaciones y barreras, y percibiendo que la fortaleza del talento humano hace crecer una empresa con el fin de convertirla en un factor indispensable para el progreso de la prestación del servicio, se ha decidido el perfeccionamiento y ejecución de SG- SST en el hogar infantil Harold Eder, adaptándolo a lo solicitado por la normativa y pensando en el bienestar de cada uno, para que a través de un trabajo conjunto se potencie de forma integral la salud y la seguridad en el trabajo realizado por los colaboradores dentro del hogar infantil.

Planteamiento del problema

Actualmente en Colombia se observan estadísticas de accidentalidad en el trabajo muy altos, se deben a los actos inseguros y procesos laborales inseguros en los puestos de trabajos de los empleados, estos accidentes en su gran mayoría se deben al desconocimiento y la falta de inducción en manejos de las maquinarias u objetos que utilizan los empleados para el desempeño de sus oficios, muchos de los casos se dan por mala distribución de los puestos de trabajo, estado de las sillas y escritorios, altura de las pantallas del computador, mouse y teclados entre otros. En ese sentido, de acuerdo con el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), durante el primer semestre de 2021 se presentaron 243.676 accidentes de trabajo (AT) calificados, lo que representa 668 eventos cada día, 28 casos cada hora” (Tiempo, 2021)

Uno de los impactos que cambió la forma o el medio de trabajo en todo el mundo fue la pandemia del COVID 19, ya que toda la población se vio afectada en las dimensiones social, económica, educativa, cultural, de la salud, etc., poniendo en riesgo el aprendizaje en los colegios, la salud y el bienestar de los colaboradores como los estudiantes. Actualmente el Hogar Infantil Harold Eder no cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo actualizado que se ajuste a nuevas necesidades y problemáticas que el COVID 19 ha dejado como secuelas, la empresa con la que estamos realizando nuestro proyecto cuenta con una actividad principal de atención a la primera infancia, atendiendo así 235 beneficiarios de estratos 1 y 2.

Actualmente el hogar infantil Harold Eder, no cuenta con un sistema de seguridad para el trabajo estructurado al año 2022, debido a que en el año 2020 inició la pandemia, todo el talento humano y beneficiarios pasaron en atención remota, se enviaban actividades y se realizan pausas activas virtuales y demás procesos como cumplimiento al bienestar de los empleados; siendo estas actividades como aporte al beneficio del empleado. Pero realmente por la pandemia no se

siguió estructurando SGSST, debido a que cambiaron las condiciones y se debían de estructurar los nuevos estándares como beneficio a los empleados y los beneficiarios y se esperó al retorno seguro de la presencialidad para iniciar el proceso nuevamente de la estructura del sistema de gestión.

Nuestro objetivo es mejorar el SGSST que tiene actualmente, generando bienestar y seguridad a la comunidad educativa: Hogar Infantil Harold Eder.

Pregunta de investigación

¿Cómo se pueden mejorar los estándares del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) en el Hogar Infantil Harold Eder?

Justificación

La Seguridad y Salud en el Trabajo se refiere a la prevención de las enfermedades y/o lesiones producidas por un mal manejo con los recursos que una empresa le brinda a sus trabajadores. En ese sentido el mal acondicionamiento del puesto de trabajo causa graves consecuencias para la salud del empleado, por tal razón este estudio pretende a través de un trabajo investigativo reconocer la incidencia de los riesgos en el trabajo para de esta forma se prevenir o proteger y hacer promoción de la salud con los trabajadores de la organización, que para el caso en este caso el Hogar Infantil Harold Eder.

