

**PLAN DE MANEJO Y MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL DE LA EMPRESA ESPORMART LTDA. EN EL AÑO 2011**

VICTORIA EUGENIA SOTO GONZÁLEZ

**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA
2011**

**PLAN DE MANEJO Y MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD
OCUPACIONAL DE LA EMPRESA ESPORMART LTDA. EN EL AÑO 2011**

VICTORIA EUGENIA SOTO GONZÁLEZ

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Administradora de Empresas.**

Director:

**HERNANDO MONDRAGÓN AGUDELO
Dr. En Derecho, Ciencias Políticas y Sociales**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA
2011**

Nota de aceptación

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

JURADO

JURADO

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo, principalmente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres Aleyda González y Alberto Soto por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis hermanos que directamente me impulsaron para llegar hasta este lugar.

A mis maestro; Dr. Hernando Mondragon Agudelo por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis; gracias por su apoyo ofrecido en este trabajo; por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de mi formación profesional.

A la Universidad del Valle sede Pacifico y en especial a la Facultad Ciencias de la Administración por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

AGRADECIMIENTOS

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradezco a mis padres por el apoyo, motivación y su amor incondicional.

También agradezco a los docentes de la Universidad del Valle sede Pacifico por los conocimientos compartidos y enseñados para mi desarrollo profesional, en especial a mi Director de tesis Dr. Hernando Mondragon Agudelo más que un profesor un mentor.

Le agradezco a la empresa ESPORMART LTDA., por la confianza, oportunidad e información dada, para llevar a cabo esta investigación.

La Universidad del Valle, por brindarme las herramientas necesarias para el desarrollo de esta investigación.

Gracias a todas aquellas personas y entidades que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, les doy mis más sinceros agradecimientos.

CONTENIDO

	PÁG.
INTRODUCCIÓN	
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 JUSTIFICACIÓN	17
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1 OBJETIVO GENERAL	18
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3. MARCOS DE REFERENCIA	19
3.1 MARCO CONTEXTUAL	19
3.1.1 Marco Geográfico	19
3.1.2 Marco Institucional	19
3.1.2.1 Generalidades de la empresa	19
3.2 MARCO TEÓRICO	25
3.2.1 Marco de Antecedentes	28
3.3 MARCO LEGAL	32
3.4 MARCO CONCEPTUAL	36
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS	39

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	39
4.3 FUENTES DE INFORMACIÓN	39
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
4.5 POBLACIÓN OBJETIVO Y MUESTRA	40
4.6 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	40
5. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	41
5.1 DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD	41
5.1.1 Resumen de morbilidad en el primer semestre año 2011 de ESPORMART LTDA.	42
5.1.2 Estadística de accidentes de trabajo del mes enero al mes de septiembre del año 2011	44
5.1.3 Estadística de enfermedad común primer semestre del año 2011 de ESPORMART LTDA.	48
5.2 DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS INSTALACIONES OPERATIVAS DE LA EMPRESA ESPORMART LTDA.	50
5.2.1 Condiciones Físicas	52
5.2.2 Manipulación, transporte y descargue de carbón	53
5.2.3 Condiciones ergonómicas	57
5.2.4 Condiciones psicosociales	59
5.2.5 Condiciones biológicas, saneamiento y medio ambiente	60
6. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A USUARIOS DEL PROGRAMA	

DE SALUD OCUPACIONAL DE ESPORMART LTDA.	64
7. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL	74
7.1 RESPONSABILIDADES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	74
7.2 RESPONSABILIDADES DEL CORDINADOR DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	75
7.3 RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	76
7.4 GRUPOS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.	76
7.5 RECURSOS FINANCIEROS	75
7.6 RECURSOS FÍSICOS	77
8. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	77
8.1 INTEGRACIÓN AL COPASO	78
8.2 FUNCIONES DEL COPASO	78
8.3 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR CON EL COPASO	79
8.4 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EL COPASO	80
9. PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO	81
9.1 CONDICIONES DE RIESGO Y TIPO DE LESIONES	81
9.2 EFECTOS DE LOS FACTORES DE RIESGO	82
9.3 PRIORIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO	84
9.3.1 Actividades de control	84
9.3.1.1 Factores de riesgo – ergonómico	84
9.3.1.2 Factores de riesgo – mecánico	85

9.3.1.3 Factores de riesgo - biológico	85
9.3.1.4 Factores de riesgo – químico	86
9.3.1.5 Factores de riesgo - psicosocial	86
9.3.1.6 Factores de riesgo – público	86
9.3.1.7 Factores de riesgo - tránsito	87
9.3.1.8 Factores de riesgo - incendio	87
9.3.1.9 Factores de riesgo - trabajo de alturas	87
9.3.1.10 Factores de riesgo - caídas al mismo nivel	88
9.3.1.11 Factores de riesgo - sobre esfuerzo	88
9.3.1.12 Factores de riesgo - discomfort térmico	88
9.3.1.13 Factores de riesgo - eléctrico	89
9.4 MATRIZ DE PANORAMA DE RIESGOS	90
10. SUBPROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	91
10.1 SUBPROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	91
10.2 SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	93
10.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	96
10.4 POLÍTICA DE SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE DE ESPORMART LTDA.	98
11. ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	99
12. PLAN DE EMERGENCIA	100
12.1 PLANES DE EMERGENCIA Y SEGURIDAD CONTRA INCENDIO	100

12.2 POLÍTICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO ESPORMART LTDA.	101
13. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	102
13.1 INDICADORES DE IMPACTO	103
13.2 INDICADORES DE PROCESO	104
14. CONCLUSIONES	105
15. RECOMENDACIONES	107
BIBLIOGRAFÍA	111
CIBERGRAFÍA	113
FUENTES	114
ANEXOS	114
Anexo A. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN FRENTE AL PROGRAM DE SALUD OCUPACIONAL QUE OFRESE “ESPORMART LTDA.”	115
Anexo B. GLOSARIO	118

LISTADO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Áreas Funcionales	21
Tabla 2. Morbimortalidad específica por accidentalidad	42
Tabla 3. Morbimortalidad específica por enfermedad profesional	43
Tabla 4. Morbimortalidad específica por enfermedad común	43
Tabla 5. Efectos en los colaboradores	83
Tabla 6. Panorama de riesgo	90
Tabla 7. Inspecciones de seguridad	94

LISTADO DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama de ESPORMART LTDA. AÑO 2011	22
Figura 2. Comparativo mes a mes de accidentes de trabajo año 2011.	44
Figura 3. Incapacidades por accidentes de trabajo primer semestre 2011.	45
Figura 4. Accidentes de trabajo según el cargo primer semestre 2011	46
Figura 5. Ausentismo generado por enfermedad común año 2011	48
Figura 6. Días no laborados por enfermedad común año 2011	49

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Grafico 1. ¿Conoce usted el Programa de Salud Ocupacional de Espormart Ltda.?	65
Grafico 2. ¿En caso de alguna accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?	65
Grafico 3. ¿Durante su permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado?	66
Grafico 4. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de Salud Ocupacional organizadas por la empresa?	67
Grafico5. ¿Sabe usted a que ARP se encuentra afiliado?	68
Grafico 6. ¿Tiene usted conocimiento que es el "COPASO"?	68
Grafico 7. ¿Ha participado usted como miembro activo del COPASO en representación de los trabajadores?	69
Grafico 8. ¿La ARP a la que está afiliada ESPORMART LTDA., realiza programas de prevención?	70
Grafico 9. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección que utiliza usted en su área durante su jornada laboral?	70
Grafico 10. ¿Condiciones ambientales y locativas en su puesto de trabajo?	71
Grafico 11. ¿A que se deben los accidentes o incidentes de trabajo?	72
Grafico 12. ¿Los integrantes del COPASO realizan visitas periódicas a su puesto de trabajo para conocer las condiciones en que usted desarrolla su labor?	73

INTRODUCCIÓN

Buenaventura está conectada con 81 puertos en todo el mundo; punto estratégico respecto a los mercados andinos, en particular Ecuador y Perú. Buenaventura es el puerto del país por el cual se moviliza la mayor parte del comercio exterior de Colombia, sin tener en cuenta petróleo, carbón y banano.

Para el desarrollo de Colombia la conexión con la Cuenca del Pacífico es indispensable, ya que allí se encuentran economías tan importantes como China, Estados Unidos y Japón, consideradas como las más prósperas y dinámicas del Siglo XXI.

Actualmente el puerto de Buenaventura posee una gran cobertura a nivel mundial, esto provoca un desarrollo inaplazable para las organizaciones relacionadas directamente con actividades portuarias, de transporte, entre otras, vinculadas a estas acciones.

El desarrollo de ésta actividad genera un alto grado de inseguridad en los colaboradores, presentándose cifras alarmantes de accidentes y enfermedades profesionales que pueden ser evitados, pero por la falta de interés y manejo inadecuado del programa de Salud Ocupacional por parte de la estructura administrativa de las organizaciones (Junta Directiva, Gerente, entre otros), se presentan estas anomalías que son muy perjudiciales a nivel económico, social y jurídico.

Es por ello, que los administradores deben velar por diseñar, mejorar e implementar el Programa de Salud Ocupacional; ya que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, e inciden negativamente en la productividad, además de generar graves implicaciones a nivel laboral, familiar, social y legal.

Por consiguiente, se examinará la efectividad del Programa de Salud Ocupacional que maneja actualmente ESPORMART LTDA., compañía especializada en el cargue y descargue de motonaves de granel sólido (yeso, bauxita, carbón, mineral de cobre, entre otros.), caracterizada en resolver las necesidades relacionadas con la operación portuaria de Buenaventura, con la finalidad de fortalecer y reestructurar el programa de Salud Ocupacional actual, evitando al máximo los accidentes y enfermedades de los colaboradores que se presentan a menudo.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La salud y seguridad ocupacional son tomadas como herramientas básicas e indispensables para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores; ésta permite desarrollar y promover la salud de los trabajadores, previniendo y controlando enfermedades ocupacionales y accidentes; de esta manera eliminando los factores de riesgo de la salud y seguridad en el trabajo.

El diseño e implementación del proceso de salud y seguridad ocupacional, permite incrementar la salud física, mental y social del colaborador; promoviendo y desarrollando la capacidad del empleado, así como su desarrollo profesional y social.

A pesar de la gran importancia que en los últimos años ha cobrado la prevención y la salud ocupacional dentro de los sistemas empresariales, es común encontrar todavía muchas empresas que no comprenden el costo real de los accidentes y otros acontecimientos que ocasionan pérdidas.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos, o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, es indispensable que toda organización cuente con un manual que sirva de guía para minimizar los accidentes y enfermedades profesionales en los colaboradores.

La Organización Internacional del Trabajo⁽¹⁾ -OIT-, manifiesta que cada **15 segundos un trabajador muere** a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, o tienen un **accidente laboral** y se presentan más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral.

El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global de cada año.

(1) <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>. Febrero 2011, 3:45 PM

Es de vital importancia que los empresarios y trabajadores se comprometan a generar una cultura de prevención y a implementar programas en salud ocupacional, la cual es actualmente una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad.

Por esta razón, el Programa de Salud Ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

Es necesario que la compañía asuma la responsabilidad de buscar y poner en práctica las medidas necesarias, que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las labores, tanto operativas como administrativas de la empresa, brindándoles medianamente a sus colaboradores un medio ambiente laboral seguro.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué plan de manejo y mejoramiento del programa de salud ocupacional tendiente a disminuir los índices de accidentalidad y enfermedades profesionales, debe implementarse en la empresa ESPORMART LTDA., en el año 2011?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Conocer en qué consiste un Programa de Salud Ocupacional es muy importante para las personas que de una manera u otra están involucradas dentro de todo el proceso productivo de una empresa, ya que ayuda a evaluar y controlar, o por lo menos, a minimizar los factores de riesgos inherentes a cada proceso, brindando a los trabajadores bienestar, seguridad, y motivación y a los empresarios beneficios sociales y económicos, ya que se traduce en control de costos al reducir las pérdidas generadas por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

El Programa de Salud Ocupacional diseñado y desarrollado en forma adecuada es la herramienta más efectiva para incrementar la productividad y reducir el ausentismo laboral. Adicionalmente, incentivar el recurso humano, disminuir la accidentalidad, conservar las máquinas, herramientas e instalaciones a la vez de disponer de ambientes saludables, no solo evita las enfermedades profesionales, sino que proporciona bienestar al trabajador, eliminando factores de reducción de la capacidad laboral.

Todas las organizaciones, cualquiera que sea su actividad, deben crear un Programa de Salud Ocupacional, ya que está en la obligación de contribuir al fortalecimiento y manejo de los procesos y actividades que prevengan y apoyen la seguridad, tranquilidad y salud de cada uno de los colaboradores elevando su motivación y capacidad laboral.

De conformidad a lo anterior, se debe destacar que existen varias normas legales, como la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la ley 100 de 1.993 sobre la Seguridad Social, entre otros, que le exigen a los empleadores asegurar a sus colaboradores contra los accidentes y enfermedades profesionales, ya que es obligación velar por la seguridad y bienestar de cada uno de los miembros de la compañía, porque de lo contrario tendrán que atenerse a las sanciones legales.

Igualmente es importante que los colaboradores trabajen seguros, en un ambiente agradable para generar mayor productividad y rentabilidad en la compañía.

Por éstas razones hay que contribuir al fortalecimiento y manejo de Programa de Salud Ocupacional con que ha venido trabajando desde hace más de 7 años ESPORMART LTDA, proponiendo un Plan de Manejo y Mejoramiento del mismo, ya que la utilización adecuada de estas herramientas es efectiva para incrementar la productividad, seguridad de los colaboradores y motivación de la compañía.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Reestructurar el Plan de Manejo del Programa de Salud Ocupacional de la Empresa ESPORMART LTDA., del año 2011 que permita desarrollar actividades de promoción, prevención y control de riesgos para mejorar la salud de los colaboradores en su área de trabajo.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⇒ Fomentar una cultura del auto cuidado y la prevención de los riesgos profesionales en los colaboradores fortaleciendo los procesos de inspección, vigilancia y control en la organización.
- ⇒ Mejorar la gestión de la salud ocupacional para fortalecer la calidad de vida de los colaboradores, e incrementar la productividad y competitividad de la empresa.
- ⇒ Promocionar las políticas en Salud Ocupacional motivando al personal a través de charlas, cartas de reconocimiento, asistencia a reuniones formales, entre otras.
- ⇒ Controlar resultados, conociendo el desarrollo de los subprogramas y funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad a través de estadísticas de accidentalidad, actas del comité, cumplimiento de los récords establecidos, pronunciándose al respecto.

3. MARCOS DE REFERENCIA

3.1 MARCO CONTEXTUAL

3.1.1 Marco Geográfico.

La investigación se realizará en el Municipio de Buenaventura que se encuentra localizado en la parte izquierda de la Cordillera Occidental sobre la Costa Pacífica. Limita al norte con el Departamento del Chocó, al sur con el Cauca, al oriente con los municipios Calima, Dagua, Cali y Jamundí, y por el oriente con el Océano Pacífico.

Buenaventura es el puerto marítimo más importante sobre el Océano Pacífico con una extensión de 6.078 kilómetros cuadrados y a una altura de 7 metros sobre el nivel del mar, con 324.207 habitantes; ubicado como el segundo municipio más poblado del Valle del Cauca, a través de él entra y sale la mayor cantidad de mercancía de importación y exportación del País⁽²⁾.

La actual zona portuaria de Buenaventura está conformada por 13 muelles y es compartida por la Armada Nacional que cuenta con uno de estos, la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A. que realiza sus actividades en once muelles y TCBUEN S.A., Terminal de Contenedores de Buenaventura que opera en el último muelle.

3.1.2 Marco Institucional

3.1.2.1 Generalidades de la empresa

Razón Social: ESPORMART LTDA.

Nit: 900.254.508.-4

Dirección de la Empresa: Calle 8 No.2B - 22 Oficina 402

Actividad Económica: especialización en el cargue y descargue de motonaves de granel sólido⁽³⁾ (yeso, bauxita, carbón, mineral de cobre, entre otros.), se caracteriza en resolver las necesidades relacionadas con la operación portuaria; contando con un excelente talento humano que satisface las necesidades de los clientes.

(2) http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_%28Valle_del_Cauca%29, Agosto 2011, 2:00PM

(3) <http://www.espormart.com/index.aspx> Agosto 2011, 2:35PM

Misión

“ESPORMART LTDA tiene como misión poner a disposición toda su capacidad y experiencia en el talento humano y equipos para el cargue y descargue de motonaves con granel solido en busca de la agilización de las operaciones para así ofrecer satisfacción total a nuestros clientes, a través del mejoramiento continuo ⁽⁴⁾”.

Visión

“ESPORMART LTDA tiene como visión posicionarse en el mercado dentro de cinco años como el operador portuario de gráneles sólidos más eficiente y capacitado de la región, contribuyendo con el desarrollo social y económico de Buenaventura, buscando posicionamiento en el mercado”.

Valores Corporativos

“Lealtad, Compromiso, Calidad, Servicio, Eficiencia”.

Política de Calidad

“EXPORMART LTDA. Es una empresa líder en la prestación de servicios de cargue y descargue de motonaves de granel sólido con talento humano proactivo y calificado. Garantizando la satisfacción de sus clientes, ofreciendo un excelente servicio mediante la optimización de procesos que fortalezcan las operaciones portuarias y a la vez posicionen a la empresa en el mercado nacional e internacional y garanticen la seguridad integral, competitividad, confianza y mejoramiento continuo del sistema de seguridad bajo los estándares de calidad”.

Clase de Riesgo: “V ⁽⁵⁾”.

(4) <http://www.espormart.com/index.aspx>

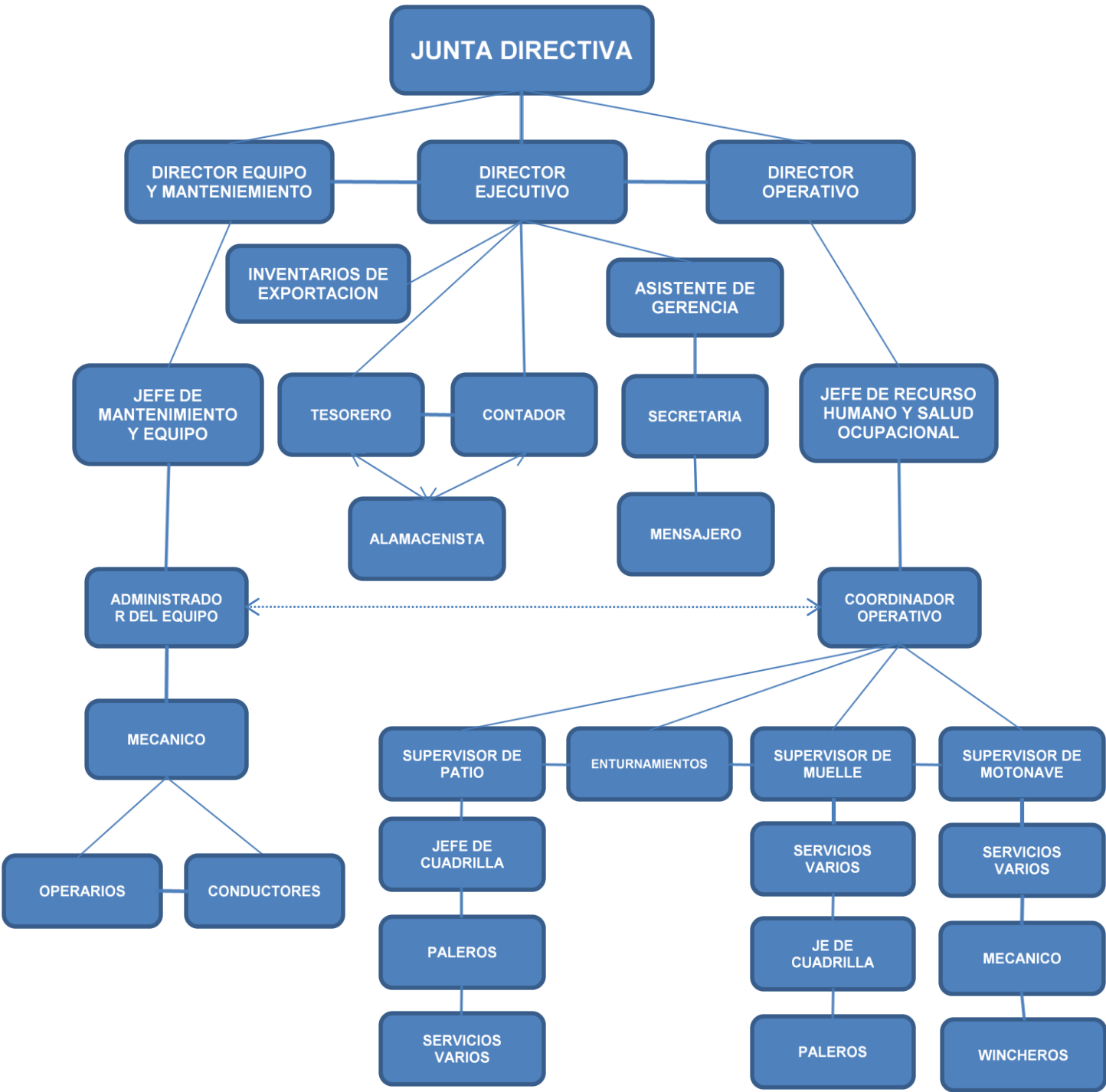
(5) SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle Agosto 2011, 3:25 PM.

