

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la
Fundación Social Conocer.

Autores:

Paola Andrea Moreno Mena
Angie Lorena Palacios Mosquera
Karla Jineth Palacios Palacios

Fundación Social Conocer
Fundación Universitaria María Cano
Psicología
Medellín-Antioquia

2019

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Ejecución del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la
Fundación Social Conocer.

Autores:

Paola Andrea Moreno Mena
Angie Lorena Palacios Mosquera
Karla Jineth Palacios Palacios

Asesor:

Esperanza María Marín González

Fundación Social Conocer
Fundación Universitaria María Cano
Psicología
Medellín-Antioquia

2019

DEDICATORIA

Para comenzar queremos dedicarle este trabajo a Dios quien ha sabido guiarnos por el camino correcto y nos ha brindado incontables bendiciones, nos ha dado la fuerza necesaria para superar cada obstáculo que hemos tenido que enfrentar durante todo el desarrollo de nuestra carrera profesional.

A nuestros padres; Son quienes nos han convertido en todo lo que somos ahora, por todos los valores y enseñanzas que nos inculcaron hoy somos personas fuertes, responsables, dedicadas, respetuosas, por habernos brindado su apoyo incondicional, amor, confianza y comprensión, por estar allí presente en momentos difíciles y por habernos brindado la oportunidad de realizar nuestra carrera profesional, asegurándonos un buen futuro.

Y por último y no menos importantes a todos nuestros amigos, docentes y compañeros de estudio que estuvieron presente en nuestro proceso, que de una u otra manera aportaron algo bueno a nuestra formación profesional; Gracias.

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Título:

Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Fundación Social Conocer.

Autor o autores:

Angie Lorena Palacios Mosquera

Paola Andrea Moreno Mena

Karla Jineth Palacios Palacios

Fecha:

12 de junio de 2019 – noveno semestre (2019 – I)

Tipo de imprenta:

Procesador de palabras Word 2016, imprenta Times New Roman 12.

Nivel de circulación:

Restringida

Acceso al documento:

Fundación Universitaria María Cano

Fundación Social Conocer

Angie Lorena Palacios

Paola Andrea Moreno

Karla Jineth Palacios

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Línea de Investigación y Sublínea:

Desarrollo humano

Psicología del trabajo organizacional.

Modalidad de trabajo de grado:

Palabras claves:

Psicología organizacional, salud ocupacional, SST, Salud, Trabajo, Sensibilización, Riesgo, Bienestar.

Descripción del estudio:

El proyecto surge a partir de la identificación que se hizo de la necesidad que presentaba la empresa sobre un plan de Seguridad y salud en el trabajo, mientras desarrollábamos nuestra práctica organizacional en la fundación social conocer se logra identificar e intervenir en un plan de ejecución e implementación de SST, se realizó desde la investigación de todo lo que implica esto hasta la planeación de actividades pertinentes en pro de la SST con el apoyo de la fundación.

Contenido del documento:

El documento consta de aproximadamente 39 páginas en donde se encuentra paso a paso cada uno de los ítems desarrollados en el proyecto, los datos de los autores, dedicatoria, introducción, el título del proyecto, caracterización de la empresa en la cual se realiza el proyecto, planteamiento del problema, diagnostico, objetivos general y específico, justificación, Marco teórico, marco conceptual, marco legal, plan de intervención, resultados obtenidos, conclusiones, y por ultimo las referencias bibliográficas.

Metodología:

Este documento se fundamentó en una investigación de tipo Cualitativa Basándonos en el decreto 1072 del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo) y compilando este con el decreto 1443 del 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se ejecutará la conformación de los comités: Comité Paritario de Seguridad y Salud en Trabajo (Copasst) y el Comité de convivencia, en la Fundación Social Conocer la cual promueve y vincula actividades con el propósito de aportar al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los colaboradores de la organización y promoción de la salud y prevención de la enfermedad; con un método lógico deductivo.

Conclusiones:

El proceso de cambio en el aspecto de seguridad tiene etapas definidas y deben ser llevadas con capacitaciones constantes, debido, a que estas nos ayudan a sensibilizar, concientizar y elevar la cultura de seguridad de los trabajadores y supervisores.

Para lograr el éxito del SST implantado en la Fundación Social Conocer dependerá directamente del grado de involucramiento que tenga cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa independientemente del rango que sustente. Esto se logra a través de procesos de concientización y sensibilización con respecto al beneficio de la ejecución de un sistema de seguridad y salud en el trabajo

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

También se debe tener en cuenta que la participación de todos los trabajadores es prescindible desde los procesos de diseño y planeación de estrategias que puedan mejorar la cultura de la salud y la seguridad en el trabajo, hasta la ejecución de esto, porque es importante que todos tengan un conocimiento sobre lo que se pretende mejorar en la organización, y reconocer que es un trabajo que lleva tiempo y que se pueden lograr muchas cosas si trabajan todos en ello; para lograr además el impacto en la cultura de la de la salud y la seguridad en el trabajo que se requiere en la organización social conocer se debe tener un apoyo continuo de los superiores, que establezcan estos procesos como un factor importante para el bienestar de los trabajadores.

