



**Sistematización de aprendizaje de práctica profesional del manual de proveedores
y contratistas de la institución de acogida “Hábitat adulto mayor”**

Autor (a):

YEUDY JUDITH IBARGUEN MOSQUERA ID: 643862

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Abril de 2022

**Sistematización de aprendizaje de práctica profesional del manual de proveedores
y contratistas de la institución de acogida “Hábitat adulto mayor”**

Autor (a):

YEUDY JUDITH IBARGUEN MOSQUERA ID: 643862

Sistematización presentada como requisito para optar al título de Administrador en Salud
Ocupacional

Asesor(a)

Paola Viviana Ordoñez Eraso

Psicóloga

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Abril de 2022

Dedicatoria

A mi familia por darme el honor de ser parte de ellos, por mostrarme siempre su cariño y apoyo mostrándome su alegría en momentos más tormentosos.

A mi mejor amigo por ser fuente de inspiración y motivación y estar dispuesto a escucharme en cualquier momento.

A la vida por enseñarme tanto, por hacerme entender lo fuerte y luchadora que puedo ser, sin importa lo que otros piensen de mí.

Agradecimientos

A Dios por haberme dado la vida y permitido haber llegado hasta esta etapa de mi formación profesional.

A mi familia, por siempre estar, por ser columna vertebral, por enseñarme tanto y por no soltar nunca mi mano.

A la tutora de sistematización, gracias de verdad por su compromiso, entrega y paciencia.

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de figuras	7
Lista de anexos	8
Resumen.....	9
Abstract	10
Introducción	11
Justificación	¡Error! Marcador no definido.
1.1 Objetivos.....	15
2 Contextualización.....	16
2.1 Descripción de la empresa	¡Error! Marcador no definido.
2.2 Descripción de la problemática.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3 Descripción del rol desempeñado.....	19
3 Marco Referencial	20
3.1 Estado del arte	20
3.2 Marco Legal	24
3.3 Marco Teórico	27
4 Marco referencial	20
4.1 Antecedentes.....	20
4.2 Marco legal	24
4.3 Marco teórico.....	27
5 Metodología.....	37
6 Interpretación crítica	45
7 Conclusiones.....	49

Lista de tablas

Número de Tablas	Pag
Cronograma de capacitaciones	38

Lista de figuras

Número de figuras		Pag
Figura1	Organigrama	16

Lista de anexos

Número de Anexos

Pag

Resumen

El presente trabajo de investigación presenta una sistematización del aprendizaje de práctica profesional del manual de proveedores y contratistas de la institución de acogida “Hábitat adulto mayor. El objetivo de la sistematización se centra en organizar el aprendizaje de práctica profesional adquirido en la construcción del manual de proveedores y contratistas. Para conseguir estos se realiza una profundización de lo que fue el escenario de practica profundizando realmente el contexto de su realización. Se sustentará la sistematización en un marco referencial basado en autores que permitirá un alcance más organizado y claro de la temática del manual sustentado por autores y teoría. La metodología es más descriptiva, ya que se enfoca en describir de forma precisa todas las actividades y los procedimientos realizados durante el proceso de aplicación de la práctica profesional. Al final se ofrece una interpretación analítica sobre los aprendizajes alcanzados durante la experiencia y una propuesta de mejora que evidencie una mejor y mayor comprensión del alcance de la temática planteada.

Palabras claves: Contratistas- Manual- Mejora- prevención- Sistematización

Abstract

The present research work presents a systematization of the learning of professional practice of the manual of suppliers and contractors of the host institution "Hábitat adult mayor. The objective of the systematization focuses on organizing the professional practice learning acquired in the construction of the suppliers and contractors manual. To achieve these, a deepening of what was the practice scenario is carried out, really deepening the context of its realization. The systematization will be based on a referential framework based on authors that will allow a more organized and clear scope of the subject of the manual supported by authors and theory. The methodology is more descriptive, since it focuses on accurately describing all the activities and procedures carried out during the application process of the professional practice. At the end, an analytical interpretation is offered on the learning achieved during the experience and a proposal for improvement that shows a better and greater understanding of the scope of the proposed topic.

Keywords: Contractors- Manual- Improvement- prevention- Systematization

Introducción

La experiencia académica dentro de la universidad ha sido una de las experiencias más gratificantes y positivas como estudiante, está a permitido el desarrollo de habilidades intelectuales y la adquisición de un infinito cúmulo de conocimientos relacionados a la seguridad y salud dentro del entorno de trabajo. Durante el último trimestre del año 2021 fue el periodo de realización de la experiencia de practica en el hogar de acogida “Hábitat adulto mayor”, siendo este espacio en donde se permitió desarrollar conocimientos a través de la implementación del plan de contratistas y proveedores. La intención con la presente sistematización es realizar una profundización más intensa de todo el proceso que allí se realizó efectuando un proceso de transversalidad desde la experiencia y las diversas teorías e información encontradas, que permita proyectar y ofrecer una mayor claridad sobre el significado de dicha experiencia. Sistematizar la práctica supone que se debe resaltar y enfatizar en aspectos que pueden ser profundizados y des allí poder ofertar una propuesta de mejora que pueda ser aplicada en otras empresas o en la misma donde se realizó la experiencia de práctica profesional.

Es importante enfatizar que un aspecto importante dentro de la sistematización es que al realizarla se pudo ampliar más la comprensión de la temática incluso de la que se tuvo inicialmente, en este caso ya no era entender lo que era un manual o como estaba organizado, sino que se puede analizar sobre el alcance de un manual, la importancia y la eficiencia de los mismos; que es un contratista y proveedor, sus forma de ser clasificado, que riesgos puede presentar los trabajos de un contratistas, e incluso desde la legalidad que implicaciones tienen el contar con los servicio de un contratista dentro de la empresa.

1 Justificación

Se considera la experiencia de práctica profesional, como una de las etapas de mayor aprendizaje práctico que se haya podido evidenciar. La práctica profesional promovió la aplicación de conocimientos teóricos y convertirlos en praxis, contando que en algún momento desde esta experiencia se adquirieron conocimientos no incluidos en lo académico.

La experiencia dentro de “Hábitat adulto mayor” permitió conocer el talante humano de un profesional en formación en salud y seguridad en el trabajo, pero permitió conocer la capacidad de proponer, planificar, estructurar y ejecutar de parte del practicante proyectos que fueran oportunos, efectivos y reales para el beneficio de la institución. De igual manera, la experiencia de la práctica permitió que se diera la oportunidad de involucrarse dentro de una realidad empresarial que parecía estar sólida en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, pero con el acercamiento se pudo determinar que era necesario reforzar el manual de contratistas, ya que se evidenciaba con especial cuidado una desorganización y ciertos vacíos en la protección y cuidado de este personal itinerante, pero de igual manera se evidenciaba que para la empresa no se tenía un soporte que validara o hiciera sólida la relación entre ambos, en caso de ocurrir eventualidades de accidentes o incumplimiento de las funciones del contratista.

La experiencia de implementar el manual de contratista en la institución inicialmente una desconfianza de parte del practicante como de la misma empresa. En el primero por sentir que había aspectos que implica el trabajar en su profesión que no podía realizar o sentir que su acción no iba a ser suficiente ante lo que pedía y significaba la empresa; por otra parte, para la empresa significaba que realizar y aplicar el manual fuera una labor difícil para el practicante y no abordara los aspectos prioritarios y fundamentales de dicho manual. Fue valioso la interacción del

practicante con todos los entornos y personas involucradas en la práctica porque promovió la comunicación y la confianza, de igual manera fue importante el apoyo de parte del tutor empresarial y las directrices dadas por el tutor académico. La empresa de una u otra manera con el soporte humano y de recursos materiales permitió que hasta el momento el desarrollo del manual se siga implementando y mejorando en aspectos que van verificando

La presente sistematización de practica se enfoca en profundizar un poco desde el aspecto teórico, desde el análisis y la perspectiva personal los aportes y los nuevos conocimientos que se originaron desde la experiencia de práctica. La intención fundamental no es la creación de un documento más, sino que se pretende organizar y comunicar a la institución y a las empresas; las experiencias, aprendizajes, reflexiones y propuestas surgidas desde allí. Se quiere mostrar con esta experiencia el papel que juega un profesional de seguridad y salud en formación dentro de los trabajos de practica; la innovación y las nuevas perspectivas de aprendizaje que trae y lo que aporta desde la teoría y la practica a la empresa.