Trabajar la salud y seguridad en el trabajo promueve el bienestar de todos sus miembros y crea un ambiente más seguro y cómodo en el que es posible llevar a cabo las diversas actividades de forma positiva, reduciendo al máximo los riesgos que se presenten, mejorandolas condiciones y el clima laboral dentro de la empresa, apoyando la salud física y mental, brindando espacios de relajación pausas activas entre las tareas del día a día a cada uno de los empleados como también adaptando los puestos de trabajo, bajo la normativa establecida por el estado, de manera que permita promocionar apoyar y mantener el bienestar del empleado físicamente con una mentalidad sana y adaptación a lo social teniendo así un equipo de trabajo integro y saludable para cada una de las labores en todas las ocupaciones. (Artículo 1,2012)

Actualmente las condiciones de trabajo han cambiado aún más con la pandemia sometándose a cambios continuos , se deben identificar los impactos para realizar una adecuada gestión de SG-SST , actualizando y mejorando el sistema ya incorporado teniendo una inclusión del COVID 19 implementando otros indicadores adicionales contemplando la situación actual de la pandemia , incorporando planes de acción, programas de capacitación, teniendo un cronograma, responsabilidades , teniendo un plan específico que soporte la gestión del cambio cumpliendo siempre con la legislación del decreto (1072 del 2015).

El sector de la educación contribuye a gran parte del crecimiento económico de nuestro país siendo un pilar importante a estudiar, nuestro proyecto se ha enfocado en este sector valorando el gran esfuerzo que hacen los educadores al formar la población de todo un país y nosotros como estudiantes queremos mejorar y velar siempre por la seguridad de todo el sector educativo, por ende, trabajaremos sobre el Hogar Infantil Harold Eder.

Basados en la investigación científica, por medio de la investigación descriptiva y explicativa en razón a que "los estudios descriptivos tal como lo menciona (Hernández et al., 1991: 59-60) "buscan especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis" Al seleccionar este método se asegura obtener una visión general y clara de la problemática del hogar buscando la solución del problema el cual es objeto de investigación para nuestro caso se hará en el hogar infantil Harold Eder, y pronto profundizar y estudiar los factores generales e individuales de acuerdo a las técnicas realizadas en el proceso, llevando a cabo cada uno de los procesos y dando plena solución a todas las necesidades del sitio seleccionado. Así mismo se tendrán en cuenta algunos aspectos de la investigación descriptiva, en la cual se pueda analizar las tipologías generales tanto estructural como organizacional del hogar infantil Harold Eder.

Teniendo en cuenta lo hallado por la investigación realizada al hogar infantil se planteará un plan de mejora estructurado a solucionar las debilidades y amenazas que se encuentren en la institución para así ayudar al mejoramiento del SG-SST ya existente en el hogar infantil Harold Eder, de tal manera que SG-SST en el trabajo cumpla con los requisitos exigidos por la política del estado. Para ello se utilizará el diagnóstico resultado de una encuesta realizada a los empleados de la institución, por medio de la cual se realizará la recolección de información primaria y datos relevantes para la presente investigación, también se utilizará por medio del diligenciamiento de la matriz de riesgo que posibles riesgos se identifiquen y como se puede

brindar un plan de mejora a los riesgos que están en alto riesgo.

Terminada la encuesta se procese a realizar el análisis de los resultados se procederá a hacer una entrevista acerca del tema con el director de recursos humanos de la institución para identificar los conocimientos y aspectos relacionados al Sistema de Seguridad y Salud (SG- SST). Posteriormente, el método de recolección de información proyectará unos datos cualitativos los cuales serán procesados mediante observación indirecta como fuente confiable teniendo como soporte (registros escritos, documentos) los datos serán verificados y analizados para saber si el hogar infantil cumple con los requisitos que exige la norma en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, de esta manera poder dar solución y mejoramiento según las necesidades y falencias encontradas dentro del sistema.

Finalmente, a pesar de la limitación en cuanto a distancia entre el grupo de trabajo contamos con el apoyo de una de las integrantes, la cual trabaja en dicho hogar elegido para el desarrollo del proyecto.

Objetivos

Objetivo general

Presentar un plan de acción para el SG-SST en el hogar infantil Harold Eder, garantizando espacios seguros en el desarrollo de las actividades del SGSST.

Objetivos específicos

Realizar un análisis de la situación actual del hogar infantil Harold Eder frente al tema de seguridad y salud.

Identificar cada uno de los factores que se deben tener en cuenta para los riesgos dentro de las actividades realizadas en cada lugar de trabajo dentro del hogar infantil Harold Eder.