Tabla de contenido	pág.
• Introducción.....	9
• Título.....	10
• Caracterización general de la institución objeto.....	12
• Planteamiento del problema.....	13
• Diagnóstico contextual.....	15
• Objetivos.....	16
General.....	16
Específico.....	16
• Justificación.....	17
• Población beneficiada.....	18
• Marco teórico	18
Marco conceptual.....	27
Marco legal.....	33
• Plan de intervención.....	36
Resultados obtenidos.....	36
• Conclusiones.....	42
• Referentes bibliográficos.....	43
• Anexos.....	44

Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) refleja el estado de progreso de la sociedad además del interés que tienen las empresas por el crecimiento de la productividad en el trabajo, la SST procura generar y promover el trabajo sano y seguro, también buenos ambientes de trabajo.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo de los trabajadores, incurriendo negativamente en su productividad y amenazando su estabilidad en el trabajo; lo cual puede conllevar a graves implicaciones a nivel familiar y social. La principal preocupación de la Fundación Social Conocer es controlar los riesgos que atentan contra la salud de sus colaboradores y contra sus recursos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Fundación asume su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que ayudan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en sus operaciones, brindando a sus trabajadores un medio laboral seguro, para ello se ejecuta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de salud, trabajo y bienestar de los empleados, para que su desempeño sea de manera adecuada y eficiente, permitiendo su crecimiento personal y familiar, de igual manera el mejoramiento de la productividad de la Fundación.

Ejecución del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Fundación Social Conocer.

Caracterización general de la institución.

La Fundación social conocer, fue fundada en el año de 1956 por los señores, Aurelio Agudelo Castrillón y Sergio Arias Díaz, destacándose en la Gestión Social, con sostenibilidad, enfocada en educación, emprendimiento y desarrollo humano que contribuya al bienestar de la comunidad. En general al Valle del Aburra. Esto se logra a través de un proceso de desarrollo, conocimiento, innovación, tecnología y con la participación de todos los actores involucrados para alcanzar una organización sólida, competitiva, posicionada y sostenible y capaz de crecer día a día en cobertura y calidad de sus servicios.

La Fundación Social Conocer en el año 2000 adquiere la licencia del Instituto Cervantes y pide a la secretaría de educación que le permitiera un año sabático donde no se trabajaría ni con estudiantes ni docentes sino con un concejo directivo provisional encargado de conceptuar y proponer un nuevo proyecto educativo institucional a la luz de la normatividad vigente, y es así como en el año 2002 nace el COLEGIO NUEVO CERVANTES “CONOCER”.

Con la actualización del proyecto educativo institucional, se implementa la educación básica desde el preescolar hasta noveno grado, educación media académica y media técnica para los grados 10 y 11; y educación regular para jóvenes y adultos con los seis ciclos que determina 3011 de 1997, bajo la modalidad semipresencial, sabatino y dominical.

En diciembre del año 2005 el colegio celebra sus 70 años de existencia, y el Concejo de Medellín; en ceremonia especial le otorga LA ORDEN AL MERITO DON JUAN DEL CORRAL GRADO ORO AL COLEGIO NUEVO CERVANTES CONOCER en sus 70 años de actividad, destacando su compromiso con la sociedad, su contribución a las familias y la comunidad Medellinense, igualmente, en el año 2006, el CIHCE (Consejo Iberoamericano en Honor a la Educación a la Calidad Educativa). Le otorga al Colegio Nuevo Cervantes Conocer el III PREMIO IBEROAMERICANO A LA EXCELENCIA EDUCATIVA.

Desde entonces y hasta siempre el sentir de la Fundación Social Conocer ha sido: CON EDUCACIÓN SI HAY FUTURO.

Visión: A través de un proceso de desarrollo y conocimiento, la innovación y la tecnología y la participación de todos los actores involucrados lograr una organización sólida, competitiva, posicionada y sostenible capaz de crecer día a día en cobertura y calidad de sus servicios.

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Misión: Gestión Social con sostenibilidad enfocada en educación emprendimiento y desarrollo humano, que contribuya al bienestar de la comunidad en general de Medellín y Antioquia a través de servicios con pertinencia y calidad.

Objetivo: Impartir educación y propiciar desarrollo social, cultural investigativo científico y pedagógico. Somos una fundación que contribuye al desarrollo de las personas y la sociedad. Usamos como herramienta la educación a través de acciones académicas, culturales y sociales, con servicios dirigidos a personas naturales y jurídicas, públicas y privadas.

Valores corporativos: libertad, solidaridad, calidad, trabajo en equipo, perseverancia y resiliencia.

Filosofía: El Colegio Nuevo Cervantes “Conocer” orienta su educación y proyecto educativo partiendo del Ser y orientándolo al SABER SER, DEBE SER, SABER HACER Y VIVIR EN LA COMUNIDAD, buscando la excelencia educativa y la capacidad de inclusión social, formando personas con compromiso ciudadano, conciencia social y generadores de desarrollo individual y colectivo.