La importancia de esta sistematización es el carácter de continuidad que oferta a la persona que realizó la práctica, ya no como practicante sino como un sujeto que, desde la conceptualización, la investigación y el análisis profundiza sobre posibles mejoras o continuidad de lo propuesto durante el desarrollo de su práctica. Los aportes de esta sistematización implican demostrar el valor que tienen las experiencias de práctica, la calidad académica, personal y profesional que traen consigo los estudiantes que provienen de la UNIMINUTO, pero de igual manera es una forma de expresar la necesidad de seguir dándole continuidad al mejoramiento de ciertos aspectos de la empresa que tienen que ver directamente con la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Sistematizar el aprendizaje de práctica profesional adquirido en la construcción del manual de proveedores y contratistas en la institución de acogida “Hábitat adulto mayor”.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Contextualizar el marco de referencia que permita conocer los estudios llevados a cabo previamente en la implementación de manuales de proveedores y contratistas en la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Identificar los aprendizajes significativos y las lecciones aprendidas durante el proceso de la práctica profesional para generar insumos para la implementación de los manuales de proveedores y contratistas.
- c) Interpretar de manera crítica los resultados y aprendizajes obtenidos durante el desarrollo de la práctica profesional para emitir propuestas de mejora para la comunidad académica y empresarial.

3 Contextualización

3.1 Descripción de la empresa

Hábitat Adulto mayor es una casa de acogida para personas de la tercera edad, perteneciente al sector de servicios integrales al adulto mayor, ubicada en la #50ª, Calle 77 Sur# 55184, con 17 años de servicio a la comunidad.

La institución tiene 17 años de servicio, aunque inicialmente es un proyecto que se viene gestando desde el año 1995, siendo en el año 2005 el inicio como tal del proyecto comenzando a funcionar al año siguiente y que se proponía ser un espacio de ayuda, de atención de calidad y de acompañamiento integral para el adulto mayor. Actualmente se cuentan con tres sedes suramericana, los balsos y los Bernal.

La institución como toda empresa organizada y que se proyecta como una empresa que quiere crecer y ofrecer servicios de calidad, tiene elementos y premisas propias que la caracterizan y la orientan a su fin último. *La misión* de la empresa se orienta a: Brindar el mejor ambiente y servicio a los adultos y sus familias para garantizar su bienestar. Por otra parte, la visión de la empresa está basada en: Ser reconocidos como un modelo de vida que brinda bienestar.

Es importante que la institución basa sus servicios en valores humanos, pero sobre todo en valores cristianos, en el que la solidaridad y el servicio al semejante es una línea de acción clara. Los valores que caracterizan a la empresa están orientados en el ser humano, en el apoyo y en el fortalecer la integridad y dignidad de quien lo necesita. Dichos valores son:

- ✓ Respeto

- ✓ Solidaridad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Sensibilidad
- ✓ Honestidad
- ✓ Espíritu de servicio.

Estos valores han hecho que durante más de 17 años preste un servicio de calidad, óptimo, pero sobre todo un servicio humano, de respeto y tolerancia para quienes se acerca a esta institución.

La institución por ser una empresa que presta un servicio, tiene una organización basada en roles y funciones asignados de acuerdo a las capacidades y preparación de quienes laboran allí. A continuación, se muestra el organigrama de la institución:

Figura 1

Organigrama de la empresa

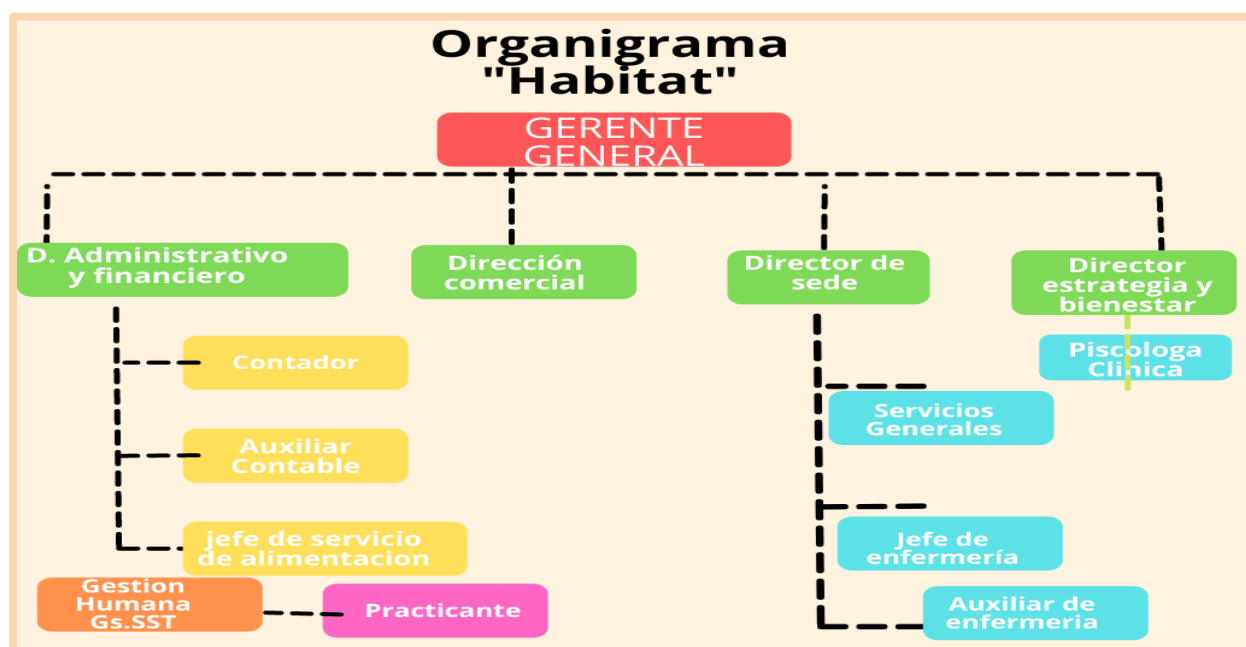


Figura 1: Describe el organigrama de la empresa

La empresa actualmente cuenta con un total de 400 trabajadores, 20 proveedores 10 contratistas)

3.2 Descripción de la problemática encontrada

Durante el desarrollo de la práctica profesional durante el último semestre del año 2021; semestre 2, en el hogar de acogida hábitat adulto mayor se evidenció que inicialmente se tenía un sistema de seguridad y salud pensado en quienes laboran dentro de la institución y de las personas que están bajo su resguardo, pero se evidenciaba que se contaba con una serie de proveedores y contratistas que no estaban considerados dentro de este plan de seguridad.

Durante la fase de diagnóstico se evidenció que no existía un manual establecido para proveedores y contratistas que permita prevenir los accidentes de trabajo. Se observó que se venían presentando accidentes e inconvenientes debido a la falta de un procedimiento de seguridad y salud en el trabajo que permitiera la ejecución de las labores contractuales como lo establece la normatividad colombiana.

Es de resaltar que dentro de los problemas que se observaban era que por lo general un 10% de los proveedores y contratistas habían sufrido accidentes osteomusculares al momento de realizar trabajos de traslados de materiales e insumos debido a caídas, de igual manera se evidenciaron enfermedades relacionadas a riesgo osteomuscular: afectación en la columna, manguito rotador, lesiones del túnel carpiano, fracturas y lesiones de los músculos de las extremidades inferiores y superiores.

Con la implementación de recursos para el diagnóstico de la problemática (Matriz DOFA), se pudo determinar que inicialmente la contratación de proveedores y contratistas era realizada de forma muy rápida e informal y el proceso de contratación no era de forma inmediata

y aun así no se analizaba la calidad y supervisión de las actividades de estos proveedores y contratistas. Así mismo se evidenciaba la falta de procesos de capacitación y la inserción.