Proponer un plan de acción que apoye el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acorde a las necesidades del hogar Harold Eder.

Marco teórico

Como contextualización, es importante entender cómo ha evolucionado la ley ocupacional en Colombia, fue hasta inicios del siglo XX, donde se dieron a conocer los primeros conceptos frente a la protección del trabajador en su entorno laboral; En 1904, gracias a Rafael Uribe Uribe, nace la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, ya que es él quien expone el tema de seguridad en el trabajo convirtiéndose en la primera ley relacionada con salud ocupacional en el país (Sánchez, 2021)

Posteriormente en 1918 nace la ley 46, la cual implementa leyes de higiene y salubridad, la ley 37 de 1921, nombró por primera vez el seguro de vida colectivo; la Ley 10, entró en vigencia en el año de 1934 y estableció reglas sobre las enfermedades profesionales, las vacaciones y los contratos laborales; la Ley 96 que en 1938 creó la entidad que hoy conocemos como Ministerio de Protección Social. En 1945 se afianzan las bases de la salud ocupacional en Colombia, cuando bajo la Ley 6 “Ley general del trabajo”, se promulgan disposiciones sobre convenciones, asociaciones, conflictos y jurisdicciones colectivas en asuntos laborales.

Según Riaño-Casallas & Palencia-Sánchez (2016) La seguridad y la salud en el trabajo usualmente se han abordado desde diferentes disciplinas, pero ha predominado el enfoque desde las ciencias de la salud. Por otro lado, un aspecto que vale la pena destacar de acuerdo al artículo de Montealegre & Velandia (2012) “La salud y seguridad en el trabajo (SST) es un enfoque de la prevención de riesgos profesionales que requiere del aporte de diferentes disciplinas, entre ellas, las ciencias económicas y de la administración”. (pg. 158)

A partir de esto a través del tiempo se ha evidenciado diferentes sistemas de gestión (SG-SST), para lo que la (OIT) propone unificar las directrices del sistema y que estos elementos puedan ser integrados a otros sistemas, de esta manera optimizar la participación del personal de

los diferentes niveles de la organización. De acuerdo a lo anterior, se requiere implementar cambios al interior de las empresas tanto culturales como operativos.

En línea con lo anterior en Colombia el decreto conocido como único y reglamentario del sector del trabajo es el Decreto Único Reglamentario 1072 Nivel Nacional (2015) “el cual aborda temas de relaciones laborales individuales, laborales colectivos, riesgos laborales, junta de calificación de invalidez y en términos generales normas referentes al empleo entre otros”.

De acuerdo al Decreto 052 de Nivel Nacional del Ministerio de Trabajo (2017) “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Según lo anterior, el programa de salud ocupacional debe ser sustituido por el nuevo SG-SST y este es obligatorio para todas las empresas tanto de orden privado como público.

Es así como el sistema SG-SST se convierte en una herramienta de mejora continua como lo describe la OIT en su artículo del 28 de abril (2011) Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el sistema está basado en un método preventivo que busca implementar diferentes medidas a nivel de seguridad y salud laboral, basado en los principios del ciclo PHVA, buscando la generación de un método que sea aplicable a nivel global y pueda ser estructurado a nivel directivo y operativo, pero que además genere resultados que se puedan evaluar y mejorar de manera permanente.

Por otra parte, el éxito del sistema radica en articular la participación de los directivos y de los trabajadores a través de un diálogo permanente creando espacios aptos para tal fin, como lo son los comités de salud o los comités de seguridad a través de la negociación colectiva.

Finalmente, el SG-SST, es la herramienta fundamental para poder cumplir los objetivos corporativos de cualquier entidad pública o privada, según la normatividad reglamentada y

adoptada por cada país. Se hace necesaria tener capacidad y disposición al cambio de acuerdo al proceso de globalización, de esta manera integrar todas aquellas herramientas que les permita una mayor competitividad en el mercado.

Así la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en gestión del conocimiento, se convierte además de una obligación dada su reglamentación, una herramienta fundamental para garantizar el bienestar de los empleados, la prevención de accidentes y de enfermedades laborales, pero también el cumplimiento de los objetivos y metas corporativas.

