

**ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA VIDECA LTDA
EN LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2013**

**JEISON ANDRÉS AGUDELO PÉREZ
LUZ MILENA ASTORQUIZA BEJARANO
DIDIAN NATALIA BETANCUR FLÓREZ**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2013**

**ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA VIDECA LTDA
EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN, DURANTE EL AÑO 2013**

**JEISON ANDRÉS AGUDELO PÉREZ
LUZ MILENA ASTORQUIZA BEJARANO
DIDIAN NATALIA BETANCUR FLÓREZ**

**Trabajo de aplicación en el Diplomado en Salud Ocupacional para optar al
título de Psicólogos**

**Asesora Temática
CRUZ YANETH MIRA ZAPATA
Ingeniera Sanitaria, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
MEDELLÍN
2013**

Medellín, Diciembre de 2013

Doctora

SANDRA MÓNICA RAMOS OSPINA

Directora Centro de Formación Avanzada

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO

La Ciudad

Asunto: aprobación temática

Cordial Saludo,

Me permito remitir la aprobación temática del trabajo de grado con título: Elaboración de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa Videc Ltda. en la ciudad de Medellín durante el año 2013, realizado por: Jeison Andrés Agudelo Pérez, Luz Milena Astorquiza Bejarano y Didian Natalia Betancur Flórez.

Atentamente,

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Asesora Temática

AGRADECIMIENTOS

Agradecer primeramente a Dios por darnos la vida y la sabiduría la cual nos ha permitido llegar hasta este momento, donde empiezan a verse los frutos de todos y cada uno de los esfuerzos realizados en Pro de conseguir nuestro título profesional.

A la docente Cruz Yaneth Mira Zapata por su entrega y dedicación en cuanto a la asesoría y supervisión de este proyecto, logrando con ello el desenvolvimiento nuestro en la ejecución de cada una de las tareas para la consecución del producto final del mismo.

A los docentes de la Fundación Universitaria María Cano que compartieron sus conocimientos dentro y fuera de las aulas de clase, siempre prestos a solucionar dudas e inquietudes referentes a los temas enseñados, logrando que nuestra formación académica fuera la mejor, la cual se ha visto reflejada al momento de colocar nuestros conocimientos en práctica.

A nuestros compañeros y amigos de clases , quienes trabajaron arduamente durante el periodo de cinco años con cada uno de nosotros, siempre dispuestos a dar lo mejor de sí en cuanto a las actividades realizadas, colocando su mejor esfuerzo y empeño para el bien de nuestra formación profesional.

Por último a nuestros padres que no son solo una motivación para superarnos cada día, sino que son nuestro apoyo moral y gran ejemplo, puesto que han sembrado en nosotros la perseverancia, el compromiso y esa gran dosis de disciplina que se requiere cuando se desea triunfar.

Dedicado a nuestros docentes quienes nos brindaron su conocimiento y que han permitido que este proyecto de ser un profesional esté más cerca, a nuestras familias que hacen parte ya de este gran sueño y quienes fueron el aliciente que nos impulsó a llegar hasta este punto.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, Diciembre de 2013

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO (R.A.E)

TÍTULO. Elaboración de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa Videc Ltda. de la ciudad de Medellín, durante el año 2013.

AUTORES. Jeison Andrés Agudelo Pérez, Luz Milena Astorquiza Bejarano y Didian Natalia Betancur Flórez.

FECHA. Diciembre de 2013

TIPO DE IMPRENTA. Procesador de palabras Microsoft Office Word 2007, imprenta Arial 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN. Restringida.

ACCESO AL DOCUMENTO: Biblioteca de la Fundación Universitaria María Cano, Empresa Videc Ltda de la ciudad de Medellín y los autores del trabajo de aplicación.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN. Sistemas de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo.