3.3 Descripción del Rol desempeñado durante la practica

Durante la práctica las actividades se realizaron en el área de gestión humana, donde básicamente las actividades estaban relacionadas a:

- ✓ Revisión y supervisión de los protocolos de seguridad dentro de hábitat.
- ✓ Capacitar al personal de acuerdo al riesgo ergonómico.
- ✓ Realizar supervisiones ergonómicas.
- ✓ Verificación de que todo el personal recibieran y emplearan los EPP de forma correcta.
- ✓ Apoyo integral a la encargada de SG-SST.
- ✓ Programar los exámenes de ingreso y retiro y mejora en los módulos de inducción corporativa al personal externo
- ✓ La construcción y evaluación del manual de contratistas y proveedores.
- ✓ Investigación de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

4 Marco referencial

4.1 Estado del Arte

Para una mayor conceptualización y orden de esta sistematización se recurre a la consulta de fuentes documentales que permitirán una mayor comprensión de la temática a partir de experiencias y estudios realizados anteriormente.

Primero es conveniente citar el estudio de Joaquin Caselles Ibanez que realizó un diseño del Manual de seguridad y salud en el trabajo para contratistas de obra en la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, durante el año 2020; este manual se elaboró con la idea de brindarle a la universidad una herramienta útil que brinde a los profesionales que manejan el área, los lineamientos necesarios para verificar y controlar los riesgos laborales, a los que están expuestos el personal a cargo de los contratistas de obras civiles, que contraten con la universidad, así velar por la integridad física y moral del personal que ingresa a la institución. Este manual amplió el concepto de lo que implica seguridad y salud en el trabajo y lo amplía como una labor que engloba a todas las personas que laboran directa e indirectamente dentro de la universidad.

Por otra parte, es importante referenciar un manual de contratista de la Universidad del Rosario realizada el año 2018, teniendo como clave la creencia de que el aseguramiento de las condiciones en Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente son sinónimos de calidad y efectividad organizacional, y considera como una de sus prioridades salvaguardar el bienestar de la comunidad universitaria y sus contratistas. La Universidad pone en conocimiento y entrega del contratista este manual y los procedimientos involucrados al momento de hacer la requisición del servicio y aclara que estos requisitos no reemplazan las obligaciones de la ley colombiana y las

técnicas establecidas para los temas relacionados con Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y laborales en general. Es responsabilidad de cada contratista leer y revisar periódicamente este manual, de manera que le permita conocer y cumplir cada una de las normas aquí establecidas

De igual forma, Juan Manuel Moreno Riascos durante el año 2014, presenta un trabajo de grado en donde investiga sobre: Elaboración de una propuesta de diseño y estructuración de un manual para proveedores de la sociedad portuaria regional de buenaventura. En esta investigación se evidencia que el objetivo es poder diseñar y estructurar criterios para la formulación de un manual para proveedores, para esto se basa en una metodología descriptiva en donde para recolectar la información se basan en encuestas mixtas y a través de listas de cotejo; de igual manera realizan una herramienta que permite revisar y analizar las labores de los contratistas.

Siguiendo el mismo orden, la Organización Mundial de la Salud del año 2009, propuso un manual para el desarrollo de planes de seguridad del agua: la pormenorizada de gestión de riesgos para proveedores de agua de consumo. En este manual se busca garantizar sistemáticamente la seguridad de un sistema de abastecimiento de agua de consumo aplicando un planteamiento integral de evaluación de los riesgos y gestión de los riesgos que abarque todas las etapas del sistema de abastecimiento, desde la cuenca de captación hasta su distribución al consumidor. Para esto se pretende concientizar a los proveedores del. compromiso que asumen, pero de una u otra forma de los riesgos subyacentes de los proveedores.

Por otra parte, María Paulina Diaz en el año 2014, presentó una investigación titulada: Los contratos con proveedores de servicios en la empresa multinacional y su adaptación a la ley

ecuatoriana. En esta investigación se pretende mostrar de manera práctica y sencilla cómo se lleva a cabo el proceso de abastecimiento en el contexto de una empresa multinacional de servicios petroleros con operaciones en Ecuador. Esta investigación es de tipo descriptiva, apoyándose de información documental y de observación directa.

Otra investigación a referir es la titulada: Análisis, actualización, diseño y propuesta para el manual de funciones de empleados de planta, guía de actividades para contratistas y estructura organizacional de un hospital en Chía; durante el año 2019, desarrollada por Juan Camilo Julio y Luz Deicy Florez. El objetivo de esta investigación se enfocaba en analizar el sistema de contratación por prestación de servicios, por lo que nace la necesidad de elaborar una guía de procesos la cual facilite proporcionar la información que demanda cada uno de los puestos a ocupar. Se evidencia que el manual presenta una forma de organizar y estructurar procesos donde la meta sea impactar dentro del entorno empresarial, social y ambiental.

Se expone a continuación la propuesta de investigación de Angeline Hernandez Palacios que en su investigación titulada Diseño de políticas de ambiental, salud, seguridad y aplicativo para contratistas durante el año 2007. La intención de esta investigación era diseñar políticas para contratistas, acorde a las regulaciones locales de ambiental, salud y seguridad. Se propone con este aplicativo es tener un control más organizado de los contratistas y proveedores de forma más organizada y automatizada de tal forma que la información, datos y procesos queden registrados. Es importante hacer notar que esta investigación permite reflexionar sobre de que forma este aporte puede ser beneficioso de implementar en la casa de cuidado, aunque puede implicar una inversión de dinero supone un beneficio en cuanto a practicidad, modernidad y eficiencia.

Asimismo en la investigación encontrada en la Universidad Santo Tomás; titulada: *Importancia del principio de selección objetiva del contratista en el procedimiento de Licitación pública en Colombia durante el año 2014*. Esta investigación Propuesta por Carlos Mantilla Pallares se enfoca en plantear la importancia del principio de selección objetiva del contratista, se basa principalmente en una serie de leyes y lineamientos que fomentan la legalidad de contratación selectiva de contratistas de acuerdo a las necesidades de la organización. La metodología implementada está orientada a una investigación documental basada en legalidad y jurisprudencia. Los aportes de esta investigación se concentran en reflexionar el papel de la ley normativa al momento de diseñar e implementar el manual para contratistas y proveedores, el reconocimiento de que no es un mero capricho sino que parte de un marco normativo.

Por último, es conveniente la investigación de Juliana Cadena Arevalo y Lina Blanco Casallos en el año 2019 proponen un análisis acerca de las apreciaciones al manual de contratación del Hospital San Rafael de Tunja; se enfocan en acercarse de forma crítica a las implicaciones del proceso de asumir contratistas dentro del hospital y como desde el hospital se toman las medidas adecuadas para este procedimiento. Se fundamentan en que los principios de la contratación se pueden evidenciar a lo largo de las fases y la estipulación del procedimiento, se denotan los principios de planeación (etapa precontractual), libre concurrencia (publicación de la apertura de la contratación), transparencia y publicidad (publicidad de la actividad contractual), debido proceso y contradicción. Los aportes se asocian a revisar la estructuración organizadas del Manual de contratistas y poder comparar si el orden que se implementa es el más adecuado o requiere verificaciones y modificaciones.

4.2 Marco legal

Con el presente marco legal se pretende otorgarle a la presente investigación un carácter de mayor credibilidad y sustento, ya que desde la legalidad se puede comprender la importancia de estos planes o estrategias que se implementan o en este caso se implementaron dentro de la empresa.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. De este decreto es importante el capítulo II donde se hace énfasis a la formación y capacitación en el ámbito del trabajo. En este decreto se compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Se considera fuente única para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

Este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en el. Por consiguiente, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos: decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo”, reza el Decreto. El Decreto 1072 no modificó las normas preexistentes, solo las unificó. El cambio que introdujo es de forma y no de fondo. En realidad, no cambió la legislación del sector trabajo, sino que se compiló en una sola norma.

Decreto 0312 del 2019, la cual reglamenta los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para pequeñas y medianas empresas. De este decreto se

consideran siete líneas de acción, de las cuales teniendo en cuenta la temática de la investigación; es necesario tener como referencia la primera línea de acción referida al diseño del sistema de gestión; que en este caso no sería diseñar sino buscar de qué forma abordar y reforzar herramientas para evitar el riesgo auditivo. La tercera línea de acción hace referencia a las capacitaciones, y a la necesidad de mantener a todo el personal en una línea coherente de capacitación.