Es también filosofía del Colegio Nuevo Cervantes “Conocer” orientar al estudiante para que sea capaz de enfrentarse a problemas y conflictos cotidianos e interrelacionarse con el medio desde una posición transformadora de su contexto. Se empeña en una búsqueda permanente de la dignificación del hombre, tarea primordial para garantizar la vinculación de los estudiantes a la sociedad desde una posición activa y productiva para la construcción de la comunidad, la inserción a un mercado laboral competente y la inmersión a la Educación Continua.

Planteamiento del problema

Psicología Organizacional es la aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología con aplicabilidad en contextos laborales, con el objetivo de generar bienestar económico, social, de salud, ambiental y mental a cada uno de los miembros de la organización incluyendo a empleados, obreros, trabajadores, gerentes y hasta a socios. (Furnham, 2001).

El Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) va de la mano con la psicología organizacional debido a que su enfoque se basa en la mejora continua en el ambiente de trabajo, el bienestar y en el cuidado de la salud y la vida del trabajador.

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.

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Ministerio de trabajo, 2015).

Por norma las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que todas las fases de su SGSST (evaluación inicial, plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, seguimiento y plan de mejora, inspección, vigilancia y control) se están aplicando y ejecutando. El ministerio del trabajo o cualquiera de las oficinas del trabajo pueden exigir los documentos que prueben la implementación del sistema.

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

En caso de incumplimiento en la implementación de SGSST, se pueden realizar multas que pueden ser hasta de 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes, dependiendo de la gravedad de la infracción. En caso de que la falla se vuelva a presentar o se incumplan los correctivos a la misma, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o por el Ministerio de Trabajo, se podrá ordenar la suspensión de actividades por ciento veinte (120) días o incluso el cierre definitivo de la empresa.

Además de las sanciones legales y monetarias, una consecuencia evidente de no implementar el SGSST es que los trabajadores están más expuestos a riesgos y enfermedades, lo que puede traer fatales consecuencias no sólo para su salud y bienestar sino para la productividad de la empresa.

Es importante que cada empleador conozca los requisitos del SG-SST y haga posible la implementación de este dentro de su organización porque este sistema va encaminado a identificar, localizar, diagnosticar y evaluar todos los factores de riesgo que puedan afectar la salud e integridad de un colaborador dentro de una organización.

La Fundación social conocer es una entidad sin ánimo de lucro, es comprometida con sus empleados y demás miembros pero aunque el SG-SST ya está diseñado, no ha sido ejecutado en esta, por tanto se realizó una plática con la psicóloga organizacional de la Institución y se llegó al consenso, de continuar con la implementación del SG-SST, con el fin de generar en los empleados una conciencia de la importancia que tienen el cuidar su salud y seguridad dentro y fuera de la fundación, cumpliendo las normas, reglamentos e instrucciones de dicho sistema.

Diagnóstico contextual

Dentro de una organización, la identificación del riesgo debe ser sistemática para que de tal modo se pueda analizar cada uno de los aspectos que ofrecen una mejor visión de las necesidades de una empresa.

En la fundación social conocer no se ha contado totalmente con factores como tecnología y recursos financieros necesarios para darle continuidad a la implementación el SG-SST.

El SG-SST hasta el momento y años atrás se ha visto estacando debido a que no se cuenta con los recursos suficientes para llevar a cabo actividades que permitan el desarrollo de este dentro de la fundación.

A partir de nuestro ingreso en la Fundación social conoce y como investigadoras del 9° semestre de psicología proponemos y ejecutamos acciones por medio de un procedimiento que facilita la identificación de los riesgos, este consiste en crear una matriz DOFA (Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) de tal modo que se pueda tener una mejor visión de las necesidades de la Fundación Social Conocer y más adelante se le pueda dar cumplimiento a esta matriz fortaleciendo las variables positivas como las fortalezas y oportunidades y reduciendo las debilidades y amenazas de tal modo se conviertan poco a poco en oportunidades de mejora para la Fundación.

Variables	Fortalezas	Debilidades
Interno	Implementación del SG-SST, donde contaremos con el apoyo de personal calificado por parte de la institución lo que ayudará a generar conciencia en el personal involucrado y la oportunidad de entregar a los trabajadores de la fundación herramientas y conceptos claros acerca del proyecto.	No se cuenta con una conformación inicial, lo que obliga a dedicar mayor cantidad de tiempo en campañas de concientización y el tiempo es limitado por la intensidad horaria de las clases.
Variables	Oportunidades	Amenazas
Externos	Lograr que la fundación sea reconocida como una institución segura y saludable.	El tipo de población puede causar inseguridad y temor por su bienestar físico y emocional.

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Objetivos

Objetivo general

Brindar apoyo en la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Fundación Social Conocer, con estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad para mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo e identificando los riesgos ocupacionales a los cuales se ven expuestos los colaboradores de la Fundación Social Conocer.

Objetivos específicos

Diseñar actividades de formación tendientes a impactar la cultura de la salud y la seguridad en el trabajo.

Realizar recomendaciones que sirvan a la comunidad a mantener una cultura de la salud y prevención de la enfermedad.