SUBLÍNEA. Diseño de programa de prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVES. Salud Ocupacional, protección personal, clima organizacional, enfermedad profesional, accidente de trabajo, riesgo, factor de

riesgo, panorama de factores de riesgo, inspecciones, listas de chequeo, seguridad.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO. La idea de elaborar un plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Videc Ltda en la ciudad de Medellín, durante el año 2013 surge debido a la necesidad de aumentar, refrescar y afianzar los conceptos de todo el personal en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se refiere.

- Nivel: Cuantitativo
- Tipo de estudio: Descriptivo
- Método: Deductivo
- Diseño: Experimental
- Enfoque: Empírico analítico

CONTENIDO DEL DOCUMENTO. En el presente trabajo se presenta de una forma sintética pero muy concisa y coherente un plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Videc Ltda, en el cual se tratan temas relevantes y sumamente importantes para la promoción de la seguridad y salud ocupacional en cada uno de los puestos de trabajo.

En su estructuración se encuentran 13 capítulos entre estos, Título, la caracterización general de la institución objeto, la descripción de la situación problemática, diagnóstico contextual, objetivos, justificación, población beneficiada, aspectos metodológicos y procedimentales, marco legal, marco teórico, resultados, conclusiones y recomendaciones. Adicionalmente hay algunos anexos que pueden ampliar dichos capítulos.

METODOLOGÍA. La metodología empleada para la realización del trabajo fue una investigación de tipo descriptivo con un método deductivo.

CONCLUSIONES. Se elaboró el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa VIDECA LTDA, en la ciudad de Medellín durante el año 2013.

Tanto el personal operativo como el administrativo participaron activamente y brindaron información confiable en la realización de las encuestas.

La empresa colaboró en cuanto a prestación de instalaciones, además de la información que se requiriera para la elaboración del plan de capacitaciones.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	17
1.TÍTULO.ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA VIDEC LTDA EN LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2013	18
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO	19
2.1 MISION	20
2.2 VISION.....	20
2.3 POLITICA DE GESTIÓN INTEGRAL	20
2.4 OBJETIVOS DE GESTION	20
2.5 VALORES INSTITUCIONALES	21
2.6 CERTIFICACIONES.....	22
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	25
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	25
3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	26
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	28
5. OBJETIVOS	29
5.1 OBJETIVO GENERAL	29
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
6. JUSTIFICACIÓN	30

7. POBLACIÓN BENEFICIADA	31
7.1 POBLACIÓN DIRECTAMENTE BENEFICIADA.....	31
7.2 POBLACIÓN INDIRECTAMENTE BENEFICIADA	31
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES.....	32
8.1 NIVEL (CUANTITATIVO)	32
8.2 TIPO DE ESTUDIO (DESCRIPTIVO)	32
8.3 METODO (Deductivo)	32
8.4 ENFOQUE (EMPIRICO ANALITICO).....	33
8.5 DISEÑO	33
8.6 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	33
8.6.1 Fuentes primarias	33
8.6.2 Fuentes secundarias	34
8.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	34
8.8 PROCEDIMIENTOS	34
9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL)	37
10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES	42
10.1 MARCO TEÓRICO	42
10.1.1 Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	42
10.1.2 Salud Laboral y Factores de Riesgos.....	45
10.1.3 Promoción de la Salud en el lugar del trabajo (PSLT).....	46
10.2 MARCO CONCEPTUAL.....	47
11. RESULTADOS	51
12. CONCLUSIONES	69