Ley 9, Título III de enero 24 de 1979. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Por lo cual, se deben planificar acciones para preservar la salud de los trabajadores dentro de su actividad laboral, lo cual ayudará a identificar acciones para preservar la salud auditiva de los trabajadores

Código Sustantivo del trabajo, Art 34 (2018). De este código se toma como referencia este artículo que enfatiza que los contratantes de contratistas adquieren compromiso con ellos no solamente en cuanto al salario, los beneficios y velar porque su salud y seguridad este cubierto de forma oportuna. Este artículo regula dos relaciones jurídicas la que se produce entre la persona que encarga la ejecución de una obra y la persona que la lleva a cabo y la relación laboral entre el ejecutor de la obra y sus empleados. En este caso sería la importancia de la vinculación responsable entre contratante y contratistas.

Decreto 1295 de 1994: Es importante este decreto porque en el se determina la organización y administrativa del sistema general de riesgos profesionales. Define estos últimos como aquel 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 pudieran ocurrirles dentro de la realización de sus actividades laborales. Se

enfatisa en esta ley el establecimiento de las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Ley 52 de 1993: Por medio de la cual se aprueban el "Convenio No. 167 y la Recomendación No. 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, adoptados por la 75a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988. En el artículo 8 enfatiza las funciones del contratista al asumir cualquier responsabilidad de servicio y las dispaciones que le obligan a solucionar y a seguir asumiendo el trabajo cuando él no pueda. Esto refleja acerca de que no solamente el que contrata tiene responsabilidades sino el contratista también tiene una serie de deberes a las que tiene que dar respuesta. De igual forma se observa en esta ley que acentúa que cuando los empleados o trabajadores por cuenta propia realicen actividades simultáneamente en una misma obra tendrán la obligación de cooperar en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud que determine la legislación nacional.

Ley 1882 de 2018: Por la cual se adicionan, modifican y dictan disposiciones orientadas a fortalecer la contratación pública en Colombia, la ley de infraestructura y se dictan otras disposiciones. En esta ley se enfatiza una serie de argumentos que puedan hacer valida la contratación, en este caso, el suministrar documentos completos en el tiempo que se solicitan para darle continuidad al proceso de contrato.

Ley 80 de 1993: en esta ley se expide el estatuto general de la contratación pública. En esta ley se recalca que se pueden celebrar contratos con las entidades estatales las personas

consideradas legalmente capaces en las disposiciones vigentes. También podrán celebrar contratos con las entidades estatales los Cabildos Indígenas, las asociaciones de Autoridades Tradicionales Indígenas, los consejos comunitarios de las comunidades negras regulados por la Ley 70 de 1993. Para las organizaciones de base de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y las demás formas y expresiones organizativas, deberán contar con diez (10) años o más de haber sido incorporados por el Ministerio del Interior en el correspondiente Registro Público Único Nacional y que hayan cumplido con el deber de actualización de información en el mismo registro; y los consorcios y uniones temporales.

4.3 Marco teórico

Para el desarrollo del presente marco teórico se va a considerar la propuesta teórica ofrecida por Gomez Serrano, (2016) acerca de la implementación de manuales de contratistas. Inicialmente se debe realizar una comprensión acerca de que " las acciones que se toman en lo referido a la seguridad y salud están orientados a la prevención de riesgos" (OIT p..2), teniendo en cuenta que el riesgo es una "condición implícita de toda actividad humana" (Gomez Serrano, 2016; p.24) por otra parte para Lavell (2015) citado por Gomez Serrano (2016) "es una condición presente que puede traer posibles pérdidas a futuro y puede ser analizada y medida bajo criterios cualitativos y cuantitativos".

La RAE (2021) refiere que el riesgo es una: "contingencia o proximidad de un daño; en donde contingencia se define como: la posibilidad de que algo suceda o no suceda, especialmente un problema que se plantea de manera no prevista" (p. 14). Con estas definiciones

se puede entender entonces el sentido de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que es:

La integración de la gestión preventiva en todos los niveles organizativos y la utilización de técnicas y herramientas, como la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores por anticipado y la planificación de acciones preventivas, son técnicas generalizadas en todos los países industrializados y en el ámbito de la Unión Europea, y reconocidas como los instrumentos más adecuados y eficaces para la reducción de los costes sociales y económicos derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” (Gomez Serrano, 2016; p.26)

Por lo tanto, se enfatiza el hecho de que los sistemas empresariales debe buscar alternativas de gestión preventiva que sea idónea y clara para alcanzar el cuidado y protección de los trabajadores y de quienes tienen acceso a la empresa o prestan un servicio a la misma. La gestión de prevención dentro de una empresa hará posible el control de la seguridad y salud de sus operaciones incorporando los sistemas de gestión de seguridad y salud como estrategias para esto. (Gomez Serrano, 2016)

Asimismo, Gomez Serrano (2016) considera que dentro de la seguridad de la empresa es idóneo implementar una serie de normas como la norma OHSAS18001 que es una guía que:

Presenta una serie de requisitos generales que cada organización debe desarrollar e implementar para lograr mediante la mejora continua el control efectivo y eficiente de sus riesgos y por tanto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Involucra los aspectos de gestión específicos para la seguridad y

salud desde la gestión estratégica, la identificación de las fuentes y evolución de las mismas, así como aspectos de comunicación, evaluación y mejora continua.
(p.27-28)

De igual manera, se está de acuerdo en afirmar que las empresas deben velar por la salud y el cuidado no solo de los trabajadores formales o continuos, sino también deben velar por aquellos que prestan trabajos temporales o esporádicos, como lo son los contratistas o proveedores de servicios que se puedan necesitar. Un contratista, según Colciencias (2020) es definido como:

Toda persona natural o jurídica, que asume contractualmente ante la organización, con medios humanos y/o materiales, propios y/o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad de las actividades con sujeción al objeto del contrato u orden trabajo o servicios que la operación requiera. Asimismo, cuando la contratación u orden de trabajo o servicio se haga con una Unión Temporal de Empresas que no ejecute directamente el objeto del contrato u orden de trabajo o servicios, cada una de las Empresas miembro, tiene, contractualmente, la consideración de “Empresa Contratista” en la parte de la actividad que se ejecute.
(p.5).

Para Gomez Serrano (2016) es necesario enfatizar que los contratistas o proveedores son una “solución eficiente a proyectos cortos” (p.28) y que son requeridos cuando se necesita un trabajo concreto o “especializado” (p.28). Resalta la autora, que, aunque subcontratar no es un tema nuevo, las implicaciones a la seguridad y salud tanto para la empresa contratista como para quien le contrata es un tema que se mantiene en constante investigación

justamente por la complejidad de las relaciones entre organizaciones, así como por las implicaciones en términos de accidentes y enfermedades vistas en este tipo de relaciones profesionales. (p.29)

En el mismo orden de ideas, hay que considerar que la presencia de contratistas en el área de trabajo y su interacción puede: “generar accidentes y enfermedades diferentes de aquellos generados por la actividad principal de la organización, y se ha visto que, en temas de subcontratación, los accidentes y enfermedades tienden a ser más comunes” (Gómez Serrano 2016; p.30). Es decir, las empresas al contar con contratistas asumen el compromiso de velar por la seguridad de estos ante la realización de las actividades para las que fueron contratados.