Tabla 1. Áreas Funcionales

ÁREA ADMINISTRATIVA	ÁREA OPERATIVA
Gerente	Jefe Operativo
Jefe de Recursos Humanos	Jefe de Taller
Contadora	Jefe de Patio
Auxiliar Contable	Estibadores de Recibo
Secretaria	Estibadores de Embalaje
Recepcionista	Operadores de Equipo (cargadores, mini mulas, retroexcavadoras)
Conserjes	Servicios Varios

Fuente: SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle Agosto 2011, 3:25 PM.

Figura 1. ORGANIGRAMA DE ESPORMART LTDA. 2011



Fuente: SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle Septiembre 2011, 9:00 A.M.

Turnos y horarios de trabajo

Para la realización de las actividades de cargue y descargue de carbón dentro de las instalaciones operativas y administrativas de la empresa ESPORMART LTDA., manejan los siguientes turnos de manera rotativa (operarios):

➤ Personal administrativo

Lunes a Viernes de 8:00 A.M a 12:00 M. y 2:00 P.M. a 6:00 P.M.
Sábados de: 8:00 A.M. a 1:00 P.M.

➤ Personal operativo

Taller

○ Jornada matinal

Lunes a Viernes de 6:30 A.M. a 11:30 A.M.
Sábados de: 6:30 A.M a 11:30 A.M.

○ Jornada vespertina

Lunes a Viernes de 2:00 P.M a 5:00 P.M.

Patio Zona Franca (Paleros divididos en cinco cuadrillas, turnos rotativos)

○ Jornada matinal

Lunes a Viernes de 7:00 A.M. a 1:00 P.M.

○ Jornada vespertina

Lunes a Viernes de 1:00 P.M a 6:30 P.M.

○ Conserjes

Lunes a Viernes de 7:00 A.M. a 3:00 P.M.

Administradora de riesgos profesionales: Colmena

EPS: Servicio Occidental de Salud⁽⁶⁾

Materias primas utilizadas en el proceso

Equipos o herramientas utilizados en el proceso

- ⇒ Cargadores
- ⇒ Elevadores
- ⇒ Volquetas
- ⇒ Container
- ⇒ Palas

Elementos de protección personal que se suministran a los trabajadores:

ESPORMART LTDA., suministra los siguientes elementos de protección a sus colaboradores:

- ⇒ Uniformes (de acuerdo a la actividad)
- ⇒ 1 par de botas de caucho o cuero (según actividad)
- ⇒ 1 Casco protector
- ⇒ Chalecos reflectivos.
- ⇒ Mascarilla
- ⇒ Mono gafas
- ⇒ Guantes

(6). SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA Buenaventura Valle Septiembre 2011, 9:00 A.M.

3.2 MARCO TEÓRICO

Las teorías que se relacionan con el problema a mejorar y fortalecer sobre el Programa de Salud Ocupacional de ESPORMART LTDA son las siguientes⁽⁷⁾:

- A. Teoría de las Relaciones Humanas
- B. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg
- C. Teoría X y Y
- D. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

A. Teoría de las Relaciones Humanas (Elton Mayo)

Elton Mayo (1880-1949) nació el 26 de diciembre de 1880 en Adelaida, Australia y falleció el 7 de septiembre de 1949 en Guildford Connecticut (Estados Unidos). Era un Filósofo, enseñó en la Universidad de Queensland entre 1919 y 1923, acerca de temas sociales como de contenido del trabajo. Surgieron algunas tensiones por lo que se trasladó a la Universidad de Pennsylvania.

Entre 1926 y 1947 fue profesor de investigación industrial en la Harvard Business Scholl. Es sobre todo conocido por su investigación que incluye los estudios de Hawthorne o "Hawthorne Studies" de 'la lógica del sentimiento' de los trabajadores y la 'lógica del coste y la eficiencia' de los directivos que podría conducir a conflictos dentro de las organizaciones. Afirma que el estudio aplicado de las relaciones de trabajo requiere la integración de varias perspectivas. La idea principal de este sociólogo fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano⁽⁷⁾.

La teoría de las relaciones humanas como teoría organizacional fue desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores Mery Perker Follet, Abraham Maslow y Douglas Mc Gregor en los Estados Unidos en el año 1.930.

Se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el empleado y el empleador, en razón a las limitaciones que presenta la teoría clásica, que con el fin de aumentar la rentabilidad del negocio llegó al extremo de la explotación de los trabajadores quienes se vieron forzados a crear sus propios sindicatos. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

(7) <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/215/21512808.pdf> Teorías relacionadas con la Salud Ocupacional Agosto 2011,3:45PM.

La teoría le da importancia al estudio de la organización Como grupo de personas, haciendo énfasis en las personas, inspirados en sistemas de psicología, Delegando autoridad y autonomía al trabajador, confianza y apertura; Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados, confianza y dinámica grupales interpersonal entre los colaboradores.

La causa por la cual Elton Mayo vio la importancia de crear una oposición a la teoría clásica de la administración fue la necesidad de humanizar y democratizar la administración, el desarrollo de las llamadas ciencias humanas, las ideas de la filosofía pragmática de John y de la psicología dinámica de Kurt lewin y las conclusiones del experimento de Hawthorne.

B. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Frederick Irving Herzberg (1923-2000) nació en Massachussets el 18 de abril de 1923 y murió el 19 de enero del 2000 en la university Hospital de Salt Lake city a la edad de 76 años. Fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas.

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando primordialmente la satisfacción laboral y en la motivación de los colaboradores para un mejor desempeño en el puesto de trabajo⁽⁸⁾.

Los factores son factores higiénicos o factores extrínsecos y factores motivacionales o factores intrínsecos.

Los factores son factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas.

Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que rodea al individuo.

Los factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña.

(8) <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/215/21512808.pdf> Teorías relacionadas con la Salud Ocupacional Agosto 2011,3:45PM.

Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

C. Teoría X y Y (Douglas McGregor)

Douglas McGregor (1906-1964) estadounidense, psicólogo industrial, fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo XX.

McGregor observó que el comportamiento del líder frente a sus subordinados depende de lo que el líder piense de ellos⁽⁹⁾. Según esto se utilizará un estilo u otro de liderazgo. Identificó dos posiciones extremas que denominó **Teoría “X” y Teoría “Y”**.

La teoría Y considera que los empleados son creativos, dedicados y que es posible confiarles responsabilidades, el trabajo es tan necesario como el juego y el reposo, el control externo y la amenaza no son el único medio para obtener esfuerzo, el empleado se compromete en la medida en que su esfuerzo es recompensado y la mejor recompensa es la satisfacción del ego, en las condiciones adecuadas, no solo acepta responsabilidades, sino que también las busca, los empleados son creativos.

D. Teoría “Jerarquía de las Necesidades” (Abraham Maslow)

Abraham Maslow nació en Brooklyn, Nueva York el 1 de abril de 1908. Fue el primero de siete hermanos y sus padres eran emigrantes judíos no ortodoxos de Rusia. Estos, con la esperanza de lograr lo mejor para sus hijos en el nuevo mundo, le exigieron bastante para alcanzar el éxito académico⁽¹⁰⁾. De manera poco sorprendente, Abraham fue un niño bastante solitario, refugiándose en los libros.

La **Jerarquía de necesidades de Maslow** o **Pirámide de Maslow** es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su trabajo de 1943: una teoría sobre la motivación humana, posteriormente ampliado. Maslow formuló una jerarquía de las necesidades humanas y su teoría defiende que conforme se satisfacen las necesidades básicas, los humanos, desarrollan necesidades y deseos más altos.

(9) Stephen P. Robbins, David A. De Cenzo. Fundamentos de la Administración. Tercera Edición Pearson Educación, México 2002 pág. 315

(10) Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz. Teorías de la personalidad. Novena Edición Pearson Educación, México 2010 capítulo 9 pág. 299

La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de 5 niveles: Los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como necesidades del déficit; el nivel superior se le denomina como una necesidad del ser.

La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, las necesidades del ser son una fuerza impelente continua. La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan la atención sólo una vez se han satisfecho necesidades inferiores en la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento hacia arriba en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía.

3.2.1 MARCO DE ANTECEDENTES

Los accidentes y enfermedades profesionales surgieron desde la existencia del ser humano, desde las épocas primitivas donde los cazadores de la edad de piedra tuvieron que hacer frente a peligros relacionados con la caza y utilizaban los primeros dispositivos de seguridad, protectores confeccionados de piedra, hueso y barro que atados a la muñeca protegía contra los golpes de la cuerda del arco, después de disparada la flecha.

Al refugiarse en cavernas y como defensa de las fieras, aprendió a manejar el fuego, nueva protección, pero a su vez en nuevos peligros. En la lucha constante por sobrevivir construyó trampas para obtener el sustento, viviendas en los árboles o entre las rocas. Con sus asentamientos más permanentes, comienza la división primaria del trabajo, punto básico de la economía.

Con esta división surgen inicialmente la agricultura, ganadería y pesca (sector primario actual) y con ellas se producen más accidentes⁽¹¹⁾.

. Con el crecimiento y fortalecimiento de estos subsectores aparece de manera incipiente la artesanía. Mediante la utilización de los productos obtenidos viene la consecuente transformación (sector secundario) en vestuario, elementos de trabajo, utensilios de cocina, entre otros.

El intercambio entre los asentamientos, origina el comercio (sector terciario), trayendo nuevos riesgos de tipo laboral, como por ejemplo el surgimiento de ladrones, vándalos que atacaban las caravanas de comerciantes.

(11) HENAO ROBLEDO, Fernando. Introducción a la Salud Ocupacional. Universidad del Quindío. Bogotá D.C. editorial Ecoe Ediciones 2006 pagina 23.

El hombre al establecerse de una manera definitiva en un lugar escogido, se vio en la inminente tarea de fabricar su vivienda y establecimientos comerciales, creando así la construcción.

Hammurabi (2100 a.c.) en los treinta años de su reinado asegurando la independencia de Babilonia, ordenó la compilación de un conjunto de leyes, aplicando el antiguo principio de ‘ojo por ojo’.

En el papiro Cerien II se describe como los jóvenes picapedreros (inhaladores de polvo de sílice) y los fundidores de cobre (inhaladores de humo metálico), morían rápidamente.

En el siglo XIX se inicia la reglamentación de accidentes de trabajo en Gran Bretaña, Francia, España y Alemania.

En sus finales, después de la consagración legislativa de la teoría del riesgo profesional en Europa, se expiden las primeras normas sobre Enfermedad Profesional en Suiza, Alemania, Inglaterra, Francia e Italia, dándose un carácter reparador a las enfermedades profesionales y se establecen los parámetros para la implementación de la salud ocupacional en las empresas.

En América Latina con los movimientos sociales iniciados alrededor de los años 20, surgen los primeros intentos de protección de los trabajadores, existían en diversos países algunas disposiciones al respecto, con poca base técnica.

Se inicia el desarrollo legislativo en Guatemala, Salvador, Argentina, Colombia, Chile, Brasil, Bolivia, Perú, Paraguay y paulatinamente en el resto de naciones, hasta quedar consagrados el accidente de trabajo, la enfermedad profesional y la salud ocupacional como derechos laborales protegidos por el Estado.

En Colombia, si bien es cierto que la Salud Ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para éste fin.

En 1904, el general Rafael Uribe Uribe, fue el primero en plantear una política orientada hacia la seguridad de los trabajadores. En el teatro municipal de Bogotá, decía:

“Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; creemos que es necesario dictar las leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados⁽¹²⁾.”

(12) <http://es.scribd.com/doc/20261244/historia-salud-ocupacional>, Septiembre 201, 8:50 AM.

En 1910, el mismo Uribe pidió que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo aduciendo que si a un soldado que cae en batalla, o de por vida queda lisiado, ¿por qué sí se le indemniza?, y a un trabajador que pierde su capacidad laboral en su batalla diaria por la vida ¿por qué no se le indemniza?

Años después, el congreso aprobó la ley 57 de 1915, que obligaba a las empresas de la época otorgar asistencia médica y farmacéutica, pagar indemnizaciones en caso de incapacidad o muerte y a sufragar los gastos indispensables de entierro.

En 1934, se creó la Oficina de Medicina Laboral, reconocimiento de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y de su evaluación en materia de indemnizaciones⁽¹³⁾.

Esta oficina central organizó dependencias en las principales capitales hasta formar una red denominada Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industria la cual quedó incorporada al Ministerio de Trabajo. Esta oficina se convirtió en el Departamento de Medicina Laboral con funciones de calificación y evaluación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En 1935 se establece la legislación laboral, y se habla de los riesgos del trabajo.

En 1938 la ley 53 otorga protección a la mujer embarazada, derecho a ocho semanas de licencia remunerada en la época del parto. En 1946 se crea la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.

El 10 de mayo de 1929 el Ministro José Antonio Montalvo, presenta al Congreso de la República el primer proyecto de ley tendiente a implantar los Seguros Sociales en Colombia, proyecto que fue archivado.

El 21 de julio de 1943 el Ministro de Trabajo Adán Arriaga Andrade, durante la administración de Alfonso López Pumarejo, presentó a la consideración del Congreso, el proyecto de ley que se convirtió en la ley 90 de 1946, creadora de los Seguros Sociales, sancionada por Mariano Ospina Pérez.

En 1949 empieza sus servicios con enfermedad general y maternidad. En 1965 el presidente Guillermo León Valencia aumenta los servicios a accidentes de trabajo y enfermedad profesional. En 1967 el presidente Carlos Lleras Restrepo amplía los beneficios a riesgos por invalidez, vejez y muerte.

(13) <http://leidysaludocupaciona.foro-colombia.net/t2-historia-de-la-salud-ocupacional-en-la-edad-moderna#2> Agosto 2011, 5:00PM.

En 1950 Se adopta la primera tabla de enfermedades profesionales, categoriza la incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez, prestaciones por ATEP (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales), tabla de evaluación de incapacidades por AT.

Mediante el Decreto 770 de 1975 se da la universalización de los Seguros Sociales, y durante la presidencia de Alfonso López Michelsen se crea el sistema de medicina familiar el cual fue implantado inicialmente en Barranquilla, Villavicencio y Barbosa.

3.3 MARCO LEGAL

➤ DECRETO 614 DE 1984

Art. 1 Contenido. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país, para la posterior constitución de un plan nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes, y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Los Decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9º de 1979 y del Código Sustantivo del trabajo sobre salud ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establezca este Decreto.

Art. 2 Objeto de la Salud Ocupacional. Las actividades de salud ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones y,
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transportes, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

➤ **LEY 100 DE 1.993, ARTÍCULO 139 NUMERAL 11**

“Dictar las normas necesarias para organizar la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales como un 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. En todo caso, la cotización continuará a cargo de los empleadores”.

➤ **DECRETO LEY 1295 DE 1.994**

"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".

EL MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, DELEGATARIO DE FUNCIONES PRESIDENCIALES OTORGADAS MEDIANTE EL DECRETO 1266 DE 1994, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el numeral 11 del artículo 139 de la Ley 100 de 1993, Decreta:

Artículo 1º. Definición.

El Sistema General de Riesgos Profesionales 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.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

Artículo 2º. Objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:

- a) Establecer 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.

- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.
- d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Artículo 3º. Campo de aplicación.

El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.

➤ **LEY 776 DE 2002**

“Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

ARTÍCULO 1º. DERECHO A LAS PRESTACIONES.

Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.

PARÁGRAFO 1º. La existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

PARÁGRAFO 2º. Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura.

Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema.

La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivados de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.

ARTÍCULO 2o. INCAPACIDAD TEMPORAL. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

ARTÍCULO 4o. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.

➤ **SENTENCIA C- 1155 DE 2008**

“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”

Artículo 12. Origen del accidente, de la enfermedad y la muerte.

Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común. La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificada, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.

3.4 MARCO CONCEPTUAL

SALUD: Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo es la ausencia de enfermedad.

RIESGO: Condición o acción que genera el riesgo.

FACTOR DE RIESGO: Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos, o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

TRABAJO: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

AMBIENTE DE TRABAJO: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

ORIGEN OCUPACIONAL: Son las enfermedades y accidentes que ocurren por causa del trabajo, cumpliendo una función propia del trabajo u ordenada por el jefe inmediato, dentro o fuera del ambiente laboral.

SALUD OCUPACIONAL: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud a través del fomento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora de todas las profesiones previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo.

SEGURIDAD OCUPACIONAL O DEL TRABAJO: Es una rama de la ingeniería que ha diseñado y puesto en práctica un conjunto de medidas técnicas destinadas a evitar y reducir los riesgos propios de la actividad laboral.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Art. 9º Decreto 1295 de 1994). Generalmente se produce como resultado de múltiples factores de riesgos que actúan simultáneamente.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

MEDICINA DEL TRABAJO: Es la que se ocupa del estudio de las enfermedades cuya etiología se relaciona con todo tipo de relaciones no deseables del puesto de trabajo y cuya acción patógena puede ser determinada o minimizada actuando de forma positiva de estas condiciones. Comprende el conjunto de actividades destinadas a la promoción, prevención y control de la salud de los operarios con el fin de ubicarlos en un puesto de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicofisiológicas.

HIGIENE OCUPACIONAL: Conjunto de medidas técnicas aplicadas para mantener un determinado nivel de la calidad en el medio ambiente de trabajo, encaminadas a evitar daños a la salud o al bienestar de los trabajadores.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

MEDICINA PREVENTIVA: Se dedica a la prevención de enfermedades y de los accidentes laborales, ocupándose conjuntamente de la salud física y mental, así como de la eficiencia del trabajo. Conjunto de actividades dirigidas a la identificación precoz de los agentes que puedan causar enfermedad o lesiones, a su control óptimo y a la rehabilitación integral del individuo afectado.

CONDICIONES DE TRABAJO: Están compuestas por el espacio donde se trabaja, las herramientas, maquinarias y equipos, las sustancias que se utilizan o manipulan; y la forma como se ha organizado la producción.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: Es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

GRADO DE PELIGROSIDAD: Es un indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO): Es un organismo coordinador y mediador entre el empleador y los trabajadores, y se encarga de

promover y vigilar el programa de Salud Ocupacional. Fomenta la participación de los trabajadores en las decisiones que tienen que ver con su bienestar.

POLÍTICA EN SALUD OCUPACIONAL: Son las directrices que permiten orientar el curso de la acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del programa de Salud Ocupacional.

MEDICINA PREVENTIVA: Se dedica a la prevención de enfermedades y de los accidentes laborales, ocupándose conjuntamente de la salud física y mental, así como de la eficiencia del trabajo. Conjunto de actividades dirigidas a la identificación precoz de los agentes que puedan causar enfermedad o lesiones, a su control óptimo y a la rehabilitación integral del individuo afectado.

CONDICIONES DE TRABAJO: Están compuestas por el espacio donde se trabaja, las herramientas, maquinarias y equipos, las sustancias que se utilizan o manipulan; y la forma como se ha organizado la producción.

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES: Es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

GRADO DE PELIGROSIDAD: Es un indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO): Es un organismo coordinador y mediador entre el empleador y los trabajadores, y se encarga de promover y vigilar el programa de Salud Ocupacional. Fomenta la participación de los trabajadores en las decisiones que tienen que ver con su bienestar.