13. RECOMENDACIONES.....70

BIBLIOGRAFIA71

WEBGRAFIA.....72

ANEXOS.....74

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. ¿Afecta su salud el puesto de trabajo donde labora?.....	51
Tabla 2. ¿Su puesto de trabajo cuenta con los elementos necesarios para desempeñar mejor su labor?	52
Tabla 3. ¿Es de su conocimiento los Elementos de Protección Personal o EPP?	53
Tabla 4. ¿Los elementos de protección de personal suministrados por la compañía son los adecuados para su labor?	54
Tabla 5. ¿Las medidas que se tiene como prevención de accidentes de trabajo son las indicadas?.....	55
Tabla 6. ¿Ha escuchado usted alguna vez el concepto de salud ocupacional?.....	56
Tabla 7. ¿Alguna vez ha sufrido un accidente de trabajo?	57
Tabla 8. ¿Conoce usted lo que son las pausas activas?	58
Tabla 9. ¿En su jornada laboral realiza pausas activas?	59
Tabla 10. ¿Cómo colaborador de VIDECA LDTA ha sentido apoyo por parte de la compañía en los temas anteriormente mencionados?.....	60
Tabla 11. Plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa Videca Ltda. en la ciudad de Medellín, durante el año 2013.....	62

LISTA DE GRÁFICAS

Pág.

Grafica 1 ¿Afecta su salud el puesto de trabajo donde labora?.....	51
Grafica 2. ¿Su puesto de trabajo cuenta con los elementos necesarios para desempeñar mejor su labor?	52
Grafica 3. ¿Es de su conocimiento los Elementos de Protección Personal o EPP?	53
Grafica 4. ¿Los elementos de protección de personal suministrados por la compañía son los adecuados para su labor?	54
Grafica 5. ¿Las medidas que se tiene como prevención de accidentes de trabajo son las indicadas?.....	55
Grafica 6. ¿Ha escuchado usted alguna vez el concepto de salud ocupacional?.....	56
Grafica 7. ¿Alguna vez ha sufrido un accidente de trabajo?	57
Grafica 8. ¿Conoce usted lo que son las pausas activas?	58
Grafica 9. ¿En su jornada laboral realiza pausas activas?	59
Gráfica 10. ¿Cómo colaborador de VIDECA LDTA ha sentido apoyo por parte de la compañía en los temas anteriormente mencionados?.....	60

LISTAS DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Mapa de ubicación	19
Figura 2. Certificaciones.....	22
Figura 3. Organigrama Empresa VIDECA LTDA	23
Figura 4. Guarda de seguridad en una de las unidades	23
Figura 5. Operador de medios en la central de monitoreo.....	24
Figura 6. Supervisor de seguridad	24

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Acta de Intervención Riesgo Psicosocial.....	74
Anexo B. Evaluación eficacia de las capacitaciones.....	75
Anexo C. Necesidades de formación prioritarias	76
Anexo D. Registro de Formación.....	79
Anexo E. Encuesta.....	80

INTRODUCCIÓN

Se estableció en Colombia la ley 6 de 1.945, la cual trata sobre las normas de salud ocupacional, y se exige a las empresas implementar estos programas, con el fin de proteger la salud física, emocional y social de los empleados; se puede notar que estos pueden padecer quebrantos de salud de acuerdo a la labor que desempeñan, se encuentran expuestos a muchos factores de riesgo, los cuales pueden generar, incidentes, accidentes, complicaciones, enfermedades laborales y hasta la muerte. Las empresas están en el deber de mitigar la cantidad de riesgos existentes dentro de la organización y garantizar así una mejor calidad de vida a sus empleados.

Actualmente, en Colombia, la promoción y conservación de la salud, esta normatizada bajo la ley 1562 de 2.012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

La empresa VIDECA, es una organización que se preocupa por el bienestar físico y psicosocial de los empleados, reconoce la importancia de la salud en la ejecución de las funciones y el rendimiento de la producción para el cumplimiento de los objetivos propuestos, por esto se decide a diseñar e implementar un programa de capacitaciones que permita crear conciencia a los empleados de lo importante que es la utilización de los elementos de seguridad, con el fin de que estos puedan realizar sus funciones de manera tranquila y “segura”, evitando así el riesgo de contraer enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, que atenten contra su integridad física y moral.

Cabe anotar que lo más importante en las organizaciones debe ser la protección y cuidado de los colaboradores.