Seguridad: La ONU define este concepto como el acto de “Proteger al ser humano contra las situaciones y las amenazas críticas (graves) y omnipresentes (generalizadas)”, es decir, por seguridad, se entiende al acto de preservar la vida humana ante cualquier fenómeno.

Accidentes: Economipedia define este término como aquellas eventualidades que suceden dentro del horario laboral (Como desempeño de este o consecuencia).

Trabajo: Friedman afirma que trabajo se refiere a la transformación de la naturaleza, Guerra lo denomina como el uso de diversas capacidades de un individuo en pro de la ejecución de alguna actividad en específico.

Salud: La OMS define “Salud” como el equilibrio en la triada (Componente social, mental y físico), cuando un sujeto presenta ecuanimidad dentro de aquellos 3 componentes se habla de alguien “Sano” (Salud NO es solo la ausencia de enfermedad).

Incapacidad: Incapacidad para desarrollar X trabajo asignado. Incapacidad temporal (Enfermedad leve), incapacidad permanente (Reducciones funcionales pese al implemento de tratamientos).

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los

efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de salud ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Marco Legal

La importancia de implementar leyes y normas en el trabajo para procurar la salud de forma integral, es decir considerándola como un conjunto de factores de tipo físico, mental, emocional y comportamental que influyen en la praxis laboral es el fundamento que desde hace más de un siglo se ha buscado con la creación del sistema Integral de seguridad y salud en el trabajo por la OMT.

Como base legal del presente trabajo se ha considerado tomar algunas leyes, decretos y resoluciones que están asociadas a la seguridad y salud en el trabajo tomamos algunas que tienen que ver con la salud mental, la salud física y la seguridad en el trabajo teniendo en cuenta la pandemia generada por el Covid-19.

En primera instancia se consideran la resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la 666 de 2020, la primera tiene que ver con la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, con el fin de prevenir y controlar la propagación del Covid-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos y la segunda por la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus. En vista que es un hogar Infantil se debe procurar todos los protocolos de bioseguridad para que tanto docentes como estudiantes se encuentren en un entorno seguro.

Luego, considerando la importancia que tiene la salud mental en la vida de cualquier persona, y que dependiendo del lugar de trabajo puede generar enfermedades como estrés, ansiedad, depresión, trastornos de la conducta y emociones, etc., tenemos en cuenta la ley 1616 de 2013 porque garantiza el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Esta ley es una de las más importantes porque

permite percibir al trabajador, como un ser sintiente y pensante y no como una mera máquina de trabajo.

Además, es necesario reconocer que no todos los entornos son seguros y que directa o indirectamente representan riesgos para las personas, algunos entornos son fuente de múltiples accidentes laborales entre los cuales se encuentran caídas; resbalones; sobreesfuerzo muscular; caída de objetos, en ese sentido resulta oportuno considerar que los empleados se encuentran expuestos a riesgos y que deben tomarse acciones preventivas como la afiliación de los trabajadores al ARL y otras disposiciones que se encuentran en la ley 1072 de 2015 que regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en el cual las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, es claro que a pesar de tener los cuidados necesarios en el trabajo. En muchas ocasiones el trabajo repetitivo durante mucho tiempo genera enfermedades en los trabajadores, esto principalmente en las personas que se dedican a labores como el aseo o en áreas administrativas en donde el uso de herramientas propias del trabajo, por esta razón tomamos como sustento la Norma Técnica Colombiana NTC 4115 de 1997 en donde se establecen las pautas generales de los exámenes médicos clínicos y paraclínicos en Seguridad y salud en el trabajo como los componentes de éstos; también precisa el objetivo y los elementos de los exámenes de ingreso y los periódicos, por post incapacidad, cambio de oficio, retiro, y ciertos exámenes especiales. Además, tienen en cuenta las consideraciones éticas y económicas para su desarrollo y manejo.