Fuentes: Fabiola María Betancur Gómez "Comités Paritarios de Salud Ocupacional "Cartilla Suratep, pág. 5. SURATEP S.A. Modelo para la elaboración del Panorama de Factores de Riesgos. Cartilla Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pág. 14. "Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales." Decreto 1295 de 1994. Henao Robledo Fernando "Introducción a la Salud Ocupacional". RIAÑO, Barón. Gina Magnolia. Manual de Salud Ocupacional en la actividad Portuaria pág. 27. RESOLUCIÓN 001016 de Marzo 31 de 1989.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Con la intención de desarrollar cada uno de los objetivos específicos de ésta investigación, se realizara en varios puntos:

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la realización de éstas nuevas prácticas se realizará una investigación exploratoria que ayudará a recopilar información, permita identificar variables importantes y significativas con relativa rapidez; donde emplearé enfoques amplios y versátiles como entrevistas, observación de actitudes que permitan obtener al máximo información útil para el desarrollo de la propuesta. Por consiguiente, se realizará una investigación descriptiva con el objetivo de conocer la realidad y satisfacción de los colaboradores de la compañía con el actual Programa de Salud Ocupacional.

4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se manejará la Investigación Cualitativa, con el objetivo de indagar e investigar las relaciones sociales y puntualizar la realidad del programa actual de Salud Ocupacional, dado que ésta metodología es la más acertada para realizar la mejora y rediseñar algunas modalidades del Programa de Salud Ocupacional.

Esta investigación tiene un enfoque participativo de parte de cada uno de los colaboradores y directivos de la organización para generar acciones de mejoramiento en búsqueda de condiciones excelentes de trabajo.

4.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información que se utilizaran en esta investigación, serán: las fuentes primarias como todos los documentos, folletos, archivos e información que suministre el departamento de Salud Ocupacional de ESPORMART LTDA.; también, puntos de vista de todos los colaboradores tanto de la parte operativa como administrativa; igualmente se realizará consulta de fuentes como: Decretos, Leyes, libros, archivo y documentación de la empresa, entre otras.

FUENTE: Elaboración propia.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

De conformidad con lo anterior, la presente investigación sigue la técnica de análisis de información donde está es una técnica destinada a formular a partir de cierto datos, inferencias que pueden aplicarse a su contenido.

Se tendrán en cuenta los siguientes pasos:

Preadánsis: Durante ésta etapa se recopilarán y analizarán los escritos, datos, y demás información, correspondientes al tema de salud ocupacional.

Organización: Todos los documentos se organizarán por temática, tiempo, origen y procedencia.

Interpretación: Los datos que se puedan sacar del análisis serán estructurados en documentos con base en los objetivos del trabajo⁽¹⁴⁾.

Socialización, extensión, publicación: Será la divulgación y presentación de los resultados.

4.5 POBLACIÓN OBJETIVO Y MUESTRA

Esta investigación está dirigida a los trabajadores de la empresa ESPORMART LTDA., los cuales hasta el mes de Mayo de 2011 suman, en total, **57** trabajadores activos; donde se tendrá en cuenta la opinión de cada uno de estos trabajadores, es decir, que la muestra se le realizara a todos los individuos que laboran dentro de las instalaciones de la compañía.

No obstante, para efectos de recolección de información, se llevará a cabo una muestra representativa de la población, para la cual, se utilizará la técnica de muestreo estratificado proporcional, que consiste en dividir la población en subconjuntos con características comunes, los cuales serán los negocios o áreas de la empresa, y se tomará una muestra del **100%** de los trabajadores de cada subconjunto.

4.6 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El tratamiento de la información se llevará a cabo teniendo en cuenta el análisis de contenido el cual será la recopilación y análisis previo de la información.

(14)<http://www.monografias.com/trabajos18/recoleccion-de-datos/recoleccion-de-datos.shtml>, Septiembre 2011, 5:30PM.

FUENTE: Elaboración propia.

5. DIAGNÓSTICO DE LA CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO.

El diagnostico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre las condiciones de trabajo con la participación y opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones laborales.

El objetivo es identificar los peligros y valorar los riesgos actuales en la empresa, con el fin de medir el impacto de los mismos sobre los trabajadores y su evolución en el tiempo.

Este a su vez proporciona una valoración de los riesgos identificándolos según su grado de importancia y aplicar medidas preventivas y de control a corto, mediano y largo plazo aportando herramientas de solución y mejora al Programa de Salud Ocupacional de ESPORMART LTDA.

Para conocer las condiciones de salud y trabajo de los colaboradores de la empresa se realizó un muestreo representativo sobre los factores de riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, recopilando y analizando la información que se obtenga sobre el perfil socio-demográfico y el perfil de mortalidad de la población trabajadora, también la opinión de cada uno de los colaboradores sobre enfermedad común, enfermedad profesional y accidentes de trabajo, que se obtendrán de los registros promocionados por ESPORMART LTDA.

5.1 DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

Esté diagnostico se logra por medio de la recopilación y análisis de la información que se obtenga sobre el perfil socio-demográfico y la opinión directa de cada uno de los colaboradores a través de las encuestas realizadas, la información sobre enfermedad común, enfermedad profesional y accidente de trabajo que se obtienen de los registros proporcionados por la empresa.

5.1.1 Resumen de morbilidad en el primer semestre del año 2011 de ESPORMART LTDA.

Tabla 2. Morbilidad específica por accidentalidad ⁽⁶⁾.

Número total de accidentes de trabajo	13
Número de días por incapacidad de accidentes de trabajo	71
Tipos de accidentes más frecuentes	
Áreas en donde se presenta el mayor número de accidentes	Lumbagos - Golpes- Fracturas
Labores en la que se presenta el mayor número de accidentes	Movimiento de Carga y Descarga - Servicios Varios
Maquinaria donde se presentan constantemente los accidentes	Manipulación de los orificios (ratoneras) de los camiones
Partes del cuerpo afectada con mayor frecuencia por accidentes	Espalda - Extremidades Superiores e Inferiores
Accidentes severos	Ninguna
Área, labor o máquina donde se han presentado amputaciones	Ninguna
Área, labor o máquina donde se han presentado incapacidades permanentes parciales por accidentes	Ninguna
Número de inválidos por accidentes	0
Número de accidente mortales	0

Fuente: Informe de Gestión. Programa de Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura, julio 2011, 8:30 A.M.

Tabla 3. Morbimortalidad específica por enfermedad profesional

Tipo de enfermedades profesionales calificadas y número de casos	0
Áreas en donde se han presentado el mayor número de calificaciones de enfermedad profesional.	Ninguna
Labores en donde se ha presentado el mayor número de calificaciones de enfermedad profesional y que tipo	Ninguna

Fuente: Informe de Gestión. Programa de Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura, julio 2011, 8:30 A.M.

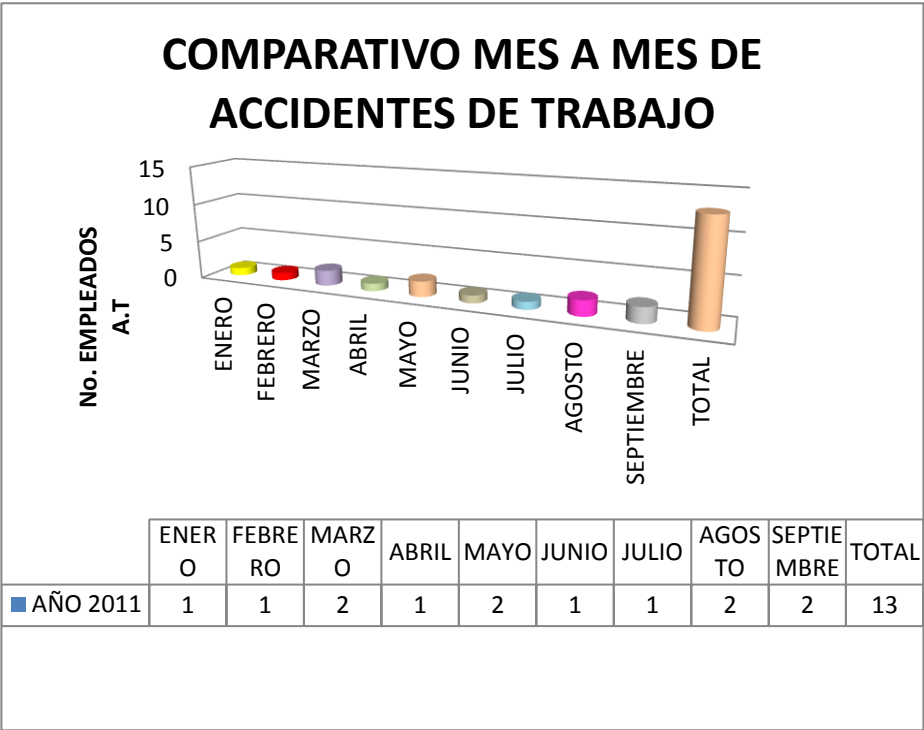
Tabla 4. Morbimortalidad específica por enfermedad común

Número de incapacidades por enfermedad común en el periodo (6 meses)	25
Número de días de incapacidad por enfermedad común en el periodo.	165
Área con el mayor número de personas incapacitadas por enfermedad común	Servicios varios, paleros
Cuales son la tres principales causas de ausentismo por enfermedad común	Virosis
	Gripa
	Migraña

Fuente: Informe de Gestión. Programa de Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura, julio 2011, 8:30 A.M.

5.1.2 Estadística de accidentes de trabajo del mes de Enero al mes Septiembre

Figura 2. Comparativo mes a mes de accidentes de trabajo año 2011



FUENTE: Elaboración propia.

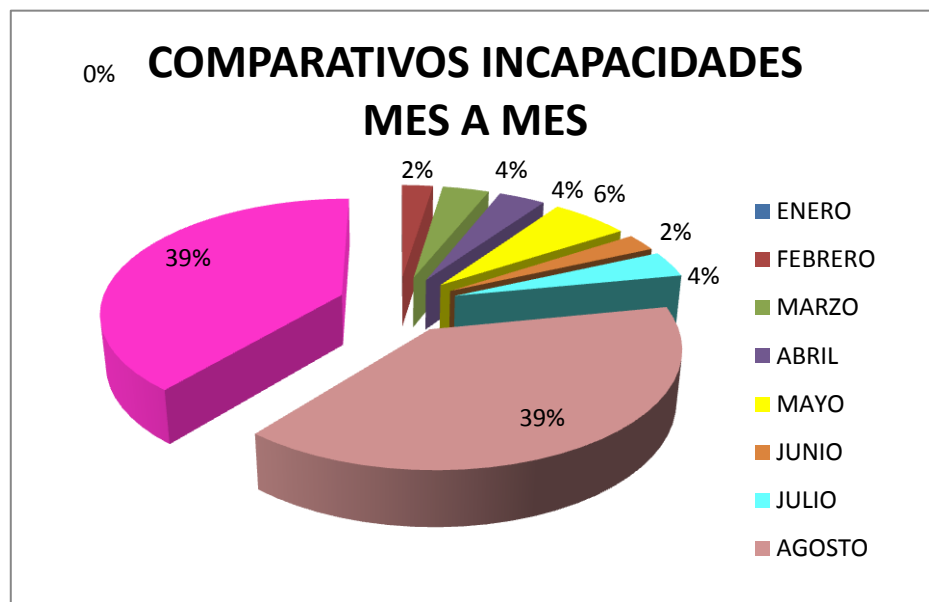
Como se observa en el grafico No. 1, en los meses de enero, febrero, abril, junio y julio se presentaron en ESPORMART LTDA., un accidente de trabajo por cada mes; mientras que en los meses de marzo, mayo, agosto y septiembre se presentaron 2 accidentes de trabajo en cada mes.

En comparación con los meses enero, febrero, abril, junio y julio en los cuales se presentó 1 evento por cada uno de estos meses, se observa un incremento al índice de accidentalidad de 1 accidente más de trabajo.

De acuerdo con éstos, se observa que en el primer semestre del año 2011 se han presentado 13 accidentes de trabajo en ESPORMART LTDA., éstos reflejan un incremento de accidentes laborales no muy representativo, pero, demuestra un descuido por parte de los colaboradores, empleadores y el departamento de Salud Ocupacional ya que estos son los encargados de velar por la buena salud de

todos los integrantes de la compañía, lo que deja en evidencia que los accidentes se presentan por descuido de los empleados ,falta de vigilancia y capacitación de los mismos, además el departamento de Salud Ocupacional en compañía del gerente, debe planear, ejecutar y evaluar un plan de Salud Ocupacional que evite cualquier tipo de riesgo que pueda en un corto, mediano o largo plazo poner en riesgo la tranquilidad, salud y seguridad de los colaboradores y trabajar en conjunto para que todas las actividades de medicina preventiva e higiene y seguridad industrial contrarresten los factores de riesgos..

Figura 3. Incapacidades por accidentes de trabajo primer semestre 2011.



FUENTE: Elaboración propia.

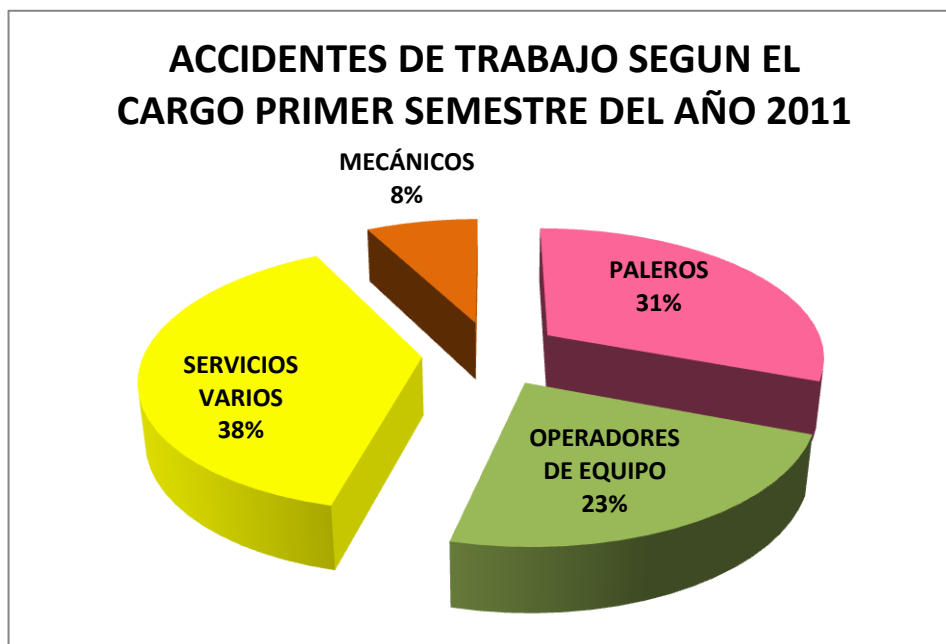
En éste grafico se observa el comparativo de incapacidades por accidentes de trabajo en los meses del primer semestre del año 2011, en el mes de enero se presento un incidente laboral en el cual no se presentó ningun dia de incapacidad.

A diferencia de los otros meses como febrero y junio se presentó un incremento del 2% y en marzo, abril y julio un aumento de 4% y en mayo un aumento del 6%, mientras que en los meses de agosto y septiembre se presentaron 32 dias de incapacidad por cada mes, es decir que hubo un incremento del 39% en comparacion con los otros meses.

Se a presentado un incremento significativo en la incapacidades de los trabajadores de ESPÓRMART LTDA., a concecuencia de los accidentes presentatados en las realizacion de sus tareas, el departamento de Salud Ocupacional y el gerente general deben tomar mediaddas ya que esto puede

generar perdidas economicas en la compañía por la ausencia de los empleados en sus puestos de trabajo.

Figura 4. Accidentes de trabajo según el cargo primer semestre 2011



FUENTE: Elaboración propia.

En éste grafico se observan los cargo donde se presentaron el mayor número de accidentes de trabajo durante el primer semestre del año 2011, en primer lugar fue el cargo de servicios varios, quienes son los encargados de la limpieza de los patios de cargue y descargue y de picar los trozos de carbón que por su tamaño dificultan el acopio de los mismos siendo su porcentaje del 38%; Los paleros que son los encargados del cargue y descargar de carbon manifiestan un 31% y operadores de equipo son los cargos de conducir los vehiculos que transportan el carbon de un lugar a otro presentan un porcentaje a de accidentalidad del 23%.

Estos datos reflejan que las actividades que realizan los operarios que tienen por cargo servicios varios, paleros y operadores de quipo; se encuentras expuestos a unos factores de riesgos que deben ser eliminados por parte del departamento de Salud Ocupacional y la gerencia, debido a que las actividades que desempeña cada uno de los colaboradores en su respectivos cargos, se realizan en el campo de operación por consiguiente estan expuestos a todos los factores de riesgos de tipo quimico, fisico, ergonomico entre otros que se presentan ahí. Tambien los mecanicos estan expuestos a factores de riesgo, pero cabe resaltar que en comparación con los cargos de servicios varios y los paleros, los

mecanicos realizan su actividad en el área de taller, que esta ubicado fuera del campo de operación y los factores de riesgos son más de tipo ergonomicos.

Servicios Varios:

Un operario que desempeña multiples actividades dentro del campo de operaciones presentó un trauma en la mano izquierda, cuando se disponia a cubrir el arrume de carbón con una carpa que tiene aproximadamente unos 7 metros de largo por 14 metros de ancho; se deslizó y se golpeó la mano izquierna produciéndole fractura en su mano.

Otro de los trabajadores que tiene como labor realizar multiples actividades, presentó lesiones en las costillas, debido a que realizando maniobras para subir al volco de un tractocamion que se disponia a descargar carbon, resbaló de la escalera que le servia para acceder al mismo, cayendo sobre el arrume de carbón lo que le produjo esa lesion.

Operadores de Equipos:

Un operador de equipos, cumpliendo con su labor de operador de un cargador marca volvo, se vió en la necesidad de remolcar una minimula que se encontraba varada obstaculizando el paso de los vehiculos y al proceder a enganchar la manila para ejecutar la operación, tropezó con un pedazo de lámina que sobresalia del chasis de la minimula, lo que le ocasionó la herida en el meñique de su mano derecha.

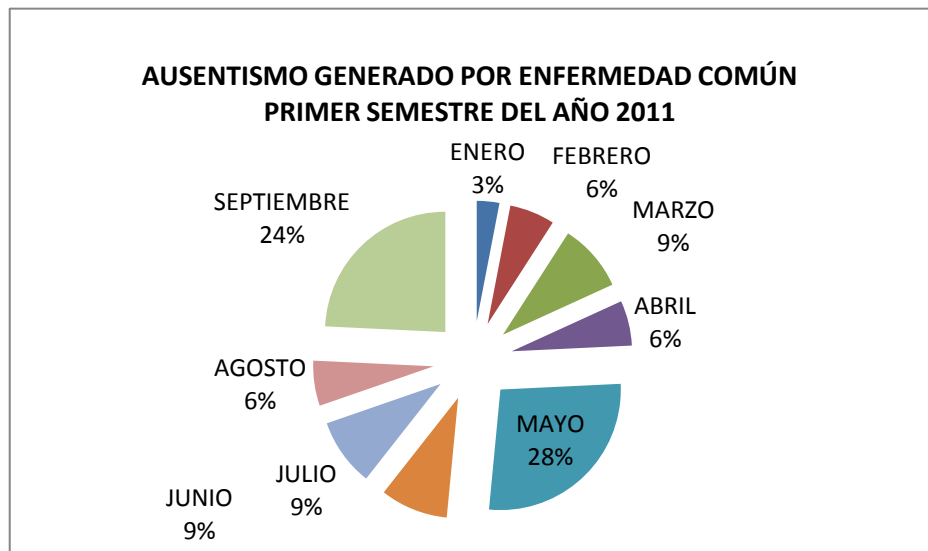
Un trabajador de la parte operativa cuando se desplazaba dentro del patio de operaciones conduciendo una de las camionetas de la empresa, por falta de precaución no observó que uno de los cargadores se encontraba estacionado, estrellándose con el, hecho éste que le ocasionó fractura en la rótula de su rodilla derecha.

Mecanico

El colaborador desempeñando su actividad de mecanico, se propinó un golpe con una de las palas que se encontraban en la parte de atrás de la minimula que él estaba reparando, donde se golpeó la región pélvica generándose un trauma en el Hemi-cuerpo Izquierdo debido a este golpe.