Es necesario establecer que: “la interacción de los contratistas con los ambientes de trabajo y trabajadores propios de la organización debe ser regulada” (Gómez serrano 2016; p.32) para esto es necesario tener claro que:

El seguimiento razonable implica las bases contractuales de seguros, precalificación del subcontratista, solicitud y obtención de entrenamiento en el personal subcontratado, obtención de la documentación relacionada al planeamiento (como programas de seguridad y salud, programas y planes de salud específicos y análisis de riesgos). También involucra establecer las reglas del juego como solicitar al contratista atender reuniones de seguridad, inspecciones y auditorias” (Ivensky, 2008 citado por Gómez Serrano 2016; p.32)

Principios de las Contrataciones

Para Baicierro (2015) para la realizaciones de los procesos de contratación tanto del personal fijo como de contratistas existen unos principios básicos que deben ser considerados- De esta manera la autora distingue tres principios:

a) Principio de Selección objetiva:

- Que la escogencia del contratista debe estar desprovista de todo tipo de consideración subjetiva, afecto o interés.
 - Que la propuesta más favorable se debe determinar exclusivamente con arreglo a los diversos factores de selección previamente establecidos por la Administración, así como la ponderación precisa y detallada de tales criterios de selección.
 - Que la ponderación de cada uno de dichos criterios o factores de escogencia se debe establecer de manera precisa, detallada y concreta en el respectivo pliego de condiciones y
 - Que la adjudicación hecha por la entidad pública esté precedida del examen y comparación objetiva de las propuestas presentadas, la consulta de precios o condiciones del mercado y los estudios y deducciones hechos por la entidad o sus consultores o asesores.
- (Baicierro 2015; p.23)

b) Principio de Transparencia:

- Garantiza la imparcialidad de la administración y por consiguiente la escogencia objetiva de los contratistas.
- La escogencia del contratista debe hacerse a través de licitación o concurso salvo excepciones previstas en la Ley.
- Que los interesados puedan conocer y controvertir los informes, conceptos y decisiones que se rindan o adopten.

- Las actuaciones deben ser públicas y los expedientes deben estar abiertos al público, permitiendo ejercer el derecho de que trata el art. 273 de la Constitución.
- Estableciendo en los pliegos de condiciones los requisitos objetivos necesarios para participar en el correspondiente proceso de selección.
- Absteniéndose de incluir en los pliegos de condiciones y exigencias de imposible cumplimiento.
- Con la motivación de todas las actuaciones de las entidades públicas durante la actividad contractual. (Baicierro 2015; p.25)

Principio de igualdad

En esta se plantea que no hay selección objetiva sin principio de igualdad. Además de ser un derecho fundamental, se traduce en la identidad de oportunidades dispuesta para los sujetos interesados en contratar con el Estado.

- a. Adoptando pliegos de condiciones que contengan disposiciones generales e impersonales que eviten tratos discriminatorios respecto de los interesados u oferentes u otorguen ventajas a algunos de ellos.
- b. Fijando plazos razonables que faciliten la concurrencia de los oferentes.
- c. Imposibilitando que los oferentes modifiquen sus propuestas después de haberse efectuado el cierre del procedimiento administrativo de selección.
- d. Evaluando todas las propuestas por parte de la Administración.
- e. Aplicando estrictamente los criterios de selección establecidos libremente por ella.

f. Evaluando las propuestas con riguroso apego a los mismos parámetros de ponderación establecidos en los documentos del correspondiente procedimiento administrativo de selección contractual, sin que le sea dable valorar con mayor exigencia determinadas propuestas o variar los criterios de evaluación. (Baicierro 2015; p.26)

Requisitos para Contratistas

Estos requisitos son generalizados en Colombia, por esta razón se toma como referencia lo que propone la Universidad CES (2019) dentro de su manual de contratistas.

Primeramente, los requisitos para contratistas estarían ordenados de la siguiente manera:

- Certificado emitido por la ARL donde se señala madurez en la implementación del SG-SST
- Documento de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo según la resolución 0312 de 2019, este debe contener: Porcentaje de cumplimiento superior al 80%, como mínimo debe garantizar la gestión en: Política de SST, Objetivos del SGSST, Plan anual de trabajo en SST, Condiciones de salud en el trabajo, Registro reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo, Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, Medidas de prevención y control para intervenir los peligros
- Licencia vigente en SST del responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Certificado del curso de las 50 horas del responsable en Seguridad y Salud en el Trabajo.

(CES 2019; p.6)

Se sigue teniendo las especificaciones de la CES (2019) que sugiere los siguientes requerimientos:

Requisitos específicos para tareas de alto riesgo Trabajo en alturas

- Seguridad social en riesgo V
- Programa de protección contra caídas
- Certificado del ejecutor del trabajo en alturas
- Certificado del Coordinador para trabajo en alturas.
- Aptitud médica para trabajo en alturas
- Equipo de protección contra caídas certificado bajo las normas aplicables.
- Permiso de trabajo, incluyendo roles y responsabilidades en cada momento del permiso.
- Sistemas de acceso certificados (andamios, escaleras, plataformas), y evidencia del mantenimiento e inspección.
- Plan de rescate incluyendo equipos, personal entrenado para rescate y recursos para atención de primeros auxilios.
- Certificado de autorización del Ministerio del Centro de entrenamiento
- Análisis de trabajo seguro. (CES 2019; p.7)

Trabajos en espacios confinados

- Certificado de experiencia laboral
- Seguridad social en riesgo V
- Aptitud médica para trabajos en espacios confinados.
- Procedimiento seguro para trabajo en espacios confinados

- Permiso de trabajo, incluyendo roles y responsabilidades en cada momento del permiso.
- Equipo para monitoreo de atmósferas peligrosas. (CES 2019; p.7)

- Plan de rescate incluyendo equipos, personal entrenado para rescate en espacios confinados y recursos para atención de primeros auxilios.

- Análisis de trabajo seguro

Contratistas-Clasificación

Para realizar la teorización de la clasificación de los contratistas y sus funciones dentro de las empresas es necesario tener como referente teórico la clasificación que se plantea en el manual del contratista de Colciencias (2020) que la realiza teniendo en cuenta dos elementos: el nivel de permanencia y el nivel de riesgo.

En este manual de contratistas (Colciencias, 2020) se evidencia claramente la clasificación:

a) Nivel de permanencia

- Contratistas Fijos: los que realizan una actividad continua dentro de la empresa y la relación contractual es superior a 90 días.

- Contratistas temporales: realizan actividades por tiempos determinados, su relación contractual es superior a 10 días y menor a 90-

- Contratistas Puntuales: realizan actividades inferiores a 10 días las cuales son puntuales

b) Nivel de riesgo

- De alto riesgo: realizan tareas críticas como: mantenimiento de aire acondicionado, trabajo en alturas, trabajo en espacios confinados (lavado de tanques, limpieza de cajas de bombas), trabajos en caliente (soldadura, oxicorte, pulidora), mantenimiento de ascensores, izaje de cargas, se incluye la operación de equipos, manipulación de sustancias peligrosas como gases comprimidos y combustibles sólidos o líquidos o residuos peligrosos.) (Colciencias, 2020; p.10)
- Contratistas de Riesgo Medio: son aquellos que realizan actividades que tienen que ver con el manejo de máquinas y herramientas energizadas o con la capacidad de generar accidentes de trabajo graves. (Colciencias, 2020; p.10)
- Contratistas de Riesgo Bajo: son actividades de apoyo y mantenimiento de áreas o procesos de soporte logístico, redes y comunicaciones. (Colciencias, 2020; p.10)
- Contratistas Organizacionales y Visitantes: Son actividades netamente administrativas.

5 Metodología

Para el desarrollo de la experiencia de practica se implementaron unas series de actividades que estaban relacionadas con los objetivos específicos de la misma práctica. A continuación, se describirá de forma detallada el proceso de realización de la práctica:

a. Evaluación de los puestos de trabajo

Esta etapa dio inicio a la experiencia de práctica profesional, inicialmente se procedió a una observación del área en donde se iba a realizar la experiencia, la cual sería en el área de gestión humana, para esto se procedió a implementar las siguientes herramientas:

✓ *Matriz DOFA:* con esta matriz se pudo evidenciar una serie de factores que se manifestaban con debilidad y que estaban relacionada al manual de contratista, se evidenció como resultado:

- Las contrataciones eran realizadas de forma acelerada
- No se anexaban toda la documentación al realizar la contratación
- En muchos casos los trabajadores no poseían documentaciones relacionadas a la ARL y EPS.
- Se evidencio que alguna de la documentación era falsa.
- Algunos contratistas no asumían con seriedad su compromiso por poseer lazos afectivos con los dueños de la empresa.
- Durante el periodo de mayo a septiembre del 2021 el nivel de accidentes de contratistas había aumentado de 2 personas a 10.

b) **Diseño de la matriz de requisitos para la contratación:** en vista de que el diagnóstico arrojó que no se consignaban todos los documentos necesarios y estipulados para el proceso de contrato se consideró oportuno diseñar un instrumento que permitiera llevar un control sobre aquellos requerimientos que debieran registrar los contratistas. Con esto se pretendía poder llevar un seguimiento y cohesionar en la consignación de dicha documentación a los contratistas que ya habían sido contratados, y en el caso de ser nuevos permitía que ellos conocieran cuáles debían ser consignados al momento de la contratación.