Realizar una revisión documental tendiente a verificar que se dé cumplimiento a la norma y a los requerimientos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Justificación

Teniendo en cuenta el decreto 1072 del 2015 (decreto único reglamentario del sector de trabajo) se efectuara el SG-SST con el fin de elaborar un plan de mejoramiento y seguimiento que proporcione mecanismos a los integrantes donde se pueda diseñar y desarrollar en forma adecuada las herramientas más efectivas para reducir el ausentismo, las enfermedades laborales, conservar ambientes saludables para los funcionarios, docentes y estudiantes mediante el desarrollo de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, identificando, evaluando, interviniendo y controlando los diferentes riesgos presentes en las institución; de igual forma cumplir las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normatividad legal inherente.

El diseño del SG-SST y el análisis de las condiciones actuales del sistema y sus aspectos positivos y negativos, permitirán que la fundación logre un mejor aprovechamiento de las normas existentes, una mejor interpretación de la legislación y una mayor concientización en cuanto a la inversión social que representa la salud de los trabajadores. También se destacarán la importancia del proyecto en el hecho de colaborar en la Fundación Social Conocer a prevenir en accidentes de trabajo y enfermedades laborales factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad institucional, por ello se le da la importancia a la implementación y aplicación del sistema en la cual la administración asumirá su responsabilidad y pondrá en práctica medidas para mejorar los niveles de eficiencia en sus empleados, brindando además un ambiente laboral seguro, se debe reconocer la importancia que tiene este proyecto para nosotros como estudiantes, brinda la oportunidad de desempeñar nuestros conocimientos adquiridos durante la carrera en la academia, así también se lograra que la María Cano se reconozca por los profesionales y oportunidades que puede dar a

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

agentes externos., y permite posicionar a la psicología como una carrera que proporcionar aportes importante al desarrollo de las labores en las organización y al bienestar de estas.

Población beneficiada

La Fundación Social Conocer en el año 2000 adquiere la licencia del Instituto Cervantes y pide a la secretaria de educación le permitiera un año sabático donde no se trabajaría ni con estudiantes ni docentes sino con un concejo directivo provisional encargado de conceptuar y proponer un nuevo proyecto educativo institucional a la luz de la normatividad vigente, y es así como en el año 2002 nace el COLEGIO NUEVO CERVANTES “CONOCER”.

Actualmente la Institución cuenta con un total de dos mil ciento cuarenta y siete miembros (2.147) entre los cuales dos mil ciento once son estudiantes de grado sexto a grado once pero con edades a partir de los 15 años en adelante. Y con 36 miembros de los cuales 13 pertenecen al área administrativa y 23 pertenecen al área educativa con el cargo de docentes.

Marco teórico

Se reconoce que la prevención de los factores de riesgo ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo por lo tanto cada empresa o institución debe planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, evaluar los riesgos, a la hora de evaluar los equipos de trabajo, el acondicionamiento de los

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

lugares de trabajo entre otros, y controlarlos cuando sean perjudiciales para la salud y vayan en contra de la integridad del trabajador la etapa de la organización dentro del SG-SST permite comprender propósito del sistema como estrategia para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

EL SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema 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. Basado en normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento.

La Salud y Seguridad en el Trabajo, es la disciplina que trata de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección, promoción de la salud de los trabajadores. Su objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar integral de los trabajadores en todas las ocupaciones.

La Salud y Seguridad en el Trabajo tiene como objetivos prevenir enfermedades profesionales, proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en el ambiente laboral y establecer condiciones de medio ambiente que se adapten a las condiciones y capacidades de los trabajadores.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo se refiere al esfuerzo en común de los empresarios, los colaboradores y la sociedad en conjunto por mejorar la salud y bienestar laboral de los trabajadores.

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

El futuro de las empresas depende, en gran parte de que su personal esté preparado y motivado, pero también sano, esto cobra mayor interés en el contexto actual.

La promoción de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo puede disminuir las enfermedades y costos que estas derivan; también pueden incrementar la productividad y una población más sana, motivada y con un mejor clima laboral.

La prevención debe planearse nuevos retos dentro de la salud y seguridad laboral. Para ello, debe dotarse de recursos que promuevan comportamientos seguros, como implementar actitudes, conductas válidas para el entorno de trabajo y para la dimensión social del colaborador.

La promoción de la salud en el trabajo es una estrategia innovadora que busca la prevención de los riesgos profesionales y el aumento de la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y mejorar sus hábitos de vida.

El Bienestar Laboral es el conjunto de programas, beneficios que se estructuran como solución de las necesidades del colaborador, que influyen dentro de una comunidad o empresa como elemento importante; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

Lo que se busca en el bienestar laboral es mediar los intereses de la empresa y los colaboradores, potenciar y capacitar a los colaboradores logrando su crecimiento tanto personal como laboral y desarrollar en el trabajador un mayor sentido de pertenencia hacia la compañía, que preste un servicio en pro de mejorar su calidad de vida y se proyecte hacia su familia y entorno.

La cultura organizacional es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en las organizaciones.