5.1.3 Estadística de enfermedad común primer semestre del año 2011

Figura 5. Ausentismo generado por enfermedad común primer semestre de año 2011

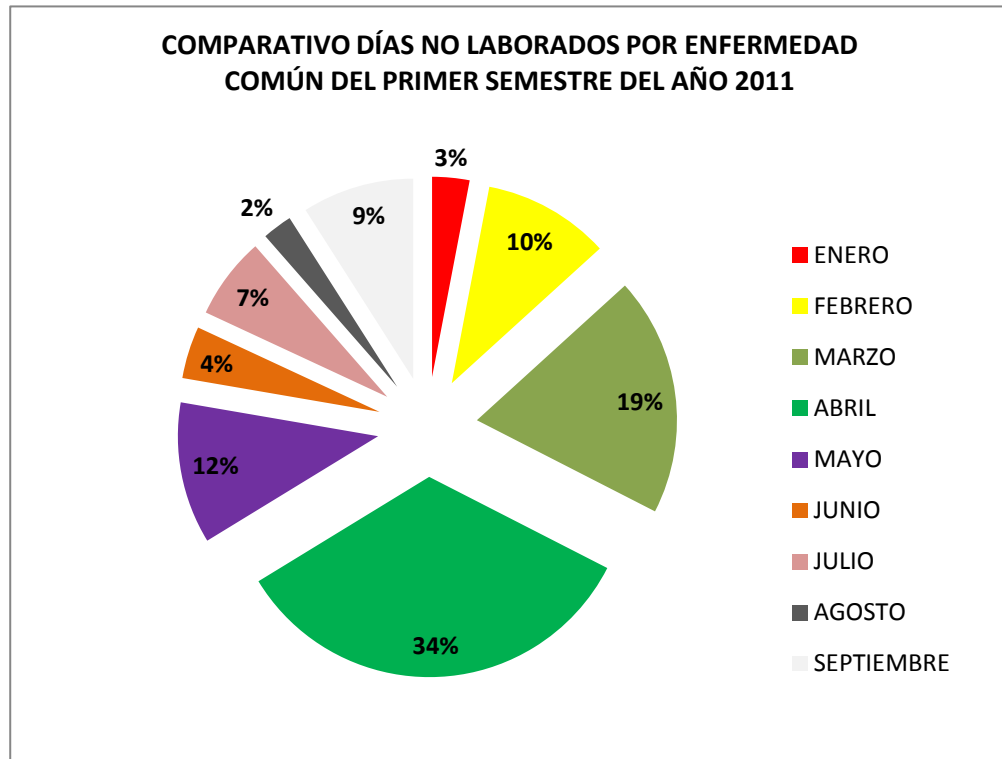


FUENTE: Elaboración propia.

En los meses enero, febrero, marzo, abril, junio, julio y agosto del primer semestre del año 2011 se presentó un incremento del 3% de trabajadores incapacitados por enfermedad común, mientras que en el mes de mayo se presentó un incremento del 28% de trabajadores incapacitados y en septiembre un 24%.

Las enfermedades comunes que se presentan en ESPORMART LTDA., que generan el ausentismo laboral son hongos en miembros inferiores, lumbago, rinofaringitis, irritación visual, gripe, asma entre otras que generalmente atacan a los trabajadores del área operativa dedicados al cargue y descargue del carbón como paleros, servicios varios y operadores de equipos, ya que permanentemente se encuentran expuestos a la inhalación del polvillo.

Figura 6. Días no laborados por enfermedad común en el primer semestre del año 2011



FUENTE: Elaboración propia.

Se observa que en los meses de marzo y abril del primer semestre del año 2011 se presentó un incremento de un 15% de incapacidades por enfermedad común; estas se produjeron por enfermedades como: gripe, virosis, migraña, cálculos renales, gastritis, síndrome diarreico, licencia de maternidad, entre otras, que afectan la productividad de la empresa ya que al no poderse remplazar a estos trabajadores el ritmo de producción decrece y consecuentemente la empresa sufre una disminución en sus ingresos económicos.

5.2 DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS INSTALACIONES OPERATIVAS DE LA EMPRESA ESPORMART LTDA

Los trabajadores de ESPORMART LTDA., están expuestos a muchos riesgos que afectan su salud en su lugar trabajo, y a través del diagnóstico de las condiciones de trabajo, se puede adquirir información sobre los riesgos de la actividad. Estas condiciones se refieren a las características de la organización, el clima o ambiente, la labor desempeñada, los instrumentos y materiales que están presentes en la actividad de la empresa, es decir, en el cargue y descargue de granel sólido, granel carbón entre otros.

De esta manera, el diagnóstico sobre las condiciones de trabajo debe entenderse como un proceso administrativo que tiene como propósito la caracterización, identificación, análisis y control de situaciones o condiciones que pueden generar alteraciones a la actividad laboral, bien sea porque provoquen parálisis de procesos, deterioro en bienes materiales, enfermedades ocupacionales, daños al medio ambiente o accidentes de trabajo.

Con éste diagnóstico, se identifican todas aquellas situaciones físicas, ergonómicas, químicas, de seguridad, biológicas y psicológicas que atentan contra la integridad física de los colaboradores, la productividad, la calidad y los bienes materiales de la organización, con el propósito de comprender la problemática en salud y seguridad de los colaboradores en misión y realizar seguimiento y control a programas preventivos y vigilancia epidemiológica.

Estas condiciones se analizan en cada uno de los procesos de la empresa, teniendo en cuenta la colaboración y opinión de los trabajadores sobre la percepción de los factores de riesgo en sus puestos de trabajo.

Por su dirección, las inspecciones son una manera preventiva de suministrar información oportuna a la empresa y a los encargados de la Salud Ocupacional para definir planes de acción que se requieren de acuerdo con las prioridades encontradas en los procedimientos.

⇒ Propósito

Evaluar las condiciones de trabajo en las instalaciones operativas y administrativas de la empresa ESPORMART LTDA., con el objetivo de identificar los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores de la organización, de acuerdo con las condiciones a que pertenecen cada riesgo.

Áreas objeto de análisis: Patio de descargue de carbón

Cargos implicados: Paleros, Operadores de Equipo y Servicios Varios,

Número de trabajadores: 50 trabajadores desempeñan labores diarias dentro del patio de ESPORMART.

Descripción de labores: en ésta área se realizan todas las labores relacionadas con el descargue de carbón, donde los trabajadores desempeñan principalmente estas funciones:

Paleros:

1. Descargue de carbón del tractocamión.

Operadores de Equipos:

1. Conducir las mini mulas, retroexcavadoras y cargadores.

Servicios Varios

1. Recoger el carbón que se derrame en el área de descargue.
2. Moler los trozos de carbón de gran volumen.
3. Repartir de agua a los paleros.
4. Carpan y desencapar los tractocamiones.

Mecánicos

1. Reparar todos los equipos de trabajo.

⇒ **Recolección de información**

Se observa el patio de descargue de carbón de ESPORMART LTDA, donde los colaboradores realizan sus actividades diarias, se recopila información de todo el equipo de salud ocupacional y los trabajadores de la misma.

⇒ **Análisis de resultados encontrados en la investigación**

5.2.1 Condiciones físicas

Las condiciones de trabajo juegan un papel primordial en el desempeño de las actividades que realiza cada uno de los trabajadores de una compañía, dichas condiciones están constituidas por un conjunto de variables que de manera directa o indirectamente, van a influir sobre la vida, la integridad, la salud física, mental de los colaboradores, y la productividad de la organización.

Las condiciones físicas de ESPORMART LTDA., son:

a) Calor y Ventilación

La temperatura en el puerto de Buenaventura es variable, hay ocasiones en las que el clima es caluroso y otras veces demasiado lluvioso, este clima variable genera diferentes inconvenientes a la fuerza laboral que desempeñan sus actividades diarias. Los efectos varían de acuerdo a la humedad del ambiente.

Si el clima es muy caluroso genera fatiga, necesitando más tiempo de recuperación o descanso, que si se tratase de una temperatura normal. El frío también perjudica al trabajador ya que las temperaturas bajas le hacen perder agilidad, sensibilidad y precisión en las manos.

El patio de operaciones de ESPORMART LTDA., está ubicado a campo abierto expuesto a los rayos del sol, en el cual los trabajadores están propensos a todos los riesgos y enfermedades que produce este; como: enrojecimiento, irritación de la piel, alergias, pecas, quemaduras, manchas o cáncer de piel. A sí como el sol atenta con la salud, seguridad e integridad de los trabajadores, la lluvia también genera algunos riesgos en los colaboradores enfermedades respiratorias tales como; gripe, asma o bronquitis.

b) Iluminación

Es el lugar de trabajo es donde los colaboradores pasan la mayor parte del día, por esta razón es necesario que el lugar de trabajo cuente con la iluminación necesaria para poder desarrollar las actividades bajo las condiciones adecuadas, evitando al máximo las enfermedades y accidentes que pueden generar la falta de éste.

El área operativa (patio de cargue y descargue), es donde se presentan mayores factores de riesgo, ya que las actividades laborales se realizan en campo abierto, es decir, que todos los colaboradores están expuestos a los rayos del sol, a los cambios climáticos y por consiguiente, están propensos a adquirir algún tipo de enfermedades asociadas a estos peligros.

Como se mencionó anteriormente, las operaciones se realizan en campo abierto por consiguiente el patio de ESPORMART LTDA, cuenta con una iluminación o luz natural que es variable, hay ocasiones en la que se presentan nubosidades y no transmite una luz natural suficiente para que los trabajadores desempeñen cómodos sus tareas.

c) Ruido

Cuando el oído se expone a más de 80 decibeles puede, con el tiempo, sufrir daño, lo que lleva a que la capacidad de oír se vaya perdiendo. El ruido también puede producir molestia, desconcentración, irritabilidad, cansancio y dificultad para la comunicación.

El nivel de ruido en ESPORMART es BAJO, debido que el patio está ubicado en un área alejada de las diferentes operaciones portuarias que realizan otras compañías; además las operaciones de ESPORMART LTDA se realizan a campo abierto, por consiguiente solo se escuchan los ruidos de las minimulas, tractocamiones, excavadoras, entre otras.

5.2.2 Manipulación, transporte y descargue de carbón

La adecuada utilización de los implementos de protección permite que los trabajadores realicen sus actividades de manera segura y eficiente, aportando así a la productividad, reducción de gastos y pérdidas por causa del desperdicio del material, además le genera a la compañía una tranquilidad gracias a la reducción de accidentes y enfermedades.

La inadecuada utilización de los materiales, herramientas, elementos de protección, entre otras, provocan accidentes tales como: fracturas, heridas, deslizamientos, dolores en algunas partes del cuerpo que pueden tener implicaciones severas en la vida de los colaboradores.

1. CAMIÓN DESCARGANDO CARBON



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

- ⇒ Los paleros y operadores de equipo para realizar sus actividades laborales frecuentemente mueven sus hombros y columna vertebral de manera inadecuada y sin ningún elemento de protección que proteja y evite algún tipo de trauma o fractura en su espalda, estos son movimientos que se realizan de manera constante y repetitiva en sus actividades laborales.

2. TRABAJADORES REALIZANDO ACTIVIDADES DE DESCARGUE



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

⇒ Mientras que el palero están cumpliendo con la función de descargue del carbón por medio de los orificios que reciben el nombre de ratoneras, los colaboradores de servicios varios que dentro de sus múltiples funciones tiene la tarea de moler los trozos de carbón de

mayor volumen, estos a su vez están expuestos a que les caiga el carbón que sale de la ratonera en la cara y gran parte de su cuerpo generándoles algunas lesiones.

3. TRABAJADOR DESPLAZÁNDOSE POR EL CAMPO DE OPERACIÓN.



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

⇒ Al ingresar a las instalaciones de las operaciones de ESPORMART LTDA, los trabajadores deben portar completamente sus elementos de protección (tapaboca, monogafas, guantes entre otros); pero los colaboradores no portan adecuadamente sus elementos de protección personal exponiéndose a los accidentes laborales, en este caso, se puede observa como uno de los paleros va caminando por el patio sin guantes, monogafas y tapaboca exponiéndose a cualquier factor de riesgo.

5.2.3 Condiciones ergonómicas

4. COMEDOR HABILITADO PARA LOS TRABAJADORES



5. COMEDOR, VESTIER Y DEPÓSITO.



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

- ⇒ Los empleados a quienes les corresponde realizar sus actividades laborales dentro del patio de operaciones no cuentan con un lugar para consumir sus alimentos, ellos utilizan un pequeño espacio ubicado en la parte izquierda de la entrada elaborado con 4 maderos y un pequeño techo y 2 tablas que hacen la función de comedor y asientos para poder almorzar, guardar sus pertenencias y vestirse

exponiéndose así, a riesgos de tipo ergonómicos por las malas posturas ya que no tienen unas sillas adecuadas y cómodas, además de ello se presentan riesgos biológicos por la cantidad de bacterias y microbios que pueden obtener los trabajadores por estar consumiendo alimentos en medio de las actividades de operación.

⇒ Al igual que no tienen un lugar confortable para tomar un descanso, vestirse, y tomar sus alimentos, tampoco cuentan con un lugar para limpiarse y asearse, generando esto incomodidad e inconformidad de todos los colaboradores que desempeñan sus actividades laborales diarias.

6. FUENTE, ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

- ⇒ ESPORMART LTDA presenta un grave problema de higiene, los trabajadores no cuentan con un sitio digno y aseado donde los trabajadores puedan desplazarse para ingerir y refrescarse con agua o algún líquido que ayude a esto, tampoco en sus instalaciones existen recipientes desechables donde puedan ingerir agua por medio de este.
- ⇒ En ocasiones los trabajadores de servicios varios reparten el líquido en termos los cuales no son los indicados para mantener el agua por muchas horas y expuestas a las inclemencias del clima; debido a éstos problemas los trabajadores se ven obligados a utilizar el casco como un vaso que les permita poder consumir el agua y así mitigar la sed ya que las labores realizadas por los trabajadores del patio de cargue y descargue genera una necesidad constante de consumir algún tipo de líquido.

5.2.4 Condiciones psicosociales

La evolución de la actividad laboral ha generado una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, pero además es también responsable de la aparición de una serie de efectos negativos en la salud de ellos. Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y realización del trabajo, la existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afectan, además de a la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo y la productividad de la organización.

- ⇒ En ESPORMART LTDA., las actividades que realizan los trabajadores son estándares, es decir, que no hay rotación de personal, por consiguiente las tareas de los colaboradores son rutinarias, repetitivas y no es permitido alternar actividades.
- ⇒ ausencia de capacitaciones y talleres en temas tales como “Manejo del estrés” o “trabajo en equipo”, entre otros.
- ⇒ No se realizan actividades de crecimiento personal.
- ⇒ Se presenta demasiada carga mental, ya que no hay autonomía para el desarrollo de las actividades.

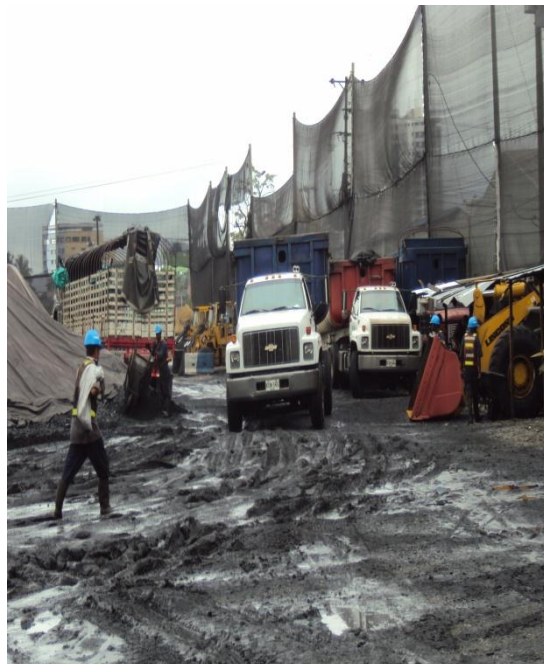
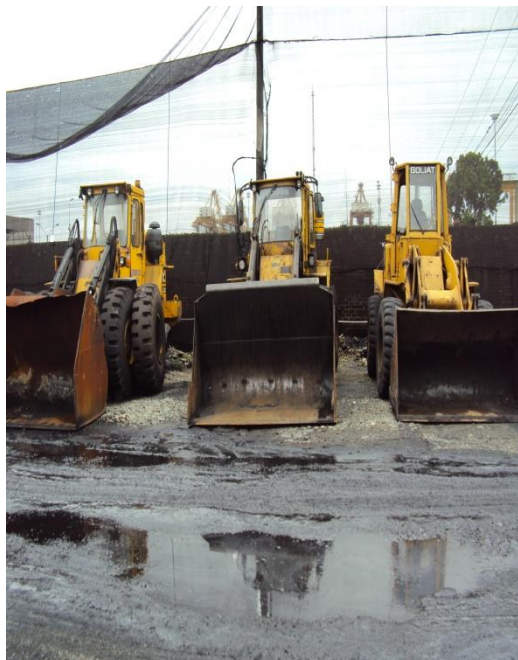
5.2.5 Condiciones de saneamiento, biológicas y de medio ambiente

Se presentan problemas sanitarios y de seguridad industrial en el patio de operaciones de ESPORMART LTDA.

Las labores de los trabajadores se realizan a campo abierto, por consiguiente el clima de Buenaventura es variable y las lluvias generan unos charcos que pueden crear problemas biológicos, físicos y de seguridad, estos charcos producen zancudos que pueden generar algún tipo enfermedades como: fiebre amarilla, malaria o dengue.

Además de esto, este tipo de inconvenientes pone en riesgo a los trabajadores que transitan por el patio para realizar las actividades diarias, exponiéndolos a una caída, fractura o trauma y cometiendo estos a su vez imprudencias que pueden atentar con sus vidas; también se puede presentar algún tipo de accidente por parte de los conductores de las minimulas a causa de el piso mojado, puede fácilmente deslizarse un vehículo y atropellar algún trabajador, también se presenta un factor de riesgo de parte de los colaboradores donde ellos por no pasar por el charco se exponen al pasar muy cerca de las retroexcavadoras.

7. CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE E IMPRUDENCIA DE LOS TRABAJADORES



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

8. MAL USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

- ⇒ En esta imagen se observa el charco que ha provocado la lluvia generando problemas ambientales, sanitarios y de tipo biológicos y añadiéndole a esto se ve como los visitantes y personal de la compañía ingresan a los patios de operaciones sin ningún elemento de protección personal, exponiendo sus vidas y atentando con la productividad de la empresa.
- ⇒ Los tapabocas que utilizan los empleados de ESPORMART LTDA ayudan a absorber en mayor proporción cantidades de partículas de carbón generando enfermedades respiratorias; esto se presenta ya que el empleado al realizar su actividad laboral suda y ese sudor se recoge fácilmente en el tapaboca (de espuma) absorbiendo rápidamente las partículas de carbón.

9. OFICINA DEL JEFE DE PATIO



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

- Este container es la oficina del Jefe de Patio y su respectiva secretaria, donde ellos igualmente se encuentran expuestos a factores físicos, químicos y sanitarios ya que las partículas del carbón ingresan por los pequeños orificios de la oficina y a su vez depositan tanques, tablas, palas y materiales en desuso, generando mala imagen y desaseo.

10. TRABAJADORES CARPANDO Y DESCARPANDO EL CAMIÓN



Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

⇒ En estas imágenes se puede observar como los paleros acceden al camión para instalar y organizar la carpa sin ningún elemento de protección personal, poniendo en riesgo su vida y no utilizando los arnés y la línea de vida que son tan importantes en esta función en particular para evitar algún deslizamiento o caída de altura.

12. POSICIONES INADECUADAS ELABORANDO SUS MÚLTIPLES ACTIVIDADES



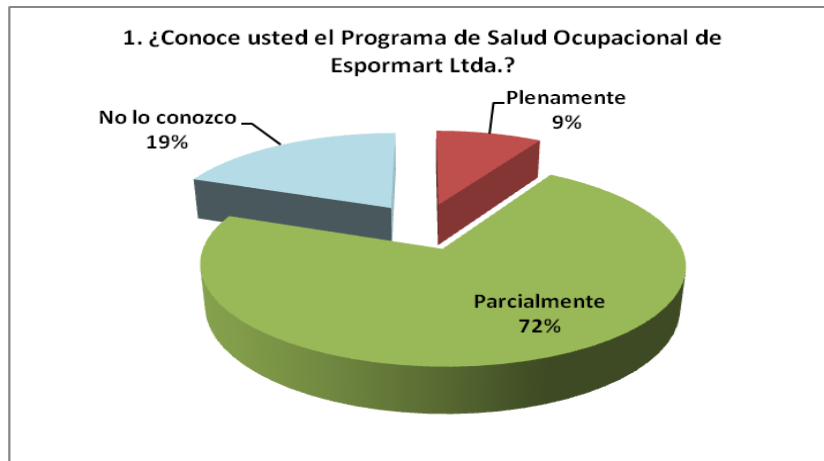
Fuente: Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

⇒ Cabe resaltar la postura inadecuada de uno de los operarios del taller de mecánica reparando un cargador (máquina) donde estas posiciones inadecuadas le pueden producir problemas ergonómicos.