Cabe acotar que esta era una de las herramientas que no se tenían dentro de “Hábitat adulto Mayor” era una que pudiera organizar los requisitos necesarios para la contratación de contratistas, o por lo menos que permitiera saber cuáles requisitos poseían y cuáles no. La matriz contenía los siguientes ítems para el control necesario de los contratistas y proveedores:

- ✓ Afiliación y pago al día de la seguridad social
- ✓ Concepto de actitud médica
- ✓ Concepto de actitud médico psicofísico
- ✓ Inducción frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Licencia de conducción
- ✓ Soat
- ✓ Kit de derrames
- ✓ Kit de carreteras
- ✓ Carnet de rad protección
- ✓ Certificado de alturas
- ✓ Certificado CONTE
- ✓ Matricula Profesional

- ✓ Certificado vigente de seguridad física y vigilancia.
- ✓ Esquema de vacunación
- ✓ Programa de protección contra caídas
- ✓ Análisis seguro de trabajo
- ✓ Plan de contingencia para equipos rentados.

Esta matriz se completó en 9 de 10 contratistas con los que se contaban. Fue un proceso complicado debido a que estos no estaban acostumbrados a que se les pidiera este tipo de requisitos, en otros casos se presentaban dificultades porque uno de los contratistas era familiar del director de la casa de acogida y manifestaba ser innecesario todos estos requisitos o los propios a su labor como contratista. Se evidenció durante el transcurso de la práctica un mayor orden y control acerca de los requisitos, y al momento de presentarse alguna eventualidad se hacía más fácil la atención debido a que se conocía con qué requisitos se contaba con cada contratista.

c) Realización de inducción de SST y manual de contratistas y proveedores apenas ingresen externos a la empresa: se concentró en realizar capacitaciones de ingreso a los contratistas nuevos, ofreciéndoles información sobre el sistema, sobre los beneficios que ellos tienen, las responsabilidades para con ellos, pero, de igual forma los compromisos y responsabilidades de ellos a la empresa.

Dentro del cronograma de capacitaciones se tenía estipulada una capacitación mensual; que iniciaron en septiembre hasta noviembre del 2021, dichas capacitaciones fueron organizadas de la siguiente manera:

Tabla 1

Cronograma de capacitaciones

Tema de la capacitación	Fecha de implementación	Contratistas esperados	Contratistas Asistentes
Responsabilidades y deberes de los contratistas	24/09/2021	10	4
El contratista: seguridad y salud en el trabajo.	21/10/2021	10	7
El contratista y la empresa que contrata: sentido de pertenencia	26/11/2021	10	9

Tabla 1: Se describe el organigrama de capacitaciones implementado en la practica

Estas capacitaciones estaban orientadas a que los contratistas conocieran sus funciones y sus derechos al momento de ser contratados, de igual manera que supieran que aspectos y elementos tendrían cubiertos al realizar actividades laborales dentro de la empresa. Se evidenciaba en las primeras capacitaciones que no existía un hábito y un compromiso en cuanto a la necesidad de capacitación, pero posteriormente la asistencia y el proceso de involucrase fu creciendo por lo que se evidenció no solo en conocimiento, sino en cambio de hábitos al momento de usar los elementos de protección personal, al realizar algún tipo de operaciones que incluyera riesgo; sobre todo en trabajos de altura. También es de importancia resaltar que se evidenció mayor compromiso al momento de consignar documentos requeridos.

Se experimentó que estas inducciones fueron más beneficiosas con el personal que recién ingresaba, fue más difícil con los contratistas que tenían más tiempo, ya que lo consideraban innecesario porque creían saber la información.

d) Debido a que se deseaba diseñar un sistema organizado, no solo evidenciado dentro del manual sino en la realidad, se procedió a resaltar dentro del diagnóstico del puesto de trabajo que los contratistas entraban a la empresa sin ningún tipo de restricciones, trayendo esto una serie de problemas como pérdidas de materiales, hurto de mobiliario perteneciente a “hábitat” e incluso algunos de los pacientes salieron de las instalaciones sin ningún tipo de problema. Para esto se **diseñó la autorización de entrada para contratistas**, con esta autorización se pretendía controlar el ingreso y la salida de los contratistas que ingresaban a la empresa. Esta herramienta inicialmente era un formato impreso con los datos del contratista y en donde se dejaban espacios en donde se debía situar la fecha, la hora de entrada y de salida de este de la institución. Se dispuso una carpeta en donde ellos realizaran el proceso. Se evidenció que algunos de ellos no llenaban este formato y lo hacían pasados los días, por lo que se hubo que recurrir a digitar la información a través de Excel y así evitar que se colocara información falsa. Se evidenció con esta herramienta que el 30% de los contratistas (3) no asistían habitualmente y aparecían asistentes, permitiendo reforzar las medidas de control de asistencia y permanencia en “Hábitat”.

e) Con lo anteriormente descrito, durante el desarrollo del trabajo de practica se intentó reforzar la asistencia y permanencia de los contratistas, por eso se consideró oportuno diseñar una **Hoja de verificación de contratistas en campo**. Con este instrumento se pretendía no valerse solamente de la asistencia o del ingreso del contratista sino del cumplimiento de las actividades asignadas.

Esta hoja constaba de los datos del trabajador y de la empresa contratista a la que pertenecía.

En un segundo apartado se dividían dos tipos de tareas: Ordinarias y especiales.

Tareas Ordinarias: servicios internos, mantenimiento, otros proyectos, reparaciones, inmuebles, otros.

Tareas especiales: alturas, espacios confinados, caliente, eléctrico, y químicos.

En la tercera parte se evalúan varios criterios que el trabajador debe implementar dentro de su jornada laboral y la empresa debe verificar, se tendrán en cuenta tres elementos: Cumple, no cumple, No aplica. Los elementos que se evalúan en esta hoja son:

- ✓ Equipos de protección personal
- ✓ Maquinarias, equipos y herramientas
- ✓ Conocimiento del manual para contratistas
- ✓ Señalización
- ✓ Cumplimiento de normas de seguridad
- ✓ Permisos de seguridad.

Con la aplicación de esta herramienta se pudo comprobar una gran cantidad de comportamientos inseguros de parte de los contratistas en cuanto a no solamente el uso de los EPP, sino de las herramientas y equipos apropiados al momento de realizar trabajos de altura. Los resultados permitieron a la empresa realizar y readaptar los presupuestos destinados para la dotación de recursos, para delegar funciones de supervisión más detalladas y mantener la propuesta de capacitaciones continuas.

f) **Desarrollo del Manual de contratistas.** El desarrollo del manual de contratista fue procesual y se partió de las referencias de otros manuales previamente documentados de instituciones similares en la labor que desempeña la empresa. Su construcción estuvo pensada que

inicialmente fuera algo sencillo de entender y que posteriormente fuera reforzado y documentado con mayor y mejores estrategias. Su objetivo principal era Establecer estrategias o lineamientos de obligatorio cumplimiento para los proveedores y contratistas en materia de seguridad y salud en el trabajo al realizar sus labores dentro de las diversas sedes que conforman la empresa hábitat adulto mayor, con el fin de Prevenir incidentes y accidentes de trabajo derivados de los servicios prestados.

El manual consta de cuatro partes importantes y definidas:

✓ Responsabilidades de los contratistas, se evidencian las pautas que deben asumir los contratistas y lo hacen responsables ante la empresa, de igual manera el compromiso que asumen de involucrarse dentro de las actividades de capacitación y de fortalecimiento en salud y seguridad que se presenten dentro de la empresa.

✓ Selección de contratistas: la empresa establece una serie de requisitos que deben cumplir los contratistas para que se le pueda ser otorgado el contrato y de igual forma se enfatiza el compromiso de los contratistas por dar cumplimiento a los mismos.

✓ Ingreso del personal a las instalaciones de la empresa: en este apartado se enfatiza la obligatoriedad de los contratantes de registrar su asistencia en el área administrativa y de igual forma su permanencia y retiro de la misma.