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

(Schein), “la cultura organizacional está formada por 3 niveles de conocimientos: supuestos inconscientes, se refiere a las creencias que son adquiridas en relación a la empresa y la naturaleza humana, valores forma parte de los principios, normas y modelos importantes que dirige el comportamiento de quienes conforman la empresa y artefactos identifica a los resultados obtenidos de la acción de una empresa.” Los fundadores de una cultura deben transmitirla a los miembros que forman parte de la empresa para conservarla.

Historia de la psicología organizacional

La American Psychological Association (APA), fundada en 1892, agrupa a más de 80 mil miembros en diferentes áreas especializadas, conteniendo en la división 14 a la psicología industrial/organizacional (I/O). Por otro lado, la Society for Industrial-Organizational Psychology (SIOP) en 1998 tenía a más de 3 mil miembros titulares y a más de 2 mil estudiantes (Muchinsky, 2007).

En el lapso entre 1896 y 1918 inicia en el mundo lo que conocemos como la psicología aplicada. En ese momento, los estudios de William James proponían una psicología que pudiera aplicarse a la vida cotidiana, y en Alemania los estudios de Wundt y los psicólogos estadounidenses ofrecían una psicología científica con valor “metálico” es decir pragmático, que reclamaba ideas que deberían mostrarse a la sociedad. Surgieron diferentes trabajos y esfuerzos de personas como: Cattell, Lightner Witmer, Grace Fernald, y así sucesivamente, hasta que finalmente la psicología tuvo aplicabilidad en el mundo de los negocios y la industria, incursionando en el campo de la publicidad cuando Walter Dill Scott dictó una conferencia sobre Psicología de la Publicidad en 1901, y finalmente obtuvo el puesto de profesor de publicidad en la Universidad Northwestern en

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

1915. Ese mismo año los psicólogos comenzaron a usar los test a fin de seleccionar obreros para ocupar determinados puestos en las organizaciones. Antes de que Estados Unidos entrara a la primera guerra mundial, los psicólogos ya estaban aplicando activamente sus ideas y técnicas.

En cuanto a los primeros libros publicados, Muchinsky (2007) relata sobre Dill Scott como el autor de la primera edición, que se tituló *The Theory of Advertising* en 1903 el cual habla sobre la sugestión y la argumentación como método para influir sobre la gente, y su segundo libro que se tituló *The Psychology of Advertising* que apunta hacia el incremento de la eficiencia humana con tácticas tales como la imitación, la competencia, la lealtad y la concentración. En 1911, Scott había expandido sus áreas de interés y había publicado otros dos libros: *Influencing Men in Business* e *Increasing Human Efficiency in Business* y Landy (1997, citado en Muchinsky, 2002) lo consideró como un científico que influyó sustancialmente en la conciencia pública hacia la psicología industrial y su credibilidad.

La psicología aplicada a la industria es anterior a la primera guerra mundial, pero no es hasta pasada la guerra que empieza a florecer, no sólo la psicología industrial, sino todas las áreas de la psicología. La meta de los progresistas, empresarios y gobierno era la eficacia en los campos productivos, y en cualquier caso, para alcanzarla, tenían que pasar por los métodos científicos. Uno de sus primeros exponentes fue Frederick W. Taylor (1856-1915), ingeniero de profesión, quien debido a su experiencia logró obtener muchas patentes. En su lucha por el ascenso desde obrero hasta director de la planta, Taylor se dio cuenta del valor que tiene rediseñar situaciones o escenarios laborales para alcanzar una mejor producción. Desarrolló la teoría científica de la administración, publicada en el cambio del siglo en *Principles of Scientific Management* en 1911. Taylor estudió a los

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

trabajadores y sus puestos y dividió las labores en rutinas mecánicas que podrían ser realizadas de forma eficaz por cualquier obrero; Taylor convirtió a los obreros en robots que repitieran movimientos de una manera mecánica, su finalidad era la misma que la psicología científica: “Bajo una gestión científica cesa el poder y el mandato arbitrario, y cada sujeto, grande o pequeño, se convierte en una cuestión de investigación científica, de reducciones a una ley”, y cuando dichas leyes fueran establecidas, podrían aplicarse en la búsqueda de una mayor eficacia industrial (Hardy, 1999).

Los principios a los que Taylor se referiría en su libro fueron:

La ciencia por encima de la regla del pulgar.

Selección científica y capacitación.

La cooperación por encima del individualismo.

División equitativa del trabajo más adecuado entre jefes y empleados.

El que quizá fue el mejor ejemplo de este método fue haber demostrado que los obreros que manipulaban lingotes pesados de hierro fueron más productivos si tenían descansos en el trabajo (Muchinsky, 2007).

Otro psicólogo relevante fue Hugo Münsterberg, alemán mencionado por Spector (2002), quien describe que, con una formación tradicional e invitado por William James a la Universidad de Harvard, aplicó sus métodos experimentales en diversos problemas, incluyendo la percepción y la atención.

Muchinsky (2007) describe a Münsterberg como un personaje popular en la educación estadounidense, un orador talentoso y amigo personal del presidente Theodore Roosevelt. Le interesaba la aplicación de métodos psicológicos tradicionales en problemas de la industria; publicó el libro *Psychology and Industrial Efficiency* en 1913 que constaba de tres grandes partes:

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Seleccionar trabajadores.