6 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A USUARIOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE ESPORMART LTDA. (Anexo No. 1)

A continuación se muestran, los ejes en los que estuvo estructurada la encuesta de investigación sobre el grado de satisfacción frente al Programa de Salud Ocupacional que ofrece ESPORMART LTDA., a los colaboradores de la empresa, la tabulación de los datos, seguido de la gráfica con el porcentaje representativo de dicha tabulación, su análisis y una explicación del resultado recopilada por medio de entrevistas a los empleados de la organización.

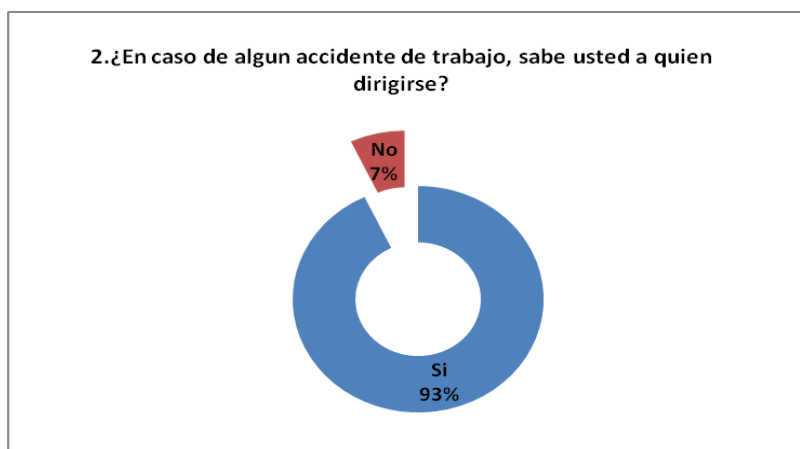
Gráfico No. 1 ¿Conoce usted el Programa de Salud Ocupacional de Espormart Ltda.?



FUENTE: Elaboración propia.

Solo un 9% de los colaboradores encuestados conoce plenamente el programa de Salud Ocupacional de ESPORMART LTDA., por el contrario el 72% lo conoce parcialmente, y un 19% no lo conocen, bien sea porque que no han asistido a la capacitaciones o seminarios sobre Salud Ocupacional, o considera que esta información no es de mucha importancia.

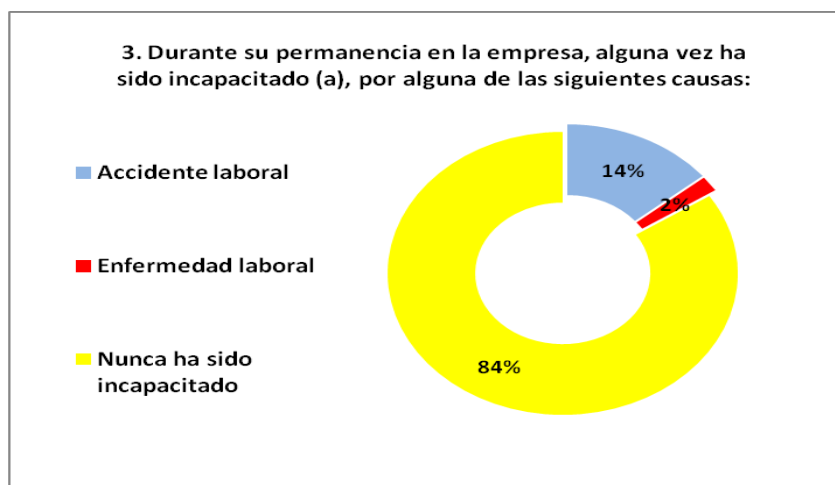
Gráfico No. 2 ¿En caso de alguna accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?



FUENTE: Elaboración propia.

El 93% de los colaboradores encuestados saben a quién dirigirse en caso de un accidente y solo un 7% no sabe a quién dirigirse, cabe resaltar que éstos manifestaron que en la inducción les informaron en que entidad dirigirse en caso de un accidente, pero que no recuerdan cual es esa entidad; mientras que la mayoría de los colaboradores manifiestan que en la inducción les informaron a que ARP dirigirse en caso de un accidente laboral y la recuerdan perfectamente.

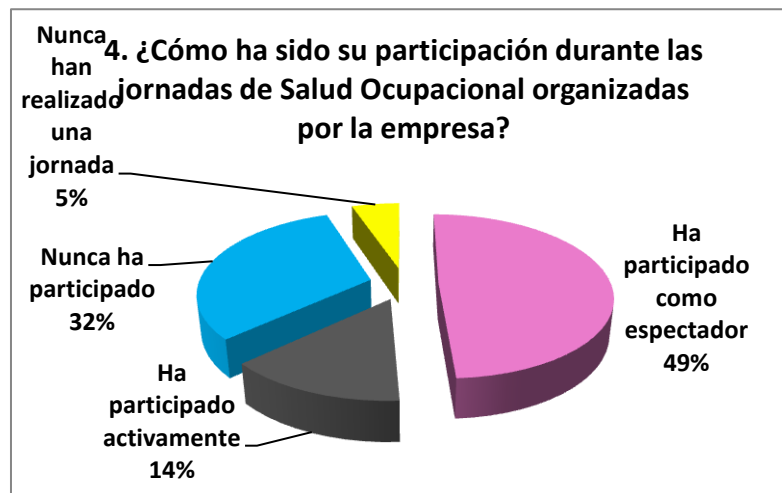
Gráfico No. 3 ¿Durante su permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado?



FUENTE: Elaboración propia.

Referente a las causas por las cuales los colaboradores de ESPORMART LTDA., han sido incapacitados, se observa que el 84% de los empleados encuestados no han tenido ni accidente ni enfermedad profesional, es decir, que nunca han sido incapacitado por la ARP; ellos manifiestan que han tenido precaución en la ejecución de sus labores dentro del campo de operación, mientras que el 14% de los colaboradores han tenido diferentes accidentes en la organización, debido a los factores de riesgos a los que se exponen; luego se observa que se presenta un 2% de enfermedad laboral, debido a la falta de seguimiento que se le hace a los accidentes de trabajo y enfermedades obtenidas en la realización de sus actividades en el puesto de trabajo.

Gráfico No. 4 ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de Salud Ocupacional organizadas por la empresa?



FUENTE: Elaboración propia.

Un 49% de los colaboradores encuestados manifiestan que su participación durante las jornadas de Salud Ocupacional organizadas por ESPORMART LTDA., han participado como espectadores, el 32% opina que nunca han participado en jornadas de Salud Ocupacional y un 14% manifiestan que han participado de manera activa y constante y el 5% de los colaboradores opinan que nunca, han realizado jornadas de Salud Ocupacional; los colaboradores consideran que la organización no les tienen en cuenta sus opiniones sobre las necesidades que tienen cada uno de ellos y no los hacen participe en actividades de ningún índole dentro de la compañía.

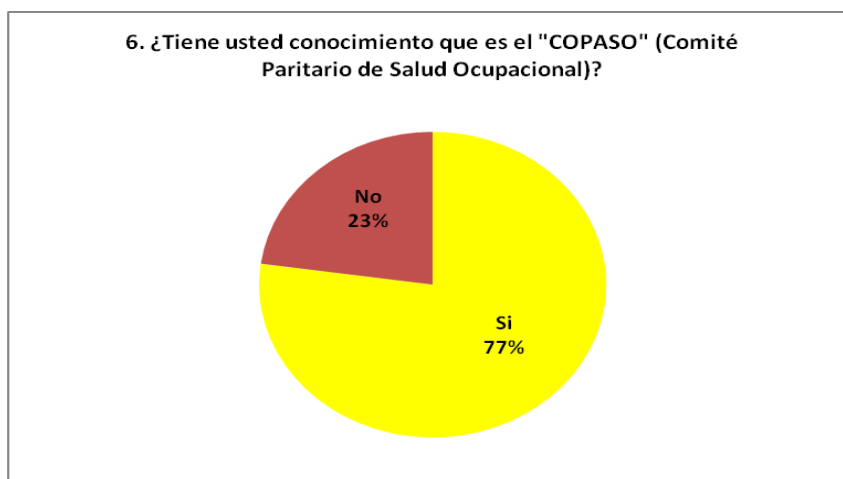
Gráfico No. 5 ¿Sabe usted a que ARP (Administradora de Riesgos Profesionales) se encuentra afiliado?



FUENTE: Elaboración propia.

En cuanto a que ARP están afiliados los colaboradores en ESPORMART LTDA., un 95% de los empleados manifestaron que SI conocen y saben a que ARP se encuentran afiliados y solo un 5% no sabe a cual está afiliado. Los encuestados opinaron que en la inducción fue dada esta información de manera clara.

Gráfico No. 6 ¿Tiene usted conocimiento que es el "COPASO" (Comité Paritario de Salud Ocupacional)?

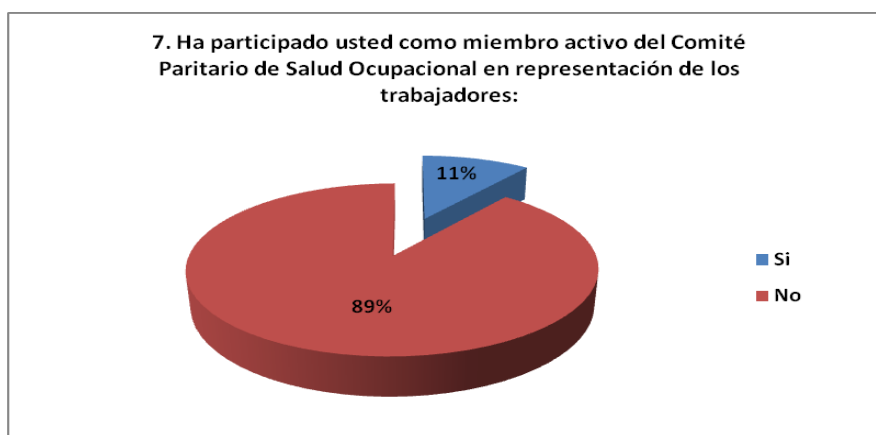


FUENTE: Elaboración propia.

Un 77% de los empleados encuestados manifestó que tienen un conocimiento de que es el COPASO mientras que el 23% de los colaboradores no tienen conocimiento que es el COPASO. Los empleados

manifestaron que tienen una idea de que es el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) pero no saben qué actividades realizan y bajo que pautas trabaja y quienes hacen parte de este comité.

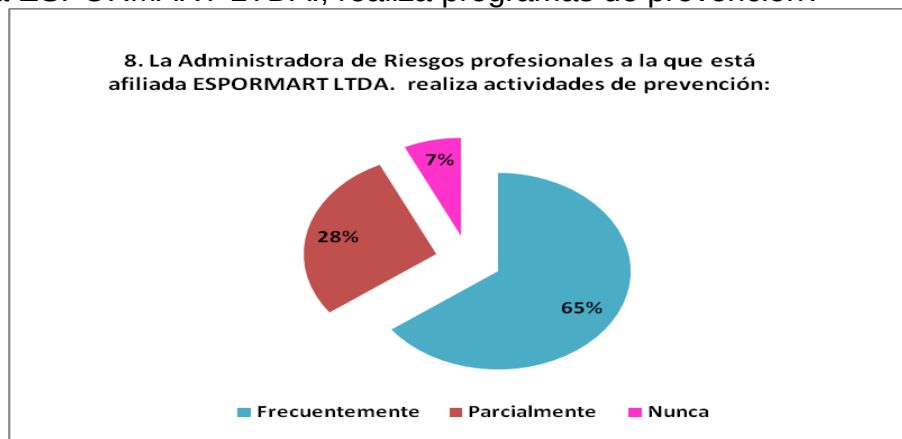
Gráfico No. 7 ¿Ha participado usted como miembro activo del Comité Paritario de Salud Ocupacional en representación de los trabajadores?



FUENTE: Elaboración propia.

Un 89% de los colaboradores encuestados no han participado como miembro activo del Comité Paritario de Salud Ocupacional y solo un 11% han participado como miembro activo del Comité Paritario de Salud Ocupacional de ESPORMART LTDA. Los empleados manifiestan que en algunas ocasiones no se enteran sobre las convocatorias que realizan los del Comité para hacerlos participe, debido a que los empleados no conocen éste, no saben para qué se crea y por qué se debe crear y cuáles son las funciones, deberes y beneficio que genera éste. Aquí se refleja la falta de capacitación e información por parte del departamento de Salud Ocupacional y la Junta Directiva sobre temas concernientes a la Salud Ocupacional como es el caso de Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).

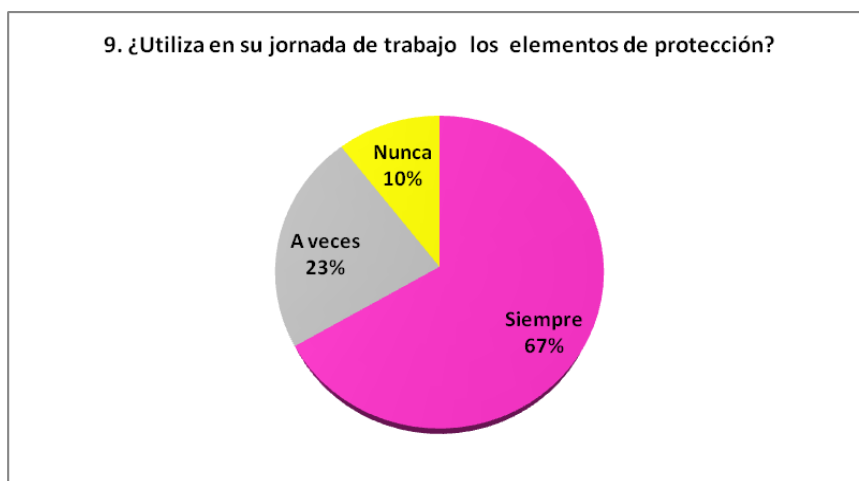
Gráfico No. 8 ¿La Administradora de Riesgos profesionales a la que está afiliada ESPORMART LTDA., realiza programas de prevención?



FUENTE: Elaboración propia.

El 65% de los colaboradores encuestados coincidieron con que la Administradora de Riesgos Profesionales realiza frecuentemente actividades de prevención, mientras que un 26% de los empleados manifiestan que la ARP realiza las actividades parcialmente y solo un 7% de los encuestados dicen que nunca la ARP realiza actividades de prevención. Los empleados consideran que las actividades de prevención son útiles para ejecutar sus actividades laborales de manera responsable y con el conocimiento exacto de los riesgos a los que están expuestos a diario.

Gráfico No. 9 ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

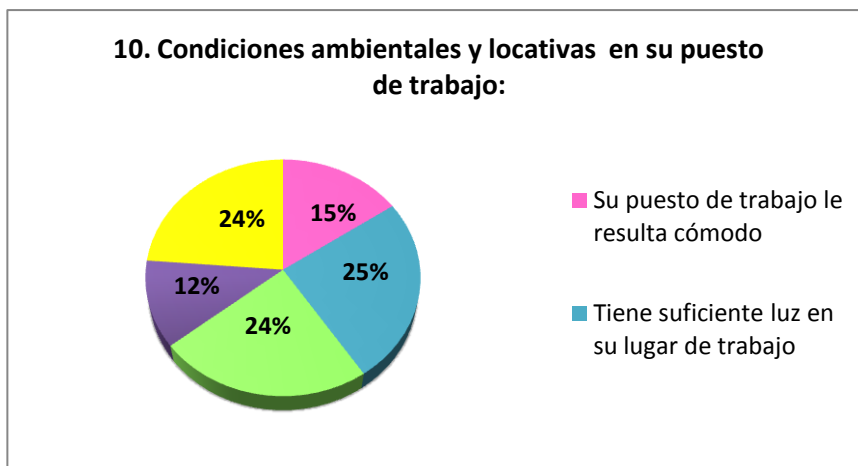


FUENTE: Elaboración propia.

En cuanto a la utilización de los elementos de protección en el área de trabajo el 67% de los empleados encuestados manifiestan que siempre

utiliza de manera correcta los elementos de protección, mientras que el 23% de los colaboradores encuestados coincidieron que a veces utilizan los elementos de protección porque no son cómodos para desempeñar sus funciones y el 10% son los empleados administrativos y por consiguiente no necesitan de la utilización de elementos de protección.

Gráfico No. 10 ¿Condiciones ambientales y locativas en su puesto de trabajo?

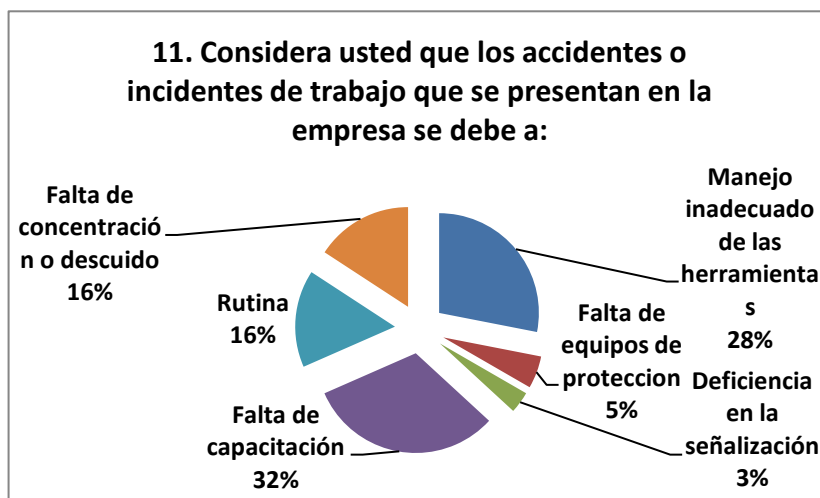


FUENTE: Elaboración propia.

El 25% de los empleados consideran que los puestos de trabajo en ESPORMART LTDA poseen suficiente luz para desempeñar las tareas; el 24% manifiesta que la mayoría de las actividades se realizan en los patios de operación y este está a campo abierto y cuentan con la ventilación y temperatura suficiente para ejecutar sus actividades; mientras que solo el 15% de los trabajadores esta conforme y se siente cómodo en su puesto de trabajo y el 12% considera que el ruido es soportable.

Los empleados manifestaron que las condiciones ambientales y locativas del lugar de trabajo son variables, ya que la mayoría de los trabajadores, realizan sus actividades en el patio de operación y están expuestos al clima variable de la región.

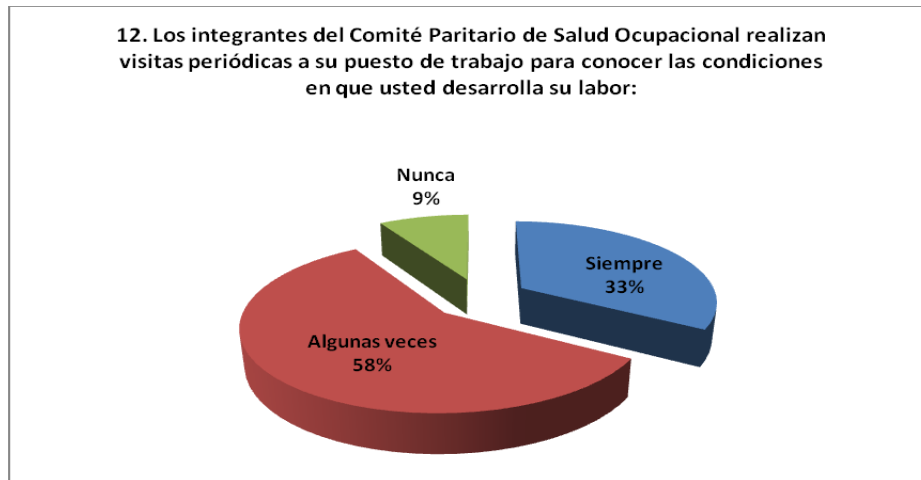
Gráfico No. 11 ¿A que se deben los accidentes o incidentes de trabajo?



FUENTE: Elaboración propia.

El 32% de los trabajadores de la empresa afirmaron que los incidentes y accidentes de trabajo se presentan por la falta de capacitación que hace la gerencia de la misma; mientras que el 28% de los trabajadores manifiesta que los accidentes e incidentes de trabajo se presentan por el manejo inadecuado de las herramientas, un 16% de los colaboradores dijeron que los accidentes e incidentes se presentan por falta de concentración u descuido de ellos mismos y por realizar actividades tan rutinarias.

Gráfico No. 12 ¿Los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional realizan visitas periódicas a su puesto de trabajo para conocer las condiciones en que usted desarrolla su labor?



FUENTE: Elaboración propia.

El 58% de los trabajadores manifestaron que algunas veces los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional realizan visitas en los puestos de trabajo para conocer las condiciones de del mismo, un 33% manifestó que siempre realizan las visitas en los puestos de trabajo y el 9% consideran que nunca han realizado visitas.