Metodología

Nuestra propuesta se llevará a cabo en la institución del hogar infantil Harold Eder, ubicado en Palmira valle, en el barrio Zamorano, apoyando la promoción de salud, identificación oportuna del riesgo en el plantel educativo y planes de acciones en los incidentes y accidentes que se presenten en el hogar infantil Harold Eder mejorando la salud y convivencia de los empleados.

Para el presente trabajo hemos tomado el enfoque investigativo mixto que es un proceso que utiliza lo cuantitativo y lo cualitativo para recolectar información, analizarla y obtener resultados confiables.

En ese sentido se utilizará un muestreo probabilístico que es utilizado frecuentemente en grupos pequeños de población, además se tendrán en cuenta datos socio demográficos extraídos de una encuesta y se desarrollará por medio del tipo de investigación descriptiva todas las percepciones e información relevante al aplicar como técnica principal la encuesta.

El trabajo se desarrollará en 3 fases (Inicial, intermedia y final), en la fase inicial buscaremos reconocer el perfil sociodemográfico de los participantes que para el caso es de 20 personas, de una población total de 25 trabajadores del Hogar Infantil Harold Eder. Seguidamente se realizará la búsqueda de información asociada a los quebrantos de salud o padecimientos asociados a la ejecución de las labores ya sea de tipo físico o psicológico.

Para la fase intermedia o fase 2, realizamos la ejecución de una estrategia que vincule la información hallada en la fase 1 con actividades que promuevan un mejor estado físico y mental para los trabajadores del hogar infantil. Estas propuestas de mejora las hemos encaminado principalmente a talleres de capacitación con los empleados de las áreas ya descritas en donde se tratarán temas sobre seguridad, organización, clima organizacional, planificación, clima organizacional, compensación y evaluación del desempeño, etc., a movimientos físicos para promover mayor actividad entre los trabajadores, y realizar algunas pequeñas mejoras en la

infraestructura, todo ello con el fin de promover ambientes más seguros y saludables dentro del lugar de trabajo y que servirán a la larga en la promoción de la salud mental y física de los trabajadores, todas ellas se encuentren acordes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo reduciendo esos factores de riesgo y promoviendo factores protectores que mejoren la calidad de vida de las personas pertenecientes a esta comunidad.

La fase final consiste en evaluar los resultados del trabajo realizado y presentarlos ante la comunidad, así mismo sustentarlos como proyecto de grado en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Tabla 1. Ficha Técnica

Enfoque Investigación	Mixta- Tipo Descriptivo
Población	20 empleados del Hogar Infantil Harold Eder del municipio de Palmira
Tipo de Muestreo	Muestreo probabilístico- Aleatorio simple
Cantidad	20 empleados
Fecha de Aplicación de la Encuesta	Marzo-15-2022
Tipo de Instrumento	Encuesta de perfil Sociodemográfico, con 30 preguntas.
Técnica A Utilizar	Encuestas a los empleados
Porcentaje Y Margen De Error	5%
Link de la Encuesta Aplicada	https://docs.google.com/forms/d/1lhv9zxpimrkeqhqoosnsmupiyrvuochur0omwykk4/edit

Nota. Elaboración propia.

Se aplicará un formulario con 30 preguntas, siendo una técnica muy importante de la investigación porque permite visualizar siempre las percepciones y conceptos de los participantes, dejando claro siempre el planteamiento del problema el cual tendrá un tamaño de muestra determinado (20 personas) que nos permitirá conocer en medida de cada empleado su estado mental y psicológico y gracias a los medios tecnológicos permitirá dar de manera más

exacta la medición gracias al aplicativo Google drive encuestas.

Muestreo aleatorio simple

N: Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

K: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

El nivel de confianza indica la probabilidad de que los Un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

La extensión del uso de Internet y la comodidad que proporciona, tanto para el encuestador como para el encuestado, hacen que este método sea muy atractivo

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$. n : es el tamaño de la muestra (número de encuestas).

El tamaño de la muestra es de 20 empleados por lo tanto se encuestaron 20 personas, para llevar a cabo la investigación.

Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos se realiza la encuesta a 20 empleados en áreas de servicios generales, administrativa, operacional y oficios varios.