Diseñar situaciones laborales.

Aplicar la psicología en las ventas.

Una de sus investigaciones más famosas trataba de determinar cómo se forma un conductor seguro de tranvías. Estudió sistemáticamente todos los aspectos del puesto de trabajo, desarrolló una ingeniosa simulación de laboratorio de un tranvía. Otras investigaciones estaban dirigidas a las ventajas económicas que pueden tener las industrias con las aplicaciones de los conceptos psicológicos.

Furnham (2001) sugiere que toda la psicología y la psicología aplicada tiene una larga historia, pero un pasado breve, lo cual significa que desde los antiguos griegos se ha debatido, analizado y descrito cómo debería ser organizado el trabajo a través de otras disciplinas, pero no fue sino hasta los últimos años del siglo XIX cuando se dignificó con departamentos académicos, profesores, libros, investigaciones y aplicabilidades de la psicología al mundo de las organizaciones.

De forma gradual, los empresarios y los gerentes comenzaron a reconocer que la organización de los puestos de trabajo no era suficiente y que los beneficios sólo podrían mejorar si los trabajadores eran dirigidos como personas con emociones y sentimientos y que dichas emociones se vinculan con el trabajo. Tras la primera guerra mundial, el éxito de los psicólogos en las industrias fue haciéndose más evidente en el mundo de los negocios. Tal vez la investigación más influyente en ese tiempo fue la realizada al inicio de la década de 1920, por un grupo de investigadores dirigidos por Elton Mayo en la planta de Hawthorne (Illinois) de la Western Electric Company, en donde se demostraba la importancia de los factores subjetivos para determinar la eficacia industrial. Los científicos manipularon casi todos los aspectos de las situaciones de trabajo, desde la

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

programación de los periodos de descansos hasta la cantidad de luz. Casi todo lo que hallaron hacía que aumentara la productividad, incluso cuando el cambio implicaba volver a la forma antigua de realizar el trabajo, concluyendo que los cambios no estaban causados por la manipulación de variables, sino por la actividad de los investigadores; observaron que los trabajadores estaban impresionados porque la dirección se preocupaba por su bienestar, con lo que mejoraron sus sentimientos y actitudes hacia el trabajo y la compañía, traduciéndose en mejor rendimiento (Hardy, 1999).

Por otro lado está el aspecto tecnológico, introduciendo en la actualidad elementos como parte de nuestra vida cotidiana, no sólo para realizar el trabajo, sino también para relacionarnos y satisfacer necesidades a través de una gran diversidad de servicios.

Otro gran reto son las exigencias de los sistemas de calidad, el estrés en los trabajadores, los estados de ánimo, las maneras de trabajo de hoy en día, la migración del empleo, la violencia en el trabajo, los adictos al trabajo, la competitividad, el trabajo en las casas en lugar de los centros laborales (oficina, talleres, fábricas, etcétera), estos y muchos otros aspectos son en la actualidad parte de lo que será un día la historia de la Psicología Organizacional.

Historia de la salud ocupacional

A prevención de paciente se practicaba aun en las civilizaciones remotas. Es muy probable que tales esfuerzos fueran casi por completo de carácter personal y defensivo. La revolución industrial trajo consigo consecuencias económicas y sociales; los cambios registrados por esta fueron totalmente opuestos a lo que inicialmente existía; en los talleres artesanales laboraban pobremente, pero no estaban sometidos a la nueva forma de trabajo planteado por el proceso de industrialización. Más tarde, cuando surge la industrialización, el mercado va cambiando, y también surgen para reglamentar y organizar el trabajo entre las

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

cuales se destaca la OI, T, la conciencia de la humanidad se concreta en la creación de la organización internacional del trabajo ratificada en la conferencia de la ONU en Montreal en 1946, como una reconstrucción internacional del trabajo, creado por el tratado de Versalles en 1919.

Con la evolución de la legislación en todos los países, se han establecido los enfoques técnicos de higiene industrial que impone retos a la ciencias, por las nuevas sustancias tóxicas que afectan al hombre, el ambiente y la sociedad pues la salud de los trabajadores se relaciona con la salud y bienestar de la comunidad en la que se encuentra la industria. Los programas sociales en los últimos años comunidad, frente a la cual la salud ocupacional ofrece soluciones a problemas de salubridad social.

COPATTS

En Colombia, de acuerdo a la norma, toda empresa debe contar con un comité paritario de salud ocupacional, el cual es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas, a través de actividades de promoción, información y divulgación, es decir que, por medio de este, se garantiza que los riesgos de enfermedad y accidentes derivados de trabajo se reduzcan al mínimo.

El Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo (COPASST), antiguamente llamado Comité paritario de salud Ocupacional (COPASO), al cual le fue modificado su nombre mediante el decreto 1443 de 2014 por medio del cual se dictaron las disposiciones para la implantación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), Nació con el propósito de promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

adquisición de hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

Comité de convivencia

Forma parte de las estrategias que las empresas adoptan para crear mejores condiciones laborales para sus colaboradores, a la par de una política de buen trato y la implementación de unos códigos o manuales de comportamiento, todos ellos ajustados a las circunstancias y necesidades de cada organización. Es una medida preventiva de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social Art. 14 numeral 9 1.7) que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal en su lugar de trabajo.