✓ Clasificación de los riesgos que pueden presentar los contratistas dentro de “hábitat”.

Después de haberse realizado la redacción del documento se procedió a realizar una jornada de lectura del manual de parte del personal administrativo, personal fijo de la empresa y posteriormente una lectura grupal con los contratistas. La idea es que ellos tuvieran conocimiento

de los lineamientos allí expuestos y reconocieran cuales eran sus responsabilidades y derechos de la empresa ante ello. Por lo general la reacción fue positiva y de aceptación, por lo que al final de la sesión se procedió a redactar un texto donde se manifestaba su acuerdo al documento. De 10 contratistas solo 9 recibieron copia del manual y la realización de la lectura del documento.

g) ***Realización de socialización con las directoras de las sedes:*** para dar a conocer el manual: en esta actividad se procuró que el manual de contratistas no fuera una actividad esporádica para cubrir la experiencia de trabajo de grado, al contrario, la intención con esta socialización era que la demás sedes supieran del manual y se pudiera aplicar a partir del año 2022 en cada una de las instituciones, e incluso que pudieran implementar la matriz de requerimientos para el control de los contratistas.

6 Interpretación Crítica

La experiencia de práctica profesional generó grandes conocimientos tanto a nivel personal como profesional en lo que respecta a este proceso de formación como administradora en salud ocupacional. Al momento de iniciar la práctica la primera experiencia que impacta y que propone un cambio actitudinal y de paradigmas es encontrar una realidad en salud y seguridad en el trabajo que difiere mucho de lo que idealmente se trae en mente.

El proceso de sistematización de la práctica profesional permitió contribuir a mejorar y concientizar en los diferentes ámbitos de la empresa la importancia de buscar estrategias y herramientas que promuevan el SG-SST, esto incluyó en desarrollar un Manual de contratistas enfocado en servir de guía para prevenir y minimizar las enfermedades o los riesgos a los que están expuestos. Todo esto surge de esa parte humana y profesional que permitió pensar en la salud y el bienestar de los colaboradores, así mismo, enriquecer conocimientos enfocados en la autenticidad como ser humano y como profesional y así comprender las necesidades humanas que tengan los trabajadores desde su enfoque laboral.

Esta experiencia de contacto con la realidad en salud y seguridad tienen mucho que ver con lo que describe Caselles (2020) y es que la realidad de la empresa en relación a la seguridad y salud no tienen nada que ver con la teoría que se propone en las normativas o en los diferentes manuales. Al llegar a Hábitat, lo primero que cuestiono acerca de la implementación del manual de contratista, es que no había una conciencia de todos los procedimientos legales que deberían implementar, en este caso fue fundamental un acercamiento a la normatividad y desde allí poder comprender realmente cuáles eran las falencias que se requerían en cuanto al manual de contratistas. Como persona que conoce los procedimientos que se deben aplicar dentro de las

empresas y específicamente en la elaboración de un manual; era evidente la necesidad de categorizar y ordenar los documentos requeridos para poder realizar el proceso de contratación.

La revisión de la matriz de riesgos de la empresa pudo permitir realizar un análisis exhaustivo de la realidad de incidentes y accidentes dentro del entorno laboral y determinar que realmente la no supervisión y revisión de los requerimientos necesarios para los contratistas y proveedores estaba siendo una de las causas problemas para la empresa. A todo esto, hacía falta un análisis crítico acerca de si existía de parte de los contratistas una comprensión clara del alcance que tenía su labor y su actuar dentro de la empresa.

Uno de los aprendizajes que se construyeron dentro de la realización de la experiencia de practica fue la comprensión de los principios al momento de realizar la contratación de un contratista. Es decir, teniendo como referencia a Baicierro (2015) el plantea que para la selección de contratistas se deben manejar una serie de principios: de selección objetiva, transparencia e igualdad. Desde la experiencia evidenciada, muchos de los procesos de contratación no tenían en cuenta ninguno de estos principios, es decir, al momento de contratar la empresa no era objetiva cuando otorgaba contratos, sino que se guiaba por relaciones afectivas o por recomendaciones de terceros. Dentro de las implicaciones de realizar el manual de contratistas y de aplicarlo, la experiencia llevo a la comprensión individual y de la misma empresa de la importancia de que la escogencia del contratista debe estar desprovista de todo tipo de consideración subjetiva, afecto o interés.

De igual forma permitió una comprensión clara del sentido de transparencia en la información al momento de realizar el proceso de contratación, de buscar estrategias adecuadas de comunicación a todas las partes interesadas en el proceso de contratación.

En este mismo orden de ideas, la creación y diseño del manual de contratistas fue una invitación a buscar herramientas adecuadas que permitieran el desarrollo de las actividades, es decir, dentro de las implicaciones de buscar y registrar los requisitos que se necesitaban; hubo que diseñar estrategias tecnológicas y físicas que hicieran posible el desarrollo de este aspecto.

Otro elemento a considerar dentro de los aprendizajes, es el referido a que hubo que realizar búsqueda de conocimientos en relación a lo que significa y lo que es un contratista, se pudo entender que al hablar de contratistas no se habla de un término general, sino que por el contrario se requiere comprender que existen de acuerdo a las necesidades otro tipo de contratista.

Es claro de igual forma, dentro de todo este proceso que se buscaba la eficiencia, la consolidación de estrategias que permitieran una mejora continua, clara efectiva y eficiente, desde todo esto surge la necesidad de propuestas que mejoren la realidad del manual de contratistas.

Dentro de los aprendizajes obtenidos durante el desarrollo de la sistematización y que de alguna forma permite una mayor apertura del conocimiento; es que en el momento de realizar el manual de contratistas se hizo siguiendo una estructura que siguiera de modelo de otras instituciones. Desde la comprensión de los teóricos consultados, en este caso Blanco et, al (2018) permitieron analizar y profundizar un poco sobre las implicaciones que trae el proceso de contratistas. Por ejemplo, durante la practica la intención del manual era que los contratistas (cualquiera que fuere) consignaran la documentación requerida y adecuada; en ningún momento se pensó como es el caso y a partir de modelos teóricos, en estructura pasos definidos y organizados para una selección optima de los contratistas. Es decir, poder evitar dentro de la empresa que cualquiera que llegue con documentación ya este contratado, sino que por el

contrario este proceso tenga sus debidas etapas y documentación que hagan posible escoger el candidato más idóneo y correcto para este tipo de situación.

Desde esta teoría se pudo comprender que los requisitos para la contratación de un contratista deben ser más agudo y de mayor proceso, ya que la intención no es conseguir cualquier contratista sino el mejor. De igual manera otro elemento de reflexión y análisis de la teoría es que el especialista en salud y seguridad en el trabajo debe tener en cuenta una estructurada organizada:

- ✓ Descripción detallada de los procedimientos para seleccionar a los contratistas.
- ✓ Los plazos de cada una de las etapas de los procedimientos
- ✓ Los criterios de evaluación y desempate.
- ✓ El contenido que deben tener las propuestas.
- ✓ Los Procedimientos para la aplicación de las restricciones de la Ley 996 de 2005

Si bien, el manual en mismo es una propuesta adecuada y organizada, porque pretende estructura cuales son los requisitos que realmente la empresa solicita para poder realizar el contrato y así poder tener un control más organizado de las personas que entran y salen de la institución y que prestan un servicio a esta. El manual de contratistas pretende crear una relación y una vinculación de identidad y compromiso entre el contratista y la empresa, que de una y otra manera el trabajador conozca realmente que tiene la empresa, que le ofrece, en que le protege y en que le beneficia; pero de la misma forma reconocer como el trabajador le aporta y le beneficia a esta, no tanto en el trabajo o el servicio que presta, sino en los aportes de valores, de ideas y propuestas que beneficien a todos.