El resultado sociodemográfico de acuerdo a las edades de los empleados como punto relevante se observa que veinte (20) empleados encuestados se observan un 40% son personas con edades entre cuarenta y uno a porcentaje e rango de edad de 22-30 años. Mediante la encuesta se logra identificar que el 92% es de género femenino, se logra evidenciar que, a nivel académico, existen 9 personas que cuentan con un nivel académico profesional.

Dentro del talento humano y como parte importante de los niveles académicos profesional con más número de personas adquiridas es en el área de la primera infancia siendo este un número considerable ya que dentro de la organización al ser primera infancia, lo ideal es contar con talento humano ampliamente capacitado.

Identificando como puntos relevantes del talento humano en sintomatologías o enfermedades que desencadenan procesos emocionales y de más en las áreas de sus puestos de trabajos, el primer síntoma es el dolor de cabeza que es un porcentaje alto equivalente al 48% de los empleados con estas dolencias. Luego se identifica como segunda instancia el dolor de cuello, espalda y cintura contando con un porcentaje del 52% de los empleados.

En el proceso de la identificación de los datos más relevantes y con casos de posibles trastornos laborales 4 personas cuentan con alguna dificultad de movimiento, como punto positivo de respuesta se identifica que no han presentado gastritis y/o úlceras. Dentro de las encuestas 6 personas que si han presentado alteraciones digestivas contando con el 24% de los empleados encuestados.

Identificando las alteraciones de sueño insomnio u somnolencia existen 5 personas que presentan esta situación de salud, permitiendo afectar también la dificultad para concentrarse en

sus funciones laborales y de vida cotidiana; observándose también que afecta por este motivo el nerviosismo en los empleados.

Se identifica que existe un alto índice de cansancio mental, presentando cansancio, fatiga, ardor visual en 7 personas que han presentado los síntomas mencionados en la encuesta.

En la encuesta se observa que solo existen 2 personas de 20 encuestados que realizan deporte diario y 11 personas realizan ocasionalmente deporte, siendo un índice muy bajo de las personas que realizan deporte, y se observa que afecta en el siguiente punto de encuesta y es que alrededor del 70% de los empleados cuentan con un diagnóstico patológico, asociados a hipoglucemia, hipertensión, trombofilia, gastritis, cáncer de estómago y diabetes, cáncer de tiroides, asma crónica, desgarramiento parcial de supraespinoso, trastorno de ansiedad y colon irritable.

Dentro de los resultados se identifican a 8 personas que les ocasionan molestias lo que corresponde a un 32% del ítem evaluado, el manejo de los químicos dentro de la encuesta se permite asociar a 6 personas que si manipulan estos productos.

En los resultados obtenidos se logró evidenciar que en su mayoría no hay una presencia de factores de riesgos laborales en los trabajadores de la entidad, aunque existen algunos aspectos en los cuales, si existe una incidencia de riesgo, esto contrastado a la presencia de falta de actividad motora, la cual puede ayudar a disminuir y prevenir los problemas musculares dados por los riesgos a los cuales se podrían exponer los trabajadores.

La presencia en cierta cantidad de riesgos, pueden ser vulnerables, debido a que hay una oportunidad de aumento, sobre este, sino se previene a tiempo, junto con los demás riesgos. Pesea que no hay un plan sólido para prevenir los riesgos laborales, no se presenta mayor cantidad de riesgos los cuales pueden afectar la calidad en el trabajo, así mismo la salud física y mental de los colaboradores.

Se observa que de acuerdo a las encuestas aplicadas a los 20 empleados no cuentan con

riesgos locativos o de estructura, que pueda afectar la integridad de su parte humana.

Permitiendo esclarecer que el trabajo es con niños y niñas de 2 años y medio a 5 años es adecuado, promoviendo hábitos de autocuidado y prevención de accidentes en su parte laboral.

La encuesta nos arroja la información pertinente de que los riesgos se asocian más a la enfermedad o dolores, desencadenando en si un problema emocional, estrés laboral y aun en la parte de la salud.