Marco conceptual

Se hace necesario tener claridad en algunos conceptos básicos utilizados en la implementación y desarrollo de un SG-SST.

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

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

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y

las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del Trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o Psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron

Acto o Comportamiento inseguro: Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras

Condición insegura: Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las Herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un Peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

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

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.

Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.

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

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Marco legal

LEY 9 DE 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

DECRETO 614 DE 1984, determina las bases de administración de la Salud Ocupacional en el país.

RESOLUCIÓN 2013 DE 1986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

LEY 1010 DEL 2006, Acoso laboral

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

DECRETO 231 DEL 2006, Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

DECRETO 2140 DE 2000, por el cual se crea la comisión Intersectorial, para la Protección de la Salud de los Trabajadores.

DECRETO 2566 DEL 2009, Tabla de Enfermedades Profesionales

LEY 1562 DE 2012, por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

RESOLUCION 1016 DE 1989, Programas de salud ocupacional.

RESOLUCION 1995 DE 1999, Historias clínicas

RESOLUCION 2646 DEL 2008, Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional

LEY 1016 DE 2013, Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

RESOLUCION 1401 DEL 2007, Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo

RESOLUCION 2346 DEL 2007, Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

DECRETO 884 DEL 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

RESOLUCION 256 DEL 2004, Brigadas de emergencia

RESOLUCION 156 DEL 2005, Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional

RESOLUCION 2087 DEL 2013, Determina la forma como los independientes contratistas deben aportar a las ARL

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

LEY 776 DEL 2012, Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

DECRETO 215 DEL 2015, Se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

DECRETO 1443 DEL 2014, Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

De acuerdo al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, “MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

DECRETO 1072 DE 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Marco referencial

La interacción negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos, origina con secuencias nocivas en tres aspectos: el rendimiento en el trabajo, la satisfacción en el mismo y la salud del trabajador. Cuando las condiciones del trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta

Proyecto del diplomado de Psicología Organizacional.

la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en general y protege la salud. Cuando existe mala adaptación, cuando las necesidades no están satisfechas y las habilidades no se evalúan adecuadamente, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter mental, emocional, fisiológico y de comportamiento.

Plan de intervención

Basándonos en el decreto 1072 del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo) y compilando este con el decreto 1443 del 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se ejecutará la conformación de los comités: Comité Paritario de Seguridad y Salud en Trabajo (Copasst) y el Comité de convivencia, en la Fundación Social Conocer la cual promueve y vincula actividades con el propósito de aportar al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los colaboradores de la organización y promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Durante el periodo de práctica organizacional en la fundación social conocer realizaremos actividades basadas en la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dándole cumplimiento a la normatividad.

Actividades	Resultados esperados
Conformación de los comités: COPASST y Comité de convivencia.	A partir de la elección de los candidatos postulados a los comités que se realizará el

	<p>día 9 de abril del 2019 en la fundación. Se espera poner en práctica dichas actividades y capacitaciones que promuevan la salud y el bienestar y prevengan la enfermedad de los empleados.</p>
<p>Elaboración de archivo digital</p>	<p>Facilitar al personal administrativo, la búsqueda de la información y características de la contratación del personal, disminuyendo así la contaminación visual y la carga física y mental al permitir que la información sea accesible, contando con las ventajas de la tecnología.</p>
<p>Apoyo y direccionamiento de las pausas activas durante los días sábados y domingo en la mañana y en la tarde. Concientización sobre hábitos de vida saludable</p>	<p>Teniendo en cuenta que el estrés, fatiga visual, dolores de espalda, el túnel carpiano, entre otras, son algunas de las enfermedades relacionadas con el trabajo. La Organización Mundial de la Salud estableció como uno de los métodos claves para la prevención y además garantizar el bienestar de un empleado, que las empresas implementen sistemas y promuevan las “pausas activas”, las cuales</p>

	<p>se entiendes como aquellos períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas.</p> <p>Las pausas activas hacen parte de programas de salud ocupacional, los cuales buscan el bienestar del empleado procurando su permanencia en el puesto de trabajo y evitar posibles lesiones y enfermedades.</p> <p>Es importante mencionar que para lograr un bienestar, las pausas activas deben ser acompañadas de una buena disposición y de hábitos de vida saludable.</p>
<p>Gestionar salidas pedagógicas que permitan una mayor integración de todos los empleados a lugares como Jardín</p>	<p>Se pretende mejorar el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, trabajar la</p>