Los resultados de la encuesta reflejan la falta de información de cada uno de los empleados en temas relacionados a la Salud Ocupacional, como a que ARP dirigirse, que es el COPASO, la importancia de la utilización y el buen uso de los elementos de protección. Se observa la cantidad de factores de riesgos a los que esta expuestos los colaboradores y como el departamento de Salud Ocupacional en compañía de la alta gerencia no dan soluciones para que las operaciones no dependan del clima tan variable de la región y en un largo plazo, no se refleje éstas inconsistencia en la productividad de la compañía.

7. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

La empresa Espormart Ltda., a través de su Gerencia General se compromete a destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Programa de Salud Ocupacional acorde con los factores de riesgo existentes con el fin de minimizarlos y controlarlos.

La orientación del programa de Salud Ocupacional será responsabilidad del Área Administrativa quien para su ejecución contará con la asesoría de la ARP Colmena y con los recursos propios que esta administración defina.

Incluirá en los nuevos proyectos o modificaciones tecnológicas que implementen todos los aspectos que en materia de salud ocupacional aseguren el mejoramiento de la salud de los trabajadores.

Facilitará al personal la participación en todas las acciones propias del desarrollo del programa y conformará el Comité Paritario de Salud Ocupacional según lo establece la legislación vigente.

La empresa se compromete a desarrollar el Programa de Salud Ocupacional fomentando la participación de todos los niveles de la organización que genere un compromiso individual y colectivo de auto cuidado en cada uno de los trabajadores. Además, establece que la prevención y control de los factores de riesgos ocupacionales no son responsabilidad exclusiva del área de salud ocupacional, sino de cada trabajador y especialmente de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo.

7.1 RESPONSABILIDADES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

El Gerente es el responsable del funcionamiento y operatividad del Programa de Salud Ocupacional, destinando los recursos Administrativos y financieros requeridos para tal fin y como tal sus funciones son:

- ☐ Designar a los responsables del Programa de Salud Ocupacional empresarial.
- ☐ Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones y actividades de los subprogramas del Programa de Salud Ocupacional.

- Adoptar y poner en marcha las medidas determinadas por el Programa de Salud ocupacional.
- Responder ante los entes controladores de la Salud Ocupacional del país y la ARP correspondiente.

7.2 RESPONSABILIDADES DEL COORDINADOR DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

La coordinación del programa de Salud Ocupacional, estará bajo responsabilidad de la persona designada por la Gerencia de la empresa. Sus responsabilidades son entre otras:

- Elaborar el Diagnóstico de Salud Ocupacional de la empresa.
- Programar y dar capacitación en lo referente a salud ocupacional, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población trabajadora en general.
- Proponer a la Dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Salud Ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa o establecimientos de trabajo.
- Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo. Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones e incapacidades elaborando la Vigilancia epidemiológica de la población trabajadora.
- Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos o acciones tomadas.
- Dar a conocer a la población trabajadora, las normas o procedimientos del Programa de Salud Ocupacional, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el Reglamento Interno de trabajo.
- Promover conductas y comportamiento para establecer estilos de trabajo saludables y ambientes laborales sanos.
- Velar por el buen funcionamiento y marcha del equipo de Salud Ocupacional.

- Elaborar en conjunto con los coordinadores de áreas o departamentos, los protocolos y normas de bioseguridad por áreas de trabajo.
- Elaborar el presupuesto del programa en asesoría del grupo administrativo.

7.3 RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

- Es responsabilidad de los trabajadores, cumplir con las normas y recomendaciones del Programa de Salud Ocupacional, Reglamento Interno de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Participar de manera activa en las actividades y capacitación que lleve a cabo la empresa.
- Participar de la ejecución, vigilancia y control de los puestos de Trabajo y del Programa de Salud Ocupacional.
- Utilizar los elementos de Protección Personal que la empresa le ha asignado y mantenerlos adecuadamente dándole el uso debido.

7.4 GRUPOS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

COPASO y Brigada de Emergencia.

7.5 RECURSOS FINANCIEROS

A la fecha la empresa cuenta con un presupuesto de salud ocupacional asignado así:

- Compra de elementos de protección personal.
- Realización de exámenes médicos.
- Señalización de áreas.
- Elementos para el manejo de emergencias (elementos de primeros auxilio).
- Materiales para publicidad sobre la prevención de riesgos.

Fuente: SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle Noviembre 2011, 8:35 AM.

7.6 RECURSOS FÍSICOS

Para la elaboración de las funciones del programa la empresa debe contar con un espacio como sala de capacitación, videobeam, tablero, zonas para prácticas, entre otras.

De conformidad con lo manifestado, esta investigación está enfocada a darle cumplimiento a la política establecida por la empresa ESPORMART LTDA., gracias al aporte de cada uno de los colaboradores y directivos de la empresa que apoyen la realización de las diversas actividades que garantizan la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo para tener obtener un alto grado de eficiencia y eficacia.

8. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

El Comité Paritario de Salud Ocupacional es el organismo de participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al Programa de Salud Ocupacional de una organización. De la mano con el Coordinador de Salud Ocupacional y la Brigada de Emergencia, los miembros del COPASO son los encargados de llevar a cabo todas las actividades programadas en fin del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.

El Comité es un grupo de trabajo donde empleadores, colaboradores y administradores de Riesgos Profesionales interactúan de acuerdo a unos objetivos enfocados a mantener la salud del trabajador en las mejores condiciones físicas y psicosociales.

La resolución 2013 de Junio del 1986, reglamente que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

Por consiguiente esta resolución reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, que deben constituirse en todas las instituciones públicas y privadas.

A partir del decreto 1295 de 1994 en su artículo 63 los denomina: Comité Paritario de Salud Ocupacional; permitiendo que el COPASO, se establezcan como un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en la empresa.

8.1 INTEGRACIÓN AL COPASO

- El Comité es paritario, es decir, está compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores. Su número dependerá de la cantidad de trabajadores que tenga la empresa, y su elección se hará democráticamente.
- El período de los miembros del COPASO, será de dos años, al cabo de los cuales podrán ser reelegidos.
- El presidente del Comité será designado por el empleador y el comité en pleno elegirá al secretario entre la totalidad de los miembros.
- Todos los integrantes del Comité deben recibir capacitación básica en Salud Ocupacional y específica según las condiciones de trabajo y salud de la empresa.
- El empleador deberá proporcionar a los integrantes del COPASO, por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral para el cumplimiento de sus funciones.

Según el número de trabajadores, se determina el número de integrantes del COPASO con sus respectivos suplentes así:

- Empresas entre 10 y 49 trabajadores, 1 representante por cada una de las partes.
- Empresas entre 50 y 499 trabajadores, 2 representantes por cada una de las partes.
- Empresas entre 500 y 999 trabajadores, 4 representantes por cada una de las partes.
- Empresa entre 1000 o más trabajadores, 4 representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

8.2 FUNCIONES DEL COPASO

Según el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, el COPASO tiene entre otras, las funciones:

- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo e informar a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los Programas de Salud Ocupacional.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y de control.
- Proponer actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a todos los niveles de la empresa.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y proponer al empleador las medidas correctivas necesarias.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional y estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial

8.3 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR CON EL COPASO

El artículo 14 de la Resolución 2013 señala, entre otras, las siguientes obligaciones:

- El propiciar la libre elección de los representantes de los trabajadores al Comité, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Designar sus representantes al COPASO.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.

- Proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del Comité. (art.63, Decreto 1295 de 1994).

8.4 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EL COPASO

- Elegir libremente los representantes del COPASO.
- Hacer adecuado el uso de las instalaciones del trabajo.
- Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud.
- Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo.
- No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en el trabajo.
- Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y seguridad.

9. PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

El programa de salud ocupacional de ESPORMART LTDA., como todo plan, debe partir para su diseño, del diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud existentes en la organización. Este diagnóstico permite determinar cuál es el grado de desarrollo de la salud ocupacional y por ende qué estrategias administrativas y operativas se deben implementar para el control de los factores de riesgo.

En éste panorama se identifican, se ubican y se valoran los diferentes factores de riesgo existentes la empresa; y así la valoración que se realice a cada factor de riesgo ayuda a determinar, qué tipo de acciones son más prioritarias para implementar seguridad y mejora al ambiente de trabajo y a las personas.

La población trabajadora de ESPORMAT está expuesta a un conjunto de riesgos específicos en el ambiente de trabajo, los cuales varían según las actividades de cada trabajador. Estos riesgos están ligados al nacimiento de algunas enfermedades profesionales y a la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Legalmente es obligación de toda empresa, desarrollar un programa de salud ocupacional, el cual debe contener el *Panorama de Factores de Riesgo* (Decreto 614 de 1.984, Art. 29. Resolución 2013 de 1.986. Resolución 1016 de 1.989 Art. 10, 11,14, y clasificación de los factores de riesgos así: físicos, químicos, biológicos, mecánicos, ergonómicos, de seguridad, psicológicos, de saneamiento y medio ambiente.

Así pues, que de la efectiva elaboración de un panorama de factores de riesgo, se pueden obtener grandes beneficios como son: aumento del nivel de salud de todas las personas que hacen parte de la empresa; efectivo manejo de los recursos destinados a la salud ocupacional; aumento de la calidad y la productividad de empresa; satisfacción en general por todo lo anterior y por cumplir con lo legalmente establecido por los Ministerios de Trabajo y de Salud.

9.1 CONDICIONES DE RIESGOS Y TIPO DE LESIONES:

Los factores de riesgo pueden producir lesiones traumáticas o lesiones no traumáticas, accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional.

- **Lesiones traumáticas:** Son lesiones asociados con el accidente de trabajo que se producen de manera súbita. Pueden causar este tipo de lesiones los factores de riesgos de seguridad, químicos, biológicos, ergonómicos.

- **Lesiones no traumáticas:** Son lesiones asociadas con la enfermedad de origen profesional que se generan lentamente. Pueden causar este tipo de lesiones los factores de riesgos físicos (ruido, calor), químicos (inhalación de vapores), biológicos (inhalación de virus), ergonómicos (posturas incómodas del tronco, brazos, pies), psicosociales (altos ritmos de trabajo, monotonía de la tarea), saneamiento y medio ambiente (emisiones ambientales, acumulación de basuras).

9.2 EFECTOS DE LOS FACTORES DE RIESGO:

Los factores de riesgo pueden producir efectos negativos a la salud de los trabajadores, pérdidas materiales para empresa. Estos resultados afectan la calidad de los productos, la productividad, la competitividad y, en general, la calidad de vida y ambiente laboral.

Tabla 5. Efectos en los colaboradores

Condiciones de riesgo	Factor de Riesgo	Posibles Consecuencias
Físicas	Ruido	Sordera, irritabilidad, ansiedad.
	Temperaturas extremas	Calor: deshidratación, dolor de cabeza y Frío: Fatiga, dolor de cabeza, desconcentración.
	Iluminación inadecuada	Fatiga visual, dolor de cabeza, menor rendimiento, mayor accidentalidad.
	Vibraciones	Trastornos articulares, daños vasculares, lesiones de nervios periféricos.
Químicas	Contacto de sustancias químicas	Lesiones en piel, intoxicaciones agudas, irritación de vías áreas.
De Seguridad	Mecánicos: Fricciones, golpes, atropamientos, caídas.	Contusiones, heridas, traumas, amputaciones, quemaduras...
	Eléctricos: Contacto con corriente eléctricas	Quemaduras, shock, electrocución (muerte).
	Físicos-Químicos: Incendio y explosiones	Quemaduras, heridas y muerte.
	Públicos: Presencia de objetos imprudentes en las vías, delincuencia o desorden público.	Accidentes de tránsito y violencia.
Biológicas	Contacto e inhalación de microorganismo patógenos.	Infecciones crónicas, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas.
Ergonómicas	Carga física: Sobreesfuerzos, posturas estáticas de pie, movimientos repetitivos.	Fatiga muscular, lesiones del sistema, aceleración de la generación de estructura osteomuscular.
Sicosociales	Organizativas: Altos ritmos de trabajo, supervisión estricta, monotonía en la tarea.	Estrés, desmotivación, apatía, disminución del rendimiento, aumento en la accidentalidad.
	Humanas: Omitir uso de equipo. Trabajar a velocidad insegura. Deficiencias físicas.	

Fuente: SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle 14 Noviembre 2011, 8:35 AM.

EFFECTOS EN LOS BIENES MATERIALES, PRODUCTIVIDAD E IMAGEN DE LA EMPRESA:

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

9.3 PRIORIZACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Posteriormente a la recolección de información arrojada por las encuestas realizadas a cada uno de los trabajadores de ESPORMART LTDA se puede calcular sobre los riesgos y condiciones de peligro a los que está expuesto los trabajadores, con la finalidad de tomar las medidas de intervención según las prioridades de los riesgos

9.3.1 Actividades de control

Las actividades de control para los diferentes factores de riesgos encontrados se encuentran RECOMENDACIONES ESPECIFICAS ubicadas en la matriz de riesgos.

9.3.1.1 Factor de Riesgo: ERGONÓMICO

- ⇒ Diseñar un programa de pausas activas, con el objetivo de lograr una preparación del cuerpo para la realización de las diferentes labores. Hacer énfasis en el calentamiento, estiramiento y fortalecimiento muscular.
- ⇒ Establecer estudios de puestos de trabajo para determinar las condiciones ergonómicas actuales y métodos de control requeridos.

Para el área administrativa procurar el buen diseño de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta aspectos tales como:

- ⇒ El teclado y el monitor deben estar alineados con el cuerpo del trabajador.
- ⇒ La altura del monitor debe corresponder con la altura visual de la persona.
- ⇒ El teclado debe estar ubicado de tal manera que permita que los brazos del trabajador formen un ángulo de 90°; idealmente el Mouse debe estar ubicado en la misma superficie que el teclado.
- ⇒ Evitar mantener implementos bajo los escritorios que impidan la entrada de los miembros inferiores.
- ⇒ La siguiente imagen muestra un diseño de puesto de trabajo con los criterios anteriormente mencionados.
- ⇒ Determinar pausas de descanso que incluyan ejercicios físicos con los cuales se puedan aliviar las tensiones producidas por algunas posturas incómodas durante el trabajo. Verificar en lo posible que la rutina se efectúe.
- ⇒ Realizar capacitación sobre Prevención del dolor de espalda y manejo de posturas adecuadas.

9.3.1.2 Factor de Riesgo: MECÁNICO

- ⇒ Capacitar acerca del uso correcto de herramientas al personal de mantenimiento y de elementos cortantes en el caso del personal de los restaurantes. Verificar de manera periódica mediante inspecciones el adecuado uso y estado de éstos.
- ⇒ Diseñar sistema de protección perimetral o controles administrativos para evitar que los trabajadores resulten lesionados por golpes durante las prácticas deportivas realizadas por los estudiantes en la cancha ubicada al interior de la edificación.

9.3.1.3 Factor de Riesgo: BIOLÓGICO

- ⇒ Establecer e implementar el plan de bioseguridad y manejo de residuos hospitalarios según el decreto 2676 de 2000. Capacitar acerca del riesgo y prácticas para prevención de accidentes, enfermedades y manejo de residuos peligrosos en el área de

enfermería. Verificar el cumplimiento de lo anterior mediante inspecciones planeadas y observaciones informales.

9.3.1.4 Factor de Riesgo: QUÍMICO

- ⇒ Dotar de elementos de protección personal a los trabajadores expuestos a compuestos respirables (polvos durante el barrido de áreas, humos metálicos en la soldadura). Capacitar acerca del riesgo y el uso adecuado de los E.P.P.
- ⇒ Verificar el correcto uso y mantenimiento de éstos mediante inspecciones y observaciones planeadas e informales.
- ⇒ Solicitar a los proveedores de las sustancias empleadas para el aseo y mantenimiento (pintura, thinner) de las diferentes instalaciones, información acerca de los riesgos para la salud que éstas involucren y las medidas de prevención respectivas. Socializar esta información a los trabajadores expuestos y verificar el cumplimiento de las normas mediante inspecciones y observaciones planeadas o informales.

9.3.1.5 Factor de Riesgo: PSICOSOCIAL

- ⇒ Desarrollar un programa para la identificación e intervención de riesgo psicolaboral dirigido a los diferentes trabajadores.
- ⇒ Involucrar a los trabajadores que no estén contemplados en el programa “proyecto de vida”.
- ⇒ Capacitaciones y talleres en temas tales como “Manejo del estrés”, “Atención a Público”, “trabajo en equipo”, etc.
- ⇒ Promover actividades de crecimiento personal.

9.3.1.6 Factor de Riesgo: PÚBLICO

- ⇒ Establecer actividades para la prevención de atracos y robos que incluyan: capacitación y participación de los vigilantes, trabajadores que manejan dinero o aquellos que realizan desplazamientos; red de apoyo con autoridades y sistemas electrónicos para evitar intrusión. Implementar y divulgar plan de emergencia para las situaciones que presenten este tipo de riesgo.

9.3.1.7 Factor de Riesgo: TRÁNSITO

- ⇒ Implementar plan para la gestión del riesgo de tránsito con los conductores de las diferentes rutas, que incluya verificación del estado de los vehículos, inspecciones pre operacionales, entrenamiento y competencia de conductores, pruebas médicas y observación de comportamiento estándar durante la conducción.

9.3.1.8 Factor de Riesgo: INCENDIO

- ⇒ Desarrollar un cronograma de inspecciones por parte de los integrantes de la brigada de emergencias para los equipos de respuesta (extintores).
- ⇒ Capacitar a todos los trabajadores acerca de los procedimientos ante emergencias y de manera específica acerca del uso del extintor.
- ⇒ Realizar prácticas periódicas acerca del manejo de emergencias en las cuales se involucre a toda la comunidad educativa.
- ⇒ Realizar inspecciones a las partes críticas que puedan ser causa de incendio o explosión (sistemas y redes de gas).
- ⇒ Ubicar los cilindros de gas en áreas ubicadas fuera de cafeterías y cuyo acceso sólo sea facilitado al personal que los opere.
- ⇒ Reubicar las cajas situadas en la parte superior de las estanterías del archivo.
- ⇒ Implementar listas de verificación para evitar incendios y accidentes al realizar actividades de soldadura.

9.3.1.9 Factor de Riesgo: TRABAJO EN ALTURAS

- ⇒ Implementar medidas para el trabajo seguro en alturas que incluyan: elementos de protección personal, estándares para el montaje y uso de andamios, escaleras y listas de verificación para el control del riesgo.
- ⇒ Capacitar al personal de mantenimiento acerca del riesgo y las medidas de prevención.

- ⇒ Verificar el cumplimiento a los estándares para trabajo en alturas mediante inspecciones y observaciones de comportamiento.

9.3.1.10 Factor de Riesgo: CAÍDAS AL MISMO NIVEL

- ⇒ Instalar cintas antideslizantes en aquellas áreas que requieran de estos elementos.
- ⇒ Realizar mantenimiento al mobiliario de la sala de profesores que presente inadecuadas condiciones. Establecer programa de inspecciones planeadas que incluya estos elementos.
- ⇒ Gestionar la dotación de calzado con suela antideslizante para el personal subcontratado de servicios generales.
- ⇒ Establecer prácticas de trabajo para evitar caídas al interior de las instalaciones que incluyan la prohibición de correr al interior de éstas por parte de los trabajadores, entre otras.

9.3.1.11 Factor de Riesgo: SOBRE ESFUERZOS

- ⇒ Capacitar al personal expuesto al riesgo acerca de las técnicas para el levantamiento y transporte de cargas y elementos voluminosos.
- ⇒ Suministrar ayudas mecánicas para la movilización de cargas para aquellas personas que así lo requieran.

9.3.1.12 Factor de Riesgo: DISCONFORT TÉRMICO POR CALOR

- ⇒ Ubicar mecanismos que permitan la recirculación de aire al interior de los restaurantes.
- ⇒ Adelantar estudio de higiene ocupacional para determinar la real magnitud del riesgo y los controles específicos a implementar.
- ⇒ Garantizar el suministro de líquidos para el consumo de los trabajadores expuestos a sobrecarga térmica.

9.3.1.13 Factor de Riesgo: ELÉCTRICO

- ⇒ Establecer estándares (normas) por escrito y prácticas de trabajo para el manejo seguro de equipos e instalaciones eléctricas. Comunicar a los trabajadores expuestos al riesgo acerca de las normas respectivas y verificar su cumplimiento mediante observaciones planeadas y/o informales de comportamiento.
- ⇒ Organizar y juntar los diversos cables que se encuentran bajo algunos escritorios, ejecutar plan de mantenimiento para las instalaciones
- ⇒ eléctricas subestándar encontradas.
- ⇒ Verificar mediante inspecciones planeadas el adecuado estado de las diversas instalaciones en la institución.