Uno de las causas principales en tiempo de pandemia fue el manejo del tiempo, donde el trabajo se brindaba desde casa, pero se debían atender otras funciones aparte de lo laboral, permitiendo que en casa aunque se realizaban actividades de esparcimiento y de prevención en la parte de la salud por medio del COPASST y e realizaban actividades virtuales y de incentivos propios de los comités a los empleados, existió carga laboral, y también se puede observar que en los empleados no existe el hábito de realizar sus pausas activas y demás en donde se prioricela salud.

Por otra parte, en lo que si se hace énfasis es en el adecuado manejo de los elementos de trabajo, el adecuado manejo de las herramientas y de útiles necesarios para el cumplimiento de sus funciones, también es posible observar el cumplimiento de sus horarios laborales no excediendo, ni forzando su parte física, ni mental, ni social y mucho menos familiar que sabemos que es un pilar fundamental para nuestra salud mental, compartir en familia y promover espacios saludables entre los mismos.

Conclusiones

Se llevó a cabo la realización del plan de acción para el SG-SST en el hogar infantil Harold Eder, en donde se promovieron espacios seguros para el desarrollo de las actividades, pausas activas, capacitaciones, y demás acciones que mejoraron la calidad de vida de la comunidad del Hogar Infantil Harol Eder.

Se logran identificar los factores de riesgos dentro del cumplimiento de sus actividades laborales, las cuales tienen que ver con factores psicosociales como estrés, ansiedad, etc.

La utilización de la metodología Mixta que involucra lo cuantitativo y lo descriptivo, permitió conocer el índice de factores de riesgo y protectores que existen en el hogar infantil, la investigación se logró llevar a cabo con satisfacción, de acuerdo a la obtención de datos precisos y confiables que estuvieron sujetos a la percepción de los participantes.

En ese sentido fue posible comprobar mediante el análisis de la encuesta y la matriz de riesgo aplicada al hogar infantil Harold Eder, se puede determinar que el estudio realizado fue exitoso ya que se obtuvo los resultados esperados para mejorar la seguridad y salud de todos los colaboradores. Así mismo las fuentes bibliográficas (teóricas y normativas) nos permiten tener más claridad y sustento a la hora de actuar en la investigación del proyecto.

Recomendaciones

Se sugiere realizar un plan de pausas activas en la organización para la mejorar posibles riesgos, y riesgos psicosociales, los cuales pueden afectar la salud de los trabajadores. En ese sentido se recomienda la aplicación de 10 minutos por cada 3 horas de trabajo, ya que, principalmente a aquellos que realizan tareas repetitivas como lo son los colaboradores del área administrativa.

Además, se recomienda el seguimiento y control al SG-SST, propuesto por la ARL, partiendo de la creación y socialización de políticas. Aplicación de la prevención a los riesgos laborales más latentes en la organización.

Crear de forma continua un plan y cronograma de capacitación para los colaboradores, esto como requisito y como prevención a los riesgos, y de esa manera aprovechar al máximo la clara participación de los colaboradores.

Como sugerencia final, se recomienda la implementación del COPASST y el comité de convivencia, ya que con estos se ayudan a entender posibles riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Referencias bibliográficas

Calderón, Salas. (2021) Identificación de las funciones administrativas para el seguimiento y control del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para una interventoría de obra privada para la empresa ZARVACO S.A.S en Pasto-Nariño. Universidad Santo Tomás. Bucaramanga.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38602/2021SalasVer%C3%B3nica.pdf?sequence=1>

Eder, P. S. (2022). *Hogar infantil Harold Heder*.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScto5jcpQLFbWADAPtXp9q2LPNMXnmXxPvK_iJ7vr-z3gxFPg/viewform

Minera, S. (2018). *21 limitaciones para el éxito de los sistemas de gestión*.

<https://www.revistaseguridadadminera.com/gestion-seguridad/limitaciones-para-el-exito-de-los-sistemas-de-gestion/>

Ministerio de Salud. (2012) *Ley 1562 del 11 de junio de 2012*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2022). *Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

El Tiempo. (2021) *Accidentes laborales aumentaron en más de 30 mil en el primer semestre*.