<p>Botánico, pies descalzos, parques recreativos entre otros.</p>	<p>comunicación asertiva y la canalización de energías.</p>
<p>Realizar las inspecciones pertinentes en los puestos de trabajo y la infraestructura para identificar las falencias y buscar solucionarlas de forma paulatina.</p>	<p>Con dichas inspecciones se buscará llevar a cabo propuestas que se presentarán a la representante legal que contribuyan a la mejora de las falencias e infraestructura de la fundación.</p>
<p>Gestionar con Bomberos, capacitaciones de prevención del riesgo, cómo actuar frente a una emergencia, primeros auxilios, entre otros.</p>	<p>Se pretende realizar simulacros de evacuación, capacitaciones sobre los primeros auxilios y cómo actuar frente a una emergencia, la prevención de los riesgos con el apoyo de la entidad Bomberos.</p>
<p>Gestionar con el metro para conocer la planeación de los simulacros en los que pueda participar en la fundación.</p>	<p>Se pretende realizar simulacros de evacuación con el apoyo de la entidad Metro de Medellín que nos faciliten la prevención de los riesgos.</p>
<p>Continuar con la celebración de los días especiales dentro de la Institución, como el día de la familia, día del trabajo, día del docente, entre otros.</p>	<p>Con el fin de generar un mejor ambiente y reforzar la importancia que tienen dentro de la fundación.</p>

<p>Gestionar un buzón de sugerencias que permita depositar allí por escrito algún tipo de sentimiento o emoción que sea difícil expresar y tener orientación de cómo afrontar dichas emociones y sentimientos</p>	<p>Se espera que a través de este tipo de actividades se mejore la comunicación asertiva entre los empleados y puedan establecer mejores relaciones interpersonales en búsqueda de un buen clima laboral.</p>
<p>CAPACITACIONES</p>	
<p>Sensibilización comité de clima (SG-SST)</p>	<p>Esta se realizará con el fin de que los integrantes del comité de la organización tengan conocimiento con respecto al tema y todo lo que implica dentro de la organización.</p>
<p>SG-SST.</p>	<p>Se pretende que todos los empleados de la organización tengan conocimiento sobre el SG-SST y lo que se está realizando y que puedan apoyar todo el proceso.</p>
<p>Comunicación asertiva</p>	<p>Con el fin de que los empleados puedan tener entre sí una comunicación clara y objetiva para evitar los errores comunes en la comunicación como ofensas, ataques personales, entre otras.</p>

Resolución de problemas	Ayudar a los empleados a identificar y resolver los problemas actuales de su vida que son antecedentes de respuestas des - adaptativas y, al mismo tiempo, en caso de ser necesario, enseñar al empleado habilidades generales que le permitirán manejar más eficaz e independientemente futuros problema.
Sustancias psicoactivas	Dar a conocer que no solo pone en riesgo las empresas al exponerla a un eventual perjuicio en sus operaciones sino a los trabajadores que en ausencia de control disciplinario estarán expuestos al riesgo que se deriva del ejercicio de funciones peligrosas o no que se ejecutaría en un estado de embriaguez y/o enervantes, por ellos mismos o por sus compañeros de trabajo.

Conclusión

Es importante que la Fundación Social Conocer, tenga un sistema de seguridad ya que este, aportará los alineamientos y herramientas y controles para poder realizar una gestión del riesgo exitoso.

El proceso de cambio en el aspecto de seguridad tiene etapas definidas y deben ser llevadas con capacitaciones constantes, debido, a que estas nos ayudan a sensibilizar, concientizar y elevar la cultura de seguridad de los trabajadores y supervisores. Para lograr el éxito del SST implantado en la Fundación Social Conocer dependerá directamente del grado de involucramiento que tenga cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa independientemente del rango que sustente. Esto se logra a través de procesos de concientización y sensibilización con respecto al beneficio de la ejecución de un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

También se debe tener en cuenta que la participación de todos los trabajadores es prescindible desde los procesos de diseño y planeación de estrategias que puedan mejorar la cultura de la salud y la seguridad en el trabajo, hasta la ejecución de esto, porque es importante que todos tengan un conocimiento sobre lo que se pretende mejorar en la organización, y reconocer que es un trabajo que lleva tiempo y que se pueden lograr muchas cosas si trabajan todos en ello; para lograr además el impacto en la cultura de la de la salud y la seguridad en el trabajo que se requiere en la organización social conocer se debe tener un apoyo continuo de los superiores, que establezcan estos procesos como un factor importante para el bienestar de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

Arturo Bados, E. G. (2014). *Resolución de problemas*. Universidad de Barcelona.

Castro Arias, E. M. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Universidad de Antioquia, Instituto Universitario de Educación Física*.

Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional*.

Henao, F. (2006). *Introducción a la salud ocupacional*. ECOE Ediciones Coleccion Textos Universitarios.

<https://www.significados.com/comunicacion-asertiva>. (s.f.). *Significado de comunicación asertiva*.

ICONTEC, C. C. (2007). *Norma Técnica Colombiana OHSAS - Sistema de Gestión en Seguridad y salud ocupacional*.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. ICONTEC, (2009), *Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y otros documentos complementarios*, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC (Bogotá, Colombia).

Resolución 2646 del 2008, *del ministerio de la protección social*. Art. 3

Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. cap. II art 13.

Molina, E. L. (2003). *Historia de la psicología organizacional: cuando el pasado influye en el presente (de lo particular a lo global)*.

Salud Ocupacional, Anda. Salvador. Pág. 3 a la 5

Social, M. d. (s.f.). *Aseguramiento de riesgos laborales*.

SURA, A. (s.f.). *Riesgos laborales - capacitación virtual de 50 horas SG-SST*.