9.4 MATRIZ DE PANORAMA DE RIESGO

Tabla 6. Panorama de riesgo

		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
P R O B A B I L I D A D	BAJA	RIESGO TRIVIAL FÍSICO: radiación no ionizante ILUMINACIÓN	RIESGO TOLERANTE PSICOSOCIAL: agresiones de público, clientes FÍSICO: discomfort térmico por calor	RIESGO MODERADO
	MEDIA	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO GOLPES (con diversos elementos)	RIESGO IMPORTANTE ERGONÓMICO: MOVIMIENTOS REPETITIVOS PÚBLICO: atracos, agresiones TRÁNSITO ELÉCTRICO INCENDIO CAIDA DE ALTURAS
	ALTA	RIESGO MODERADO ERGONÓMICO: Posiciones sentadas MANIPULACIÓN DE MATERIALES CAÍDAS AL MISMO NIVEL SOBRESFUERZOS	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE

Fuente: SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle 14 Noviembre 2011, 8:35 AM.

10. SUBPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

10.1 SUBPROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Objetivos

- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de los trabajadores.
- Educar a los trabajadores para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específicos.
- Elaborar programas de bienestar social y capacitación para todo el personal para integrar, recrear y desarrollar física, mental y socialmente a cada trabajador.
- Capacitar en factores de riesgos, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psicofísicas.
- Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a factores de riesgos específicos.

Recursos

Recurso Humano: Además del coordinador de salud ocupacional, contaremos con la asesoría permanente de la ARP para el desarrollo de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo.

Actividades

- ⇒ **Exámenes pre ocupacionales:** son aquellos que se realizan para determinar la condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de

trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales, establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

En consecuencia, cada que se envíe un trabajador a evaluación médica, se le informara al médico, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollara su labor.

- ⇒ **Se practican exámenes ocupacionales y pruebas complementarias:** se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente del trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.
- ⇒ **Exámenes de retiro del trabajador:** aquellos que se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales – no diagnosticados-, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajo, se presentara el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.
 - Se adelantan registros y estadísticas sobre enfermedad común y ausentismo. Estas estadísticas se realizan mensualmente y se revisan periódicamente.
 - Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional.
 - Implementación de la Brigada de Emergencias y Primeros Auxilios

Vigilancia Epidemiológica

Proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características de la morbilidad, mortalidad y accidentalidad en la población laboral.

Estará basado en los resultados de los exámenes médicos, las evaluaciones periódicas de los agentes contaminantes y factores de riesgo y las tendencias de las enfermedades Profesionales, de los accidentes de trabajo y el ausentismo por enfermedad común y otras causas.

Con fin de promover, controlar y promocionar el bienestar integral de los trabajadores de **ESPORMART LTDA.**, se implementaran los programas de vigilancia de acuerdo con el panorama de factores de riesgo y según la metodología propuesta por COLMENA riesgos profesionales.

10.2 SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte del trabajador.

Objetivos

- ⇒ Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de los factores personales y del trabajo que generan los actos inseguros, condiciones ambientales peligrosas que puedan causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.
- ⇒ Reconocer, identificar y controlar o minimizar los factores de riesgo que puedan causar accidente de trabajo.

Recurso Humano

- Además del coordinador de salud ocupacional, contaremos con la asesoría permanente de la ARP para el desarrollo de las actividades de Seguridad Industrial.

Actividades

- ⇒ **Panorama de riesgos ocupacionales:** Es una estrategia metodológica que permite recopilar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación, localización y valoración de los factores de riesgo existentes en un contexto laboral, con el fin de planificar las medidas de prevención más convenientes y adecuadas.

ESPORMART LTDA., para la realización de este documento utilizo la metodología dispuesta por COLMENA riesgos profesionales referenciada en el instructivo para la realización de este programa.

- ⇒ **Inspecciones de seguridad: ESPORMART LTDA.,** implementara un programa de inspecciones, que monitoreara el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas y divulgadas en la institución, realizara además una vigilancia en seguridad sobre: manejo de los productos químicos, instalaciones eléctricas, líquidos inflamables, almacenamiento de productos, protección contra incendios, trabajo con gases a presión, radiaciones ionizantes y manejo de botiquines. Adicionalmente realizara una inspección periódica al sistema contra incendios de la institución (extintores). La periodicidad y responsables de estas inspecciones son como se describe a continuación:

Tabla 7. Inspecciones de seguridad

TIPO DE INSPECCION	PERIODICIDAD	RSPONSABLE

Fuente: SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle 14 Noviembre 2011, 8:35 AM.

Estas inspecciones aportaran a la Empresa los siguientes aspectos:

- ⇒ Identificación de problemas relacionados con deficiencias en el diseño de las instalaciones o en el diseño de los puestos de trabajo.
- ⇒ Detecta acciones inapropiadas en la forma como se realiza el trabajo.
- ⇒ Permite un seguimiento de las acciones correctivas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes y además retroalimentar la información para la mejora o diseño de nuevos controles.
- ⇒ Define las posibles causas de accidentalidad.
- ⇒ Determina costos intangibles a la empresa.
- ⇒ Establece necesidad de realizar procedimientos y protocolos de actuación ante determinados eventos que ocurran.
- ⇒ Da lineamientos para establecer programa de entrenamiento al personal.

Programa de Almacenamiento, Orden, Aseo y Seguridad (Programa JANO)

Uno de los factores que más influencia en la prevención de los accidentes, es precisamente el orden y la limpieza en los locales de trabajo, ya que además de suprimirse con ello un elevado número de condiciones de inseguridad, origen de múltiples accidentes, contribuye a la seguridad por el efecto psicológico que ejerce sobre la población trabajadora. **ESPORMART LTDA.**, implementará el programa de acuerdo a la metodología definida por COLMENA riesgos profesionales.

Señalización y demarcación de áreas

El programa de señalización y demarcación de áreas, define físicamente la organización y distribución de los sitios de trabajo, ubica en los planos de la institución: vías de evacuación, puntos de encuentro, ubicación de alarmas, riesgos específicos, red contra incendios. Este programa busca apoyar los programas de promoción, normalización y capacitación en prevención de riesgos, brindando además información permanente a los usuarios que visitan la empresa **ESPORMART LTDA.**, en el tema de prevención de riesgos. Los tipos de demarcación y señalización con los que contamos son: informativos, preventivas, prohibitivas.

10.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

La Empresa Espormart Ltda., prescribe el presente Reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1: Espormart Ltda., se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34,57,58,108,205,206,217,220,221,282,283,348,349,350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2: La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional de Conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986 y Resolución 1016 de 1989.

ARTÍCULO 3: La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Programa de Salud Ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989 el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) **Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo**, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en la labor que se encuentre desempeñando, de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b) **Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial**, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTÍCULO 4: Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

a) Administración

- ⇒ Físico
- ⇒ Mecánico
- ⇒ Ergonómico
- ⇒ Seguridad Físico
- ⇒ Psicosocial

b) Operativo:

- ⇒ Mecánico
- ⇒ Eléctrico
- ⇒ Físico
- ⇒ Químico
- ⇒ Ergonómico
- ⇒ Psicosocial
- ⇒ Locativo
- ⇒ Biológico

PARÁGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Programa de Salud Ocupacional de la empresa.

ARTÍCULO 6: La empresa ha implantando un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los lugares de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8: El presente Reglamento entra en vigencia, durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producciones instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

10.4 POLÍTICA DE SALUD, SEGURIDAD Y AMBIENTE DE ESPORMART LTDA

ESPORMART LTDA., se dedica a la recepción, almacenamiento, transporte de gránulos sólidos (carbón, yeso, azufre y otros) lo que implica relaciones no solo con nuestros colaboradores si no también con la comunidad, por lo tanto la mayor prioridad es la promoción de la calidad de vida laboral, lo que significa protección de la salud de las personas y del ambiente que rodea las operaciones.

El compromiso de la gerencia y todos los colaboradores, consiste en prevenir accidentes de todo tipo como: lesiones personales, enfermedades ocupacionales, prevención de daños a la propiedad e impacto socio – ambiental, para lo cual cumplirá con la legislación colombiana y otros requisitos aplicables en seguridad industrial, salud ocupacional y protección ambiental, desarrollando mecanismos de operación más adecuados, manteniendo los más altos estándares en salud ocupacional y ambiente, contando además con personal competente para proveer un lugar de trabajo seguro, con las mejores condiciones de salubridad y amigable con el ambiente, adoptando una cultura de mejoramiento continuo en el desempeño.

La gerencia de **ESPORMART LTDA.**, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la presente política, se compromete a aportar los recursos financieros y no financieros, necesarios para el desarrollo de los programas.

11. ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

Desde épocas antiguas, el hombre siempre ha querido vivir más y mejor, sin aceptar los cambios que el tiempo y la edad van produciendo sobre su salud tanto física como emocional llevándolo al envejecimiento y a la muerte. Las enfermedades, las dolencias, las pérdidas, son procesos difíciles de aceptar en la cultura de hoy que quiere vivir una eterna juventud.

Pero en la actualidad se presentan comportamientos y actitudes que desarrollan las personas, algunas veces son saludables y otras pueden llegar hacer nocivas para la salud, en la actualidad la población se interesa por los cuidados alimenticios, físicos y las condiciones de vida con la finalidad de incrementar el control de la salud y lograr hábitos que les genere un estilo y futuro de vida saludable.

El trabajo es un medio donde las personas están expuestas a diversos agentes que pueden afectar su salud e influir en el padecimiento de enfermedades infecciosas, dolencias cardiovasculares, desórdenes psicológicos y accidentes.

Un lugar de trabajo sano es aquel que promueve el bienestar personal, familiar y social de sus trabajadores, a través del fomento de estilos de vida saludables (alimentación equilibrada, evitar el abuso del alcohol y el tabaco, ejercicio físico regular) y dispone un ambiente laboral ergonómico que protege de riesgos físicos y psicológicos⁽¹⁵⁾.

Así los trabajadores puede desarrollar sus actividades de manera más confortable, entre los agentes que pueden influir en el normal desempeño de los trabajadores están los factores ambientales o físicos, biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales, que intervienen en toda la expresión del individuo. Ellos condicionan el rendimiento laboral, así como la capacidad de desarrollar a plenitud sus potencialidades, generando en ocasiones un desequilibrio fisiológico.

Las empresas deben fomentar la alimentación sana, la actividad física, dieta equilibrada, entre otras; ya que estos ayudan a la productividad, la concentración, motivación, calidad de vida y la efectividad de los trabajadores.

(15) ALBERTO CALDERON GARCIA. Estilo de Vida y Trabajo Saludable, Seguro Social. Bogotá D.C.1997, págs. 2

12. PLAN DE EMERGENCIA

12.1 PLANES DE EMERGENCIA Y SEGURIDAD CONTRA INCENDIO

Se entiende como el conjunto de medidas y procedimientos tendientes a salvaguardar la vida de las personas y bienes materiales de la Empresa, en los casos de incendio u otra eventualidad como sismo, explosión, etc. Para evitar o controlar las consecuencias directas e indirectas que pudiesen derivarse de tales emergencias.

El plan de Emergencias, se establece a partir del inventario de los recursos físicos, técnicos y humanos con el fin de conocer las posibilidades de respuesta ante cualquier eventualidad o amenaza natural.

En el plan se tiene en cuenta la definición e instalación de sistemas señalización, comunicaciones, vías de evacuación y escape. De igual forma la creación de brigadas de emergencia, cuya función específica es la extinción de incendios, atención hospitalaria, el rescate de personas y salvamento de bienes.

Para el combate de conatos de incendio se tienen equipos portátiles de acuerdo con la naturaleza del incendio o tipo de combustible a saber:

⇒ Extintores

Los extintores adquiridos son multipropósito, para incendios de cualquier tipo (cualquier elemento combustible). Los extintores se encuentran ubicados cerca de las fuentes potenciales de riesgo de incendio. Su acceso permanece libre de obstáculo, debidamente señalizados e instalados a una altura de 1.10 metros respecto del piso o en el piso mismo debidamente señalizados.

⇒ Accidentes de Trabajo

Para efectos legales se tiene en cuenta la definición actual establecida en la decisión 584 de 2004 Comunidad Andina de Naciones, la cual define accidente de trabajo a todo suceso repentino por causa o con ocasión del trabajo que produzca una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

La empresa **ESPORMART LTDA.**, fomenta el reporte de los incidentes por parte de los trabajadores como máxima expresión de la cultura de seguridad industrial.

12.2 POLÍTICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO ESPORMART LTDA.

En concordancia con su políticas organizacionales y salud ocupacional, y buscando la protección integral de sus empleados, clientes, contratistas y visitantes, prohíbe la posesión, venta, distribución o uso de alcohol y sustancias psicotrópicas dentro de la empresa. Así mismo prohíbe a sus empleados realizar cualquier trabajo bajo efecto del alcohol o sustancias psicotrópicas.

- ⇒ Las instalaciones de la empresa están designadas como áreas de “NO FUMAR”, sin embargo se destinará un espacio abierto para fumadores.
- ⇒ ESPORMART LTDA., realizará actividades tendientes a la prevención del alcoholismo, tabaquismo y la drogadicción.

13. CRITERIOS DE EVALUACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Para la evaluación del programa de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos.

1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.
2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.
3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.
4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.

Las autoridades de vigilancia y control establecerán el grado de realización del programa de Salud Ocupacional, con relación al cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, realizados y su incidencia en los indicadores establecidos.

El programa de Salud Ocupacional, será evaluado por la empresa, como mínimo cada seis (6) meses y se reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y los resultados obtenidos o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.

Las autoridades competentes exigirán los programas de Salud Ocupacional, dentro de los siguientes términos establecidos de acuerdo con el número de trabajadores y contados a partir de la vigencia de la presente resolución:

⇒ Seis (6) meses para las empresas de cien (100) o más trabajadores

Se mantendrán los siguientes indicadores de impacto y proceso que ayudarán a realizar el seguimiento a las actividades planeadas y los resultados esperados en la disminución de las lesiones en el trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral. Este seguimiento se realizará comparando los indicadores de dos períodos diferentes (antes y después de la intervención) y observando la tendencia del indicador durante un período de tiempo que incluya varios años.

El resultado de este seguimiento servirá para ajustar los planes de salud ocupacional o definir otros que contengan las acciones correctivas y preventivas con responsables y fechas de ejecución:

13.1 INDICADORES DE IMPACTO

⇒ Tasa de accidentalidad: (TASA)

Es un indicador concebido para detectar la tasa de accidentalidad laboral en la institución.

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de accidentes mensuales} \times 100}{\text{Numero de total empleados}}$$

Los datos son tomados mensualmente ingresando al sistema en línea de la A.R.P. en el cual nos describe:

1. Accidentes por empresa detallando.
2. Tasa de accidentalidad por centro de trabajo.
3. Comparativo de la tasa de accidentalidad entre dos periodos de tiempo. (Mes, año anterior).
4. Grafico comparativo de tendencia de accidentalidad. (Rango de tiempo) cumplimiento de actividades salud ocupacional

⇒ Porcentaje de personal capacitado en Salud Ocupacional: (PC SO)

Es un indicador concebido para detectar el porcentaje de empleados De OCUSERVIS que se encuentra capacitado en Salud Ocupacional.

Fórmula:

$$\frac{\text{Número de empleados capacitados en Salud Ocupacional} \times 100}{\text{Numero de empleados}}$$

⇒ Índice de frecuencia de accidentes de trabajo: (IF AT)

Número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

Fórmula:

$$\frac{\text{Nº total de AT en el año} * k}{\text{Nº Horas Hombre Trabajadas por año}}$$

K= (100 trabajadores * 48 horas semanales * 50 semanas al año)

❖ **Índice de severidad de accidentes de trabajo: (IS AT)**

Número de días perdidos por accidentes de trabajo durante el último año por cada 100 trabajadores.

Formula:

$$\frac{\text{Nº días perdidos por AT en el año} * k}{\text{Nº de Horas Hombre Trabajadas por año}}$$

13.2 Indicador de proceso

Concebido para detectar el porcentaje de ejecución de las actividades programadas de Salud Ocupacional

Fórmula:

$$\frac{\text{Numero de actividades ejecutadas} * 100}{\text{Número total de actividades programadas}}$$

Fuente: Castro ML. Normalización internacional y su relación con la evaluación del desempeño ambiental. En: Memorias 32 Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo (Consejo Colombiano de Seguridad), Bogotá, junio 15 y 16 de 1999.

14. CONCLUSIONES

- ⇒ ESPORMART LTDA., es una organización legalmente constituida, que cuenta con un programa de Salud Ocupacional enfocado a la mejora del ambiente laboral, a lograr mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, a mejorar la productividad y la calidad de los servicios. No obstante, hay que fortalecer, reestructurar, implementar y mejorar aspectos que la empresa no ha tenido en cuenta para preservar, mantener y optimizar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus actividades laborales y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma segura e integral.
- ⇒ El Panorama de Riesgos, refleja el grado de inseguridades que aún no han sido controlados y atentan con la seguridad e integridad de los trabajadores del área operativa (con grado de riesgo V) exponiéndose así, a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de ESPORMART LTDA son:

- ⇒ Las condiciones físicas por el calor y ventilación, los factores de riesgos ergonómicos por descargue de carbón, son los factores más relevantes que se presentan en los puestos de trabajo.
- ⇒ En cuanto a los riesgos de tipo ergonómicos se presenta un alto índice de estos, debido a la constante manipulación del carbón que realizan los paleros y mecánicos; además los trabajadores están expuestos a los cambios climáticos que se presentan en Buenaventura debido a que el patio de operación es a campo abierto.
- ⇒ También se presentan factores de riesgo de saneamiento y biológicos debido a los charcos que genera la frecuente caída de lluvias, que son bastante constantes en la región provocando problemas sanitarios y exponiendo a los trabajadores a enfermedades y accidentes profesionales y no depender del clima o las nubosidades del cielo. Además el carbón también está expuesto a estos peligros y hay ocasiones en las que se presentan pérdidas considerables del producto a causa de las lluvias presentadas en la región.
- ⇒ Los riesgos más relevantes que se presentan dentro de las actividades laborales son las partículas de carbón que absorben tanto los trabajadores como los visitantes y esto debido al inadecuado

elemento de protección (Tapabocas) que entrega la empresa a sus trabajadores, a su vez estas partículas de carbón ingresan igualmente a la oficina del Jefe de Patio la cual funciona en un container, generando enfermedades respiratorias.

- ⇒ Dentro de la organización los paleros tienen como tarea principal acceder a los camiones con el objetivo de instalar y organizar las carpas una vez ya descargado completamente el carbón, pero esta tarea se realiza sin los respectivos y adecuados elementos de protección como el arnés y la línea de vida.
- ⇒ Otro problema de seguridad industrial que se presenta dentro de las instalaciones de ESPORMART LTDA es la falta de utilización de los implementos de protección de parte de los trabajadores y los visitantes de la compañía.
- ⇒ Los operadores de equipo y paleros frecuentemente para realizar sus actividades laborales, deben mover sus hombros y columna vertebral de manera inadecuada y sin la utilización de los elementos de protección: habitualmente las labores relacionadas con el cargue y descargue de productos de los camiones son las que generan problemas de salud a los trabajadores.
- ⇒ En el ambiente laboral se maneja mucha carga mental sobre el puesto de trabajo, debido a la falta de autonomía y rotación para el desarrollo de las tareas, creando inconformidad en el trabajador ya que el ritmo de trabajo en la parte operativa no es controlado directamente por el trabajador si no por la cantidad de carga.
- ⇒ La cantidad de arrumes que en la mayoría de los casos son muy altos generan factores de riesgo como accidentes de trabajo, al igual que aumenta el riesgo de lesiones musculares, trauma o fracturas, debido a que la principal actividad es cubrir esos arrumes con carpas para protegerla de las lluvias.
- ⇒ Todos estos factores de riesgo que se presentan dentro de las instalaciones y procesos de ESPORMART LTDA., son debidos a la falta de información divulgada por parte de los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO y el mejoramiento y fortalecimiento del Programa de Salud Ocupacional y sentido de pertenencia de los colaboradores.