**1.TÍTULO. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA
VIDEC LTDA. EN LA CIUDAD DE MEDELLIN, DURANTE EL AÑO 2013**

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO

Vigilancia Industrial de Colombia – VIDECA LTDA, inicia sus labores en el año 1976, contando solo con 11 guardas de seguridad y con los mismos 11 guardas empieza a ampliar su portafolio y cobertura, logrando al poco tiempo iniciar el servicio de escoltas, asesorías en el área de seguridad y un crecimiento en su personal a 120 trabajadores, incluyendo 15 en el área administrativa.

Hoy VIDECA LTDA tiene más de 30 años de experiencia y cuenta con licencia de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada No. 10283 de Octubre de 1998 con extensión a medios tecnológicos, lo cual permite que VIDECA LTDA esté actualmente consolidada como una de las empresas pioneras en vigilancia física y electrónica, prestando sus servicios al área industrial, comercial y residencial, además de una gran cantidad de abonados monitoreados desde su central.

VIDECA LTDA se encuentra ubicada en la Cra. 81 No. 42 – 13 en el barrio Simon Bolívar Laureles) en la ciudad de Medellín – Colombia, Teléfono: 4116320

Figura 1. Mapa de ubicación



Fuente: archivo personal

2.1 MISIÓN

En vigilancia Industrial de Colombia VIDEDEC LTDA nos dedicamos a la prestación de servicios de seguridad física y electrónica orientados a satisfacer las necesidades relacionadas con la protección de personas, bienes e instalaciones, en los sectores industrial, comercial y residencial. De la misma manera estamos comprometidos en la constante búsqueda del desarrollo integral y bienestar de todos nuestros colaboradores, al tiempo que procuramos satisfacer las expectativas de nuestros accionistas.

2.2 VISIÓN

Para el 2015 ser la organización líder en la prestación de servicios de seguridad física y electrónica en Medellín y su área metropolitana, lo anterior reflejado en una alta participación en el mercado y la satisfacción de nuestros usuarios.

2.3 POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL

VIDEDEC LTDA, empresa socialmente responsable y dedicada a la prestación de servicios de vigilancia física y electrónica está comprometida con el mejoramiento continuo de sus procesos para lograr la satisfacción de sus clientes, con la prevención y control de lesiones, enfermedades ocupacionales y actividades ilícitas, cumpliendo con los requisitos legales y otros aplicables.

2.4 OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Cumplir con los requisitos legales y de otra índole.
- Contribuir con el bienestar del medio ambiente dentro de las prácticas desarrolladas por la empresa.

- Aumentar la satisfacción de nuestros clientes, a través de la prestación de servicios de seguridad física y electrónica.
- Mejorar continuamente el desempeño de los procesos.
- Prevenir y controlar lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Evitar la participación en actividades ilícitas.

2.5 VALORES INSTITUCIONALES

LEALTAD: Partiendo de una construcción colectiva, trabajamos con sentido de pertenencia por nuestra compañía y contribuimos a su mejoramiento continuo, el cual redunda en beneficio de todos y cada uno de nuestros clientes.

RESPONSABILIDAD: Cumplimos con el deber asignado para el logro de la misión institucional, aportando lo mejor de si mismos consientes de nuestros deberes y funciones.

COMPROMISO: Creemos en lo que hacemos y actuamos en coherencia con los intereses de la empresa.

RESPECTO: Procuramos entender las diferencias individuales en ideas, criterios, concepciones y pensamientos, buscando una convivencia armónica para lograr las metas y objetivos de la organización.