Ahora bien, la experiencia de sistematización produjo una serie de reflexiones acerca de las implicaciones del manual de contratista y sus impactos, evidentemente dentro de la empresa el impacto de la salud y la seguridad es lo más primordial, el buscar y encontrar claves que permitan el bienestar y la seguridad del trabajador. Pero, desde otra perspectiva la experiencia permite analizar y evidenciar cuales son los beneficios a nivel económicos que puede dejar el diseño y la implementación de un manual. En muchas ocasiones, las empresas no realizan procesos importantes por el temor de lo que implica invertir en dichos procesos, pero sin percatarse de los beneficios tanto para ellos como para sus colaboradores. Se evidenció con la experiencia que el plan de contratistas implica un poco inversión en cuanto a lo económico, pero le genera a la empresa pérdidas desde este aspecto, ya que al implementarse de forma adecuada evitará accidentes e incidentes que le impliquen a la empresa gastos en salud.

Propuesta de Mejora

La propuesta de mejora de esta sistematización está enfocada en un apartado fundamental que aún es problema en la empresa y en otras, y que tiene que ver con la consignación de documentación. El problema no está solamente en si el contratista entrega la información que se está solicitando, o si esta está al tiempo requerido; muchas veces la problemática tiene que ver con la veracidad de dicha documentación, es decir, el manual de contratista debería centrarse inicialmente en buscar mecanismos de comprobación de la legalidad y veracidad de documentos que se entregan.

La experiencia dentro de la realización del trabajo de práctica, evidenció que muchos de estos trabajadores consignaban documentación que era falsa; desde afiliaciones, hasta exámenes médicos y en muchos momentos esta situación le trajo problemas de índole legal a la empresa,

por lo que al momento de contratar se cumplían los requerimientos de contratación, pero no había un lineamiento que hiciera hincapié en la búsqueda de la veracidad o legalidad del documento.

Ahora bien, la propuesta de mejora implica que dentro del manual de contratista haya un apartado en donde se enfatice el compromiso que tiene el contratista no solamente de consignar la documentación sino de que esta sea veraz y confiable para la empresa que contrata. Por esta razón la propuesta de mejora va dirigida propiamente a que la empresa debe considerar en el manual los pasos que el contratista debe seguir en cuanto a la consignación de recaudos, pero de igual forma la empresa debe tener un control sistematizado de dichos procesos.

La propuesta de mejora comenzaría desde el momento en el que el contratista llega a la empresa interesado en prestar sus servicios, para esto se propone diseñar una herramienta en donde la empresa pueda manejar con claridad los documentos exigidos y la verificación adecuada:

Modelo Check List

Requisitos	SI	NO
Posee los exámenes médicos requeridos		
Se corroboró la veracidad del examen del médico		
Tiene afiliación a ARL		

Se verificó la misma y la cancelación de compromisos		
Posee afiliación a EPS		
Se verifica la realización de cursos y capacitaciones de acuerdo al servicio a prestar		
Posee caja de compensación		

Esta herramienta permitirá que el trabajador tenga el conocimiento de cuáles son los documentos que debe registrar y que van a ser validados por la empresa y que de no ser así evidentemente supondrá la no concreción del contrato. Esto supone una mejora porque le permite al contratista conocer los niveles de exigencia de la empresa en cuanto a los procesos y a la seriedad y lo que implica la seguridad y la salud, al mismo tiempo permite abordar ciertos vicios y conductas inadecuadas dentro de los procedimientos de la contratación como la permisividad y la no verificación de la legalidad de la documentación.

Como parte de otra propuesta que puede ser útil, estaría que muchas empresas acostumbran a no contratar personal que tenga algún vínculo familiar. Esta conducta no se encuentra prohibida por el Código Sustantivo del Trabajo; por lo tanto, si el empleador toma la decisión de apearse a esta costumbre, no está violando norma alguna la propuesta de mejora de esta sistematización está enfocada en un apartado que a un es una problemática en la empresa para ello se propone establecer mediante el reglamento interno de trabajo exclusivamente para el personal administrativo encargado de realizar contrataciones, la Prohibición de vincular personal que tengan cualquier tipo de relación familiar en la empresa tanto internos como externos.

Esta medida se planteará con el objetivo de velar por la seguridad productiva y convivencia de todos los trabajadores de la empresa evitando que por vínculos familiares se presenten situaciones de complejidad, lo que puede generar riesgo ante el bienestar de los trabajadores, para ello se tomarán las siguientes medidas. El numeral 6 del código sustantivo del trabajo señala que, si un trabajador viola gravemente las obligaciones o prohibiciones especiales o quebranta lo estipulado en contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, estará expuesto en una causal de despido, el reglamento interno de trabajo indica que:

En la empresa hábitat adulto mayor no se permite contratar personal que se encuentre ligado por vínculos familiares,

- No pueden trabajar en hábitat quien tenga vínculos con los administradores, contador y supervisores en los siguientes grados de consanguinidad primero y segundo. Es decir, hijos, padres, hermanos, sobrinos, tíos, abuelos, bisabuelos y tatarabuelos de matrimonio, segundo grado: suegros, cuñados, yernos o nueras.

Conclusiones

- La sistematización del trabajo de practica permitió realizar un análisis más detallado de la experiencia de trabajo de práctica, al mismo tiempo reconocer y corregir ciertas falencias y debilidades cometidas dentro del desarrollo del mismo.
- La revisión documental y teórica acerca del manual de contratistas me permitió ver la importancia que tiene la implementación de estrategias y herramientas dentro de la salud y seguridad en el trabajo para el alcance de los objetivos propuestos dentro del procesos.
- Realizar una descripción de las actividades y de las metodologías implementadas permitió observar y reconocer el alcance y los conocimientos adquiridos durante la formación académica
- La interpretación crítica permitió reconocer los conocimientos adquiridos durante el proceso, de igual manera produjo que se realizaran propuestas basadas a la experiencia, a las necesidades y la búsqueda de mejoras claras y específicas en hábitat.

Referencias Bibliográficas

- Cadena Arevalo, J., y Blanco Casallos, L. (2019). *Apreciaciones al manual de contratación del Hospital San rafael de Tunja*. Tunja. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19718/2018julianacadena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caselles Ibanez, J. (2020). *Diseño del manual de seguridad y salud en el trabajo para contratistas de obra con la universidad francisco de Paula Santander Ocaña*. Universidad Franciso de Paula Santander Ocaña, Ocaña. Obtenido de <http://repositorio.ufpso.edu.co/handle/123456789/2317>
- Colciencias. (2020). *Manual de contratista*. Cundinamarca. Obtenido de https://www.ucundinamarca.edu.co/documents/contratacion/invitaciones/2020/COLCIENCIA_MANUAL.pdf
- Cordero Ramirez, W. (2008). *Propuesta para la elaboración de procedimientos del manual de contratista de la gobernación de Santander*. Bucaramanga. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/740/digital_17376.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz Suarez, M. (2014). *Los contratos con proveedores de servicios en la empresa multinacional y su adaptación a la ley ecuatorian*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7479/10.C06.000367.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Gomez Serrano, N. (2016). *Propuesta para la creacion de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en contratistas del departamento de servicios corporativos region*

latinoamerica en la empresa componentes Intel. Obtenido de

<https://core.ac.uk/download/pdf/75996052.pdf>

Hernandez Palacios, A. (2007). *Diseños e políticas de ambiental, salud y seguridad y aplicativo para el manejo de contratistas para laboratorio Baxster*. Santiago de Cali. Obtenido de

<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/5613/TID02026.pdf?sequence=1>

Julio Correa, J., y Florez, L. (2019). *Análisi, actualización, diseño y propuesta para el manual de funciones de empleados de planta, guía de actividades para contratistas y estructura organizacional del E.S.E hospital Nuestra señora del Carmen de Tabio*. Chia. Obtenido de

<https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/2926/Ana%cc%81lisisactualizacio%cc%81ndisen%cc%83oypropuestaparaelmanualdefunciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mantilla Pallares, C. (2014). *Importancia del principio de selección objetiva del contratista en el procedimiento de Licitación pública en Colombia*. Bogotá.

Moreno Riascos, J. (2014). *Elaboración de una propuesta de diseño y estructuración de un manual para proveedores de la sociedad portuaria regional de Buenaventura*.

Buenaventura. Obtenido de

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10796/0513192.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OMS. (2009). *Manuales para el desarrollo de planes de seguridad de agua: metodología pormenorizada de gestión de riesgos para proveedores de agua de consumo*. OMS.

Obtenido de

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/75142/9789243562636_spa.pdf

Rosario, U. d. (2018). *Manual de contratista*. Bogotá.