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/accidentes-laborales-aumentaron-en-mas-30-mil-en-el-primer-semestre-557251>

El Tiempo. (2012) *En Colombia se registran por día 668 accidentes laborales*

<https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/accidentes-laborales-cada-dia->

Anexos

Anexo A. Política SG-SST del Hogar Infantil Harold Eder

	POLITICA SG-SST	Código: PSST01
		Versión:02
		Fecha: Febrero-2022

El Hogar Infantil "Harold Eder", perteneciente a la red de hogares infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF); establece dentro de las prioridades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo el mantener condiciones de trabajo seguras y optimas en cada uno de los ambientes laborales; así como el fomento de una cultura de autocuidado y cuidado mutuo bajo la responsabilidad de las directivas y de los trabajadores, logrando de manera integral la implementación y adecuado mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; minimizando así la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades de origen laboral para el bien de la empresa y de los trabajadores.

El compromiso de directivos y del personal perteneciente al Hogar Infantil "Harold Eder" se confirma a través de los siguientes objetivos:

- Velar por el cumplimiento de la normatividad legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo vigentes aplicables a las actividades del Hogar infantil.
- Contribuir con el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y de trabajo, así como generar los medios necesarios para la protección, control y mantenimiento de la salud laboral.
- Presupuestar los recursos necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fomentar la participación de los trabajadores en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar, evaluar e intervenir en los diferentes factores de riesgos y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Planear y ejecutar programas de promoción y prevención garantizando la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores.
- Propiciar ambientes de trabajo seguro y confortable tanto para el personal directo, temporal, contratista y subcontratista, evitando causar daño a los recursos naturales.

La presente política en Seguridad y Salud en el Trabajo se actualiza y se firma al primer día del mes de febrero de 2022.

Nota. Tomado de Google drive Hogar Infantil Harold Eder

Anexo B. Propuesta plan de acción

De acuerdo con los resultados obtenidos y teniendo en cuenta la etapa evolutiva de la mayoría de los participantes, es decir 10 personas entre los 41 a los 50 años, se proponen 5 actividades para reducir los dolores de cabeza cuello y cintura que presentan los trabajadores, estas actividades consisten en pausas activas dos veces diarias, actividades de esparcimiento grupal una vez al mes, tiempo de relajación realizando actividades de yoga y técnicas de respiración y realizar capacitación de ergonomía y masajes de relajación 2 veces cada 3 meses, para esta actividad se propone destinar un presupuesto de \$ 1.775.000.

Con relación a los temas de cansancio fatiga y ardor visual, también se proponen pausas activas y realizar valoración periódica de la parte visual con un presupuesto de \$700.000.

Así mismo, vale la pena recordar que dentro la información recolectada 9 personas de las 20 participantes cuentan con patologías diagnosticadas por tal razón la propuesta consiste en motivar a la comunidad de trabajadores del hogar Infantil Harold Eder asistir la EPS para valoración e inicio de tratamiento médico en la que empleados deben de enseñar la constancia del cumplimiento de las citas a las que asistió a su EPS, esto con el fin de que se realice seguimiento a su estado de salud y cumplimiento de sus citas médicas por parte de personal de talento humano del ICBF. También se propone que una vez al mes se realicen actividades lúdicas que reduzcan el estrés de la jornada laboral, con este fin se propone un presupuesto de \$1200000.

Las altas temperaturas del puesto de trabajo son un factor que influye mucho en las labores que se efectúan en el hogar infantil por lo que se propone que se realicen más actividades al aire libre y se realice una inversión de 6 ventiladores para el lugar con un presupuesto de \$ 900.000.

Para finalizar debe prestársele atención a los movimientos repetitivos que realizan los trabajadores, y con el fin de reducir los riesgos que se presenten a futuro se plantea la necesidad

de que se capacite a la población con personal especializado y que se motive el autocuidado por medio de pausas activas y movimientos diarios que reduzcan la incidencia de esta problemática de salud que además genera otros problemas de salud mental como preocupación por la salud, para tal fin se propone un presupuesto de 300000.