15. RECOMENDACIONES

Ya establecido el diagnóstico de las condiciones de Salud, Seguridad Ocupacional y haber realizado las anteriores conclusiones, se procede a dar a las directivas de ESPORMART LTDA., las siguientes recomendaciones:

- ⇒ Reestructurar e implementar en el menor tiempo posible, el programa de Salud Ocupacional con la finalidad de actualizar los datos tanto del programa como del panorama de factores de riesgo.
- ⇒ Hacer más participe al trabajador en las actividades de control y prevención del Programa de Salud Ocupacional, trabajando en equipo entre directivos y trabajadores para alcanzar la eficiencia del programa y conocer mejor las condiciones y riesgos a los que están expuestos ellos mismos.
- ⇒ Capacitar a todo el personal tanto operativo como administrativo, será una herramienta fundamental para el programa de Salud Ocupacional aportando así a la participación activa de los trabajadores en la disminución de los Factores de Riesgos presentados en los puestos de trabajo.
- ⇒ Promover y promocionar por medio de campañas de sensibilización a todos los miembros de la organización, desde el nivel más bajo (operativos) hasta el más alto (administrativos) con el objetivo que cada uno de ellos conozca la importancia de mantener dentro de las instalaciones los implementos de seguridad con una utilización adecuada.
- ⇒ Vigilar que todos los trabajadores utilicen adecuadamente los elementos de protección personal, estableciendo una escala de sanciones a los infractores de la norma.
- ⇒ Verificar que todos los accidentes e incidentes laborales que se presenten en la compañía sean atendidos y registrados de manera correcta, con la finalidad de disminuir el riesgo y velar por que estos no se repitan.
- ⇒ El Comité Paritario de Salud Ocupacional debe encargarse de la divulgación de las actividades, políticas, normas, capacitaciones e inducciones de riesgos, prevención y seguridad a todos los trabajadores de la compañía.

- ⇒ Ejecutar inspecciones para conocer los riesgos en los cuales está expuesto el trabajador en el lugar de trabajo.
- ⇒ Dotar al personal con los implementos de seguridad adecuados y de acuerdo a su actividad a desarrollar en su lugar de trabajo:
 - ✓ como botas de seguridad (Con punta de acero) para evitarle accidentes por caída de objetos en los pies.
 - ✓ cascos de excelente calidad.
 - ✓ tapabocas de tipo respirador contra Partículas (de plástico), ya que en estos momentos los trabajadores operativos y visitantes que tienen acceso al campo de operación utilizan tapabocas desechable (de espuma),
- ⇒ El patio operativo que tiene como actividades principales el cargue y descargue de carbón, debe cubrir totalmente esta zona para que todos los trabajadores realicen sus actividades laborales en las mejores condiciones posibles y se puedan obtener beneficios tanto para ellos como para la organización:
 - ✓ Prevenir a los colaboradores de los rayos del sol, a los cambios climáticos y por consiguiente, a todas las enfermedades asociadas a estos peligros.
 - ✓ Dotar de una excelente iluminación el patio de cargue y descargue, que contribuya al desarrollo de las tareas en los puestos de trabajo y no depender del clima o las nubosidades del cielo.
 - ✓ El carbón no estaría expuesto a los cambios climáticos y no se presentarían pérdidas considerables del producto, a causa de las lluvias presentadas en la región.
- ⇒ El nivel de ruido es bajo, pero los integrantes de Comité Paritario de Salud Ocupacional deben ser proactivos e incluir en los elementos de protección, que protejan a los trabajadores de esos pequeños ruidos que en un largo tiempo pueden generar enfermedades que atenten contra su capacidad auditiva y física y por ende con la productividad de la organización.
- ⇒ Las actividades laborales de los paleros y operadores de equipos son frecuentemente movimientos que involucran sus hombros y espalda,

se recomienda que estos, en la realización de sus actividades, utilicen fajas que les permita elaborar sus tareas de forma segura y adecuada, además realizar capacitaciones para concientizar a los trabajadores de los riesgos e importancia de conocer qué tipo de posturas no son recomendables adoptar en el desarrollo de sus actividades.

- ⇒ El almacenamiento de arrumes de carbón, no debe ser superiores a la estatura normal de un ser humano, para prevenir accidentes por aplastamiento del carbón.
- ⇒ Los trabajadores de servicios varios que se encargan de triturar los trozos de carbón de mayor tamaño, quienes están expuestos a las partículas de carbón en cara y cuerpo deberían utilizar otro tipo de protección, no monogafas, si no una máscara de respiración y camisas de manga larga para proteger sus brazos en el momento que estén ejecutando esta operación.
- ⇒ El patio de operación no cuenta con una señalización clara donde se determinen las zonas de peligro, zonas de descanso, zonas de alimentación, área de almacenamiento de materiales, caída de objetos, vías de circulación o evacuación.
- ⇒ Los empleados que les corresponde ejecutar sus actividades laborales dentro del patio de operaciones no cuentan con un lugar para consumir sus alimentos, asearse, vestirse y descansar dignamente y con toda la seguridad deseada se recomiendan:
 - ✓ Acondicionar un lugar de alimentación, de aseo y guardaropa en lugares diferentes para evitar los factores de riesgo de tipos ergonómicos, químicos y biológicos.
 - ✓ Crear una zona donde los trabajadores tengan cada uno su cubículo, donde puedan guardar sus pertenencias digna y cómodamente.
 - ✓ Acondicionar duchas donde ellos puedan asearse ya que las actividades realizadas por ellos les genera mucha suciedad en ropa y cuerpo, con la finalidad de minimizar los problemas de piel a consecuencia de las partículas de carbón.
 - ✓ Requieren de un comedor apropiado con sillas adecuadas para consumir sus alimentos y así evitar las malas posturas y problemas ergonómicos a largo plazo.

- ⇒ Los directivos de ESPORMART LTDA en compañía con los encargados del manejo del Programa de Salud Ocupacional deben trabajar armónicamente para contrarrestar los problemas de higiene, se recomienda colocar en puntos estratégicos dispensadores de agua para que los trabajadores tengan acceso a estos, para no tener agua almacenada en recipientes que no son indicados.
- ⇒ Diseñar rutas de movilidad, en el cual los trabajadores y los visitantes puedan desplazarse libremente y sin ningún riesgo evitando que tengan que transitar por el campo de operación.
- ⇒ Establecer un lugar adecuado para el almacenamiento de materiales, herramientas y desechos para darle una correcta disposición final.
- ⇒ Agregar arneses y líneas de vida a los elementos de protección personal para evitar accidentes laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- ⇒ ALBERTO CALDERON GARCIA. Estilo de Vida y Trabajo Saludable, Seguro Social. Bogotá D.C.1997, págs. 23
- ⇒ BETANCOURTH GÓMEZ, Fabiola. Comités Paritarios de Salud Ocupacional. Suratep. Derechos reservados.1995.
- ⇒ Código Sustantivo del Trabajo editorial Temis 2010
- ⇒ CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Seguridad en Bodegas de Almacenamiento. Dirección de Educación y Desarrollo. Bogotá, noviembre 1989.
- ⇒ CORTES HERNÁNDEZ, Oscar Iván. Derecho de la Seguridad Social. Tercera edición. Librería Ediciones del Profesional Ltda., 2007.
- ⇒ CORTES, José María. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo. Madrid. Tebar Flores. 1996.
- ⇒ Decreto Ley 614 de 1984.
- ⇒ Decreto Ley 1295 de 1.994.
- ⇒ Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz. Teorías de la personalidad. Novena Edición Pearson Educación, México 2010 capítulo 9 pág. 299
- ⇒ FRANCO A, Saúl. La Promoción de la Salud y Seguridad Social. Corporación Salud y Desarrollo. Santa fe de Bogotá. 1995.
- ⇒ GARCES RIVAS. George. Guía para elaborar una propuesta de investigación, un enfoque práctico. Universidad del Valle, Sede Pacífico, 2006. Documento inédito.
- ⇒ GAMBOA JIMÉNEZ, Jorge. Código Sustantivo del trabajo y Procedimiento Laboral Anotado. Editorial Leyer. Vigésimo cuarta edición.
- ⇒ GÓMEZ ESPITIA, Lucevin. Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. Prevención es Bienestar y Productividad. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 2006.

- ⇒ Guiot, J. M. *Organizaciones sociales y comportamientos*. Barcelona: Editorial Herder, 1985. Perspectiva Psicológica del Análisis del Comportamiento en las Organizaciones Sociales.
- ⇒ HENAO ROBLEDO, Fernando. Introducción a la Salud Ocupacional. Universidad del Quindío. 1994.
- ⇒ INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas Colombianas para la Presentación de Trabajo de Investigación. Segunda actualización. Santa Fe de Bogotá D.C.: ICONTEC, 1996. 126p NTC 1486.
- ⇒ Ley 100 de 1.993, artículo 139 numeral 11 Sistema General de Seguridad Social Integral.
- ⇒ Ley 776 de 2002.
- ⇒ Sentencia C- 1155 de 2008.
- ⇒ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. Prevención es Bienestar y Productividad. Bogotá 1996.
- ⇒ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá. Decreto 1295 de 1994.
- ⇒ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Sistema de Seguridad Social Integral. Bogotá, Ley 100 de 1993.
- ⇒ RESTREPO HINCAPIÉ, Carlos Alberto. Clasificación General de Riesgos. Universidad del Quindío. Armenia 1994.
- ⇒ Stephen P. Robbins, David A. De Cenzo. Fundamentos de la Administración. Tercera Edición Pearson Educación, México 2002 pág. 315
- ⇒ VELASCO ULLOA, Armando. Manual de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales en la Actividad Portuaria. Republica de Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 20

CIBERGRAFÍA

- ⇒ <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>. Febrero 2011, 3:45 PM
- ⇒ http://es.wikipedia.org/wiki/Buenaventura_%28Valle_del_Cauca%29 Agosto 2011, 2:00PM
- ⇒ <http://www.espormart.com/index.aspx> Agosto 2011, 2:35PM
- ⇒ <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/215/21512808.pdf> Teorías relacionadas con la Salud Ocupacional Agosto 2011, 3:45PM.
- ⇒ <http://leidysaludocupaciona.foro-colombia.net/t2-historia-de-la-salud-ocupacional-en-la-edad-moderna#2> Agosto 2011, 5:00PM.
- ⇒ <http://es.scribd.com/doc/20261244/historiasaludocupacional>. Septiembre 2011, 8:50AM.
- ⇒ <http://www.monografias.com/trabajos18/recoleccion-de-datos/recoleccion-de-datos.shtml> Septiembre 2011, 5:30PM.

FUENTES

- ⇒ Fabiola María Betancur Gómez “Comités Paritarios de Salud Ocupacional “Cartilla Suratep, pág. 5. SURATEP S.A. Modelo para la elaboración del Panorama de Factores de Riesgos. Cartilla Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pág. 14. “Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.” Decreto 1295 de 1994. Henao Robledo Fernando “Introducción a la Salud Ocupacional”. RIAÑO, Barón. Gina Magnolia. Manual de Salud Ocupacional en la actividad Portuaria pág. 27. RESOLUCIÓN 001016 de Marzo 31 de 1989.
- ⇒ Castro ML. Normalización internacional y su relación con la evaluación del desempeño ambiental. En: Memorias 32 Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo (Consejo Colombiano de Seguridad), Bogotá, junio 15 y 16 de 1999.
- ⇒ Informe de Gestión. Programa de Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura, julio 2011.
- ⇒ SANDRA PATRICIA DOMINGUEZ documentos y archivos departamento Salud Ocupacional ESPORMART LTDA. Buenaventura Valle Noviembre 2011
- ⇒ Victoria Eugenia Soto González; fotografía tomada Noviembre 12 de 2011, zona de operación ESPORMART LTDA.

ANEXOS

Anexo A. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCION FRENTE AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL QUE OFRECE “ESPORMART LTDA.”.

Buenos Días o (Buenas Tarde) soy estudiante de último (10) semestre de administración de empresas de la **Universidad del Valle sede Pacífico** y estoy realizando una investigación con el objetivo de evaluar el Programa de Salud Ocupacional de la empresa **“ESPORMART LTDA.”**.

Marque la respuesta que usted considere adecuada para cada una de las preguntas; Tenga la plena seguridad que la información suministrada por usted será confidencial; para una mejor tranquilidad.

1. ¿Conoce usted el Programa de Salud Ocupacional de Espormart Ltda.?

- a) Plenamente ☐
- b) Parcialmente ☐
- c) No lo conozco ☐

2. ¿En caso de alguna accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

Si ☐ No ☐

3. Durante su permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado (a), por alguna de las siguientes causas:

- a) Accidente laboral ☐
- b) Enfermedad laboral ☐
- c) Nunca ha sido incapacitado ☐

4. ¿Cómo ha sido su participación durante las jornadas de Salud Ocupacional organizadas por la empresa?

- a) Ha participado como espectador _____
- b) Ha participado activamente _____
- c) Nunca ha participado _____
- d) Nunca han realizado una jornada _____

5. ¿Sabe usted a que ARP (Administradora de Riesgos Profesionales) se encuentra afiliado?

Si _____ No _____

Cual _____

6. ¿Tiene usted conocimiento que es el “COPASO” (Comité Paritario de Salud Ocupacional)?

SI ☐ No ☐

7. Ha participado usted como miembro activo del Comité Paritario de Salud Ocupacional en representación de los trabajadores:

Si ☐ No ☐

8. La Administradora de Riesgos profesionales a la que está afiliada ESPORMART LTDA. Realiza programas de prevención:

- a) Frecuentemente
- b) Parcialmente
- c) Nunca

☐
☐
☐

9. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?

- a) Guantes ☐
- b) Chalecos ☐
- c) Tapabocas ☐
- d) Mascarilla ☐
- e) Casco ☐
- f) Mono gafas ☐
- g) Botas ☐
- h) Ninguno ☐

10. Condiciones ambientales y locativas en su puesto de trabajo:

	Si	No
a) ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	☐	☐
b) ¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	☐	☐
c) ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	☐	☐
d) ¿El nivel de ruido es soportable?	☐	☐
e) ¿La ventilación es suficiente para su puesto de trabajo?	☐	☐

11. Considera usted que los accidentes o incidentes de trabajo que se presentan en la empresa se debe a:

- a) Manejo inadecuado de las herramientas _____
- b) Falta de equipos de protección _____
- c) Deficiencia en la señalización _____
- d) Falta de capacitación _____
- e) Otro (Por favor especifique) _____

12. Los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional realizan visitas periódicas a su puesto de trabajo para conocer las condiciones en que usted desarrolla su labor:

- a) Siempre ☐
- b) Algunas veces ☐
- c) Nunca ☐

CARGO _____

Anexo B. Glosario

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

Actos inseguros: Son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

Administradoras de riesgos profesionales (ARP): Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud.

Ambiente: Es el lugar físico y biológico donde viven el hombre y los demás organismos.

Ambiente laboral: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.

Ausentismo laboral: Ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes. Dicho de otra forma, es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

Bienestar social, actividades: Las actividades de bienestar social tienen como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia, a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y, en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extra laborales.

Brigada de emergencia: Deberán estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos.

Brigada de primeros auxilios: Es el equipo que, como parte activa de las brigadas de emergencia, prestará los primeros auxilios a todo el personal en todos

los turnos de trabajo para tal fin, la empresa debe garantizar su organización, instrucción y mantenimiento del equipo.

Carga dinámica: Generada por la manipulación de cargas la cual, se define como la acción de levantar, soportar y/o transportar peso; existe manipulación manual (fuerza muscular) y manipulación con ayuda mecánica.

Carga estática: Generada por la postura que adopta el cuerpo durante la inactividad y/o actividad muscular, por medio de la acción coordinada de músculos, articulaciones y ligamentos para lograr el equilibrio y la adaptación en forma permanente al movimiento.

Comité paritario de salud ocupacional (COPASO): Es un organismo coordinador y mediador entre el empleador y los trabajadores, y se encarga de promover y vigilar el programa de salud ocupacional. Fomenta la participación de los trabajadores en las decisiones que tienen que ver con su bienestar.

Condiciones de salud: Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil socio demográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora.

Condiciones de trabajo: Están compuestas por el espacio donde se trabaja, las herramientas, maquinarias y equipos, las sustancias que se utilizan o manipulan; y la forma como se ha organizado la producción la tarea.

Cronograma de actividades: Es el registro pormenorizado del plan de acción del programa de salud ocupacional, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.

Efecto posible: La consecuencia más probable (lesiones de las personas, daño al equipo, al proceso o a la propiedad), que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

Emergencia: Es todo estado de perturbación de un sistema que puede poner en peligro la estabilidad del mismo. Las emergencias pueden ser originadas por causas naturales o de origen técnico.

Enfermedad profesional: Estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

Ergonomía: Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

Evacuación: Es el conjunto de procedimientos y acciones mediante las cuales se protege la vida e integridad de las personas en peligro al llevarlas a lugares de menor riesgo.

Exponer: Frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo.

Factor de riesgo: Es la condición, elemento o agente potencialmente agresor o dañino para la salud del trabajador y la economía de la empresa.

Fuente de riesgo: Condición o acción que genera el riesgo.

Grado de peligrosidad: Es un indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

Higiene industrial: Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

Higiene ocupacional: Conjunto de medidas técnicas aplicadas para mantener un determinado nivel de la calidad en el medio ambiente de trabajo, encaminadas a evitar daños a la salud o al bienestar de los trabajadores.

Incapacidad permanente parcial: La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Incapacidad temporal: Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Incendio: Es el fuego de grandes proporciones que destruye aquello que no está destinado a quemarse. El surgimiento de un incendio implica que la ocurrencia de fuego fuera de control, pone en riesgo seres vivos e infraestructura.

Indicadores: Evalúan la estructura del programa en términos de la disponibilidad de los resultados, permitiendo concluir si los recursos disponibles al inicio del programa permitieron atender las necesidades y demandas de la población trabajadora y por lo tanto los resultados esperados.

Manipulación y transporte de carga: Esta actividad puede provocar lesiones en diversas partes del cuerpo, siendo además un factor importante de sobrecarga muscular esta circunstancia se puede ver agravada por el levantamiento brusco de cargas, al no disponer de equipos mecánicos para su operación y de una técnica de levantamiento adecuada.

Medicina del trabajo: Es la que se ocupa del estudio de las enfermedades cuya etiología se relaciona con todo tipo de relaciones no deseables del puesto de trabajo y cuya acción patógena puede ser determinada o minimizada actuando de forma positiva de estas condiciones.

Medicina preventiva: Se dedica a la prevención de enfermedades y de los accidentes laborales, ocupándose conjuntamente de la salud física y mental, así como de la eficiencia del trabajo.

Origen ocupacional: Son las enfermedades y accidentes que ocurren por causa del trabajo, cumpliendo una función propia del trabajo u ordenada por el jefe inmediato, dentro o fuera del ambiente laboral.

Panorama de factores de riesgo: Forma sistemática de identificar, localizar y valorar los factores de riesgo de forma que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención.

Política en salud ocupacional: Son las directrices que permiten orientar el curso de la acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del programa de salud ocupacional.

Posturas de trabajo: Todo trabajo para su realización requiere de una postura determinada la cual depende del plano de trabajo.

Programa de salud ocupacional: Es la herramienta que permite establecer acciones o medidas orientadas al control de los factores de riesgos y la protección de los trabajadores.

Riesgo: Es la posibilidad mayor o menor de que ocurra un accidente, una enfermedad, o la muerte.

Ruido: Definido como un sonido indeseable, dado que es desagradable, interfiere con la percepción del sonido deseado y puede ser fisiológicamente dañino.

Salud ocupacional: Es un estado de equilibrio dinámico entre el organismo humano y el entorno laboral y en el que todas las funciones corporales y mentales son normales, pese a los factores de riesgo a los cuales está expuesto por razón y motivo del trabajo que desarrolle.

Salud: Completo estado de bienestar físico social y mental y no solo la ausencia de enfermedad.

Seguridad ocupacional o del trabajo: Es una rama de la ingeniería que ha diseñado y puesto en práctica un conjunto de medidas técnicas destinadas a evitar y reducir los riesgos propios de la actividad laboral.

Sistema general de riesgos profesionales: Es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Subprograma de higiene y seguridad industrial: Conjunto de acciones dirigidas al ambiente de trabajo, a través de su desarrollo pueden controlarse las enfermedades profesionales, identifica, evalúa y controla mediante estudios ambientales periódicamente los agentes y factores de riesgo físico, químico, orgánicos y biológicos presentes en el medio de trabajo, que pueden causar alteraciones irreversibles o permanentes en la salud de los trabajadores.

Subprograma de medicina preventiva y medicina del trabajo: Es el conjunto de actividades orientadas a la programación, prevención, control y conservación de la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, previniéndolos de enfermedades comunes y profesionales y además ubicándolos de acuerdo a sus propias condiciones biopsicosociales, en el sitio de trabajo apropiado y de esta manera motivarlos a ser cada día más competitivo.