2.6 CERTIFICACIONES

Figura 2. Certificado ISO 9001

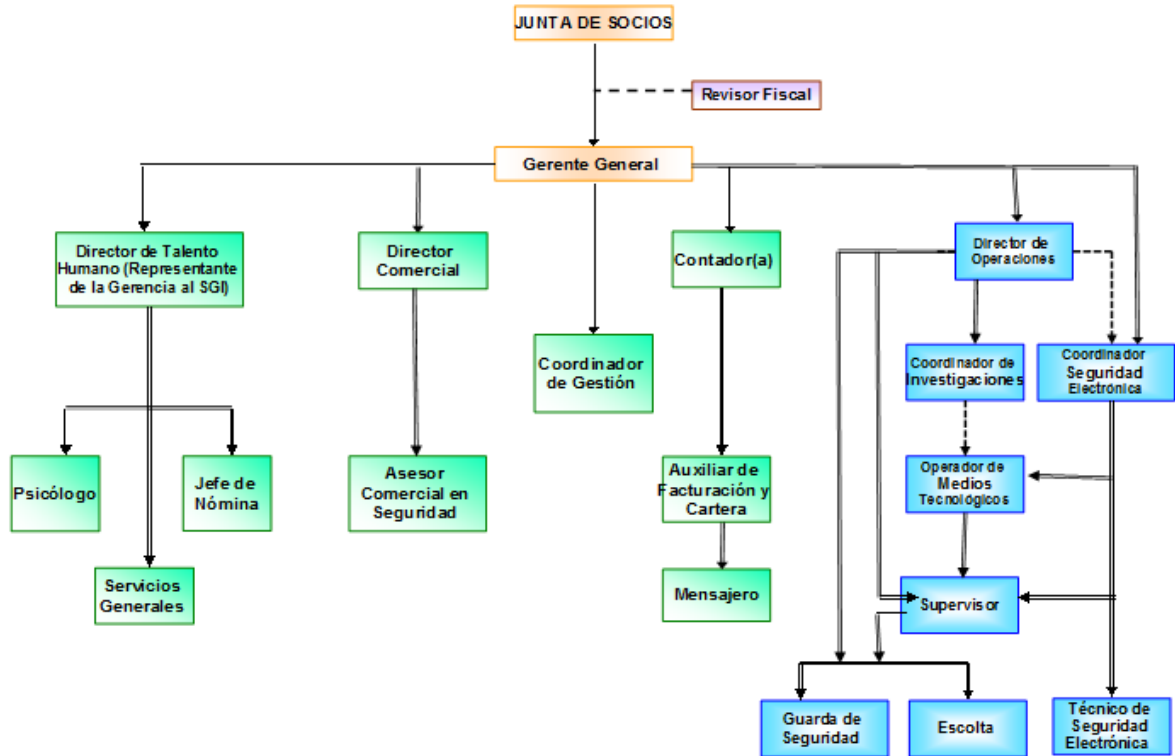


Fuente:<http://interpretafacilmenteelpib.com/blog/innovacion-productividad-seguridad-y-calidad-posicionan-a-las-empresas-exitosas-en-el-comercio-nacional-e-internacional-y-les-auguran-su-sostenibilidad-en-el-tiempo.html>

La implementación del sistema de gestión de calidad en nuestra empresa se ha realizado de acuerdo con nuestro fuerte compromiso de seguir mejorando la calidad de nuestros servicios respondiendo a las exigencias de los clientes, es por eso que desde el año 2003 contamos con la certificación de la norma ISO 9001 para los servicios de vigilancia física armada y monitoreo de alarmas.

Actualmente trabajamos en la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional bajo los parámetros de la norma OHSAS 18001, con fines de certificación para finales de este año.

Figura 3. Organigrama Empresa VIDEA LTDA



Fuente: archivo personal.

Figura 4. Guarda de seguridad en una de las unidades



Fuente: archivo personal.

Figura 5. Operador de medios en la central de monitoreo



Fuente: archivo personal.

Figura 6. Supervisor de seguridad



Fuente: Archivo personal

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La empresa VIDEC, fue creada en el año 1976, con el objeto de prestar servicios a la comunidad relacionados con la seguridad, hace más de 30 años con su filosofía de brindar a la comunidad en general sus servicios de vigilancia física y electrónica, garantizando así la tranquilidad para sus clientes.

Pero esa seguridad solo se transmitía al cliente externo, ya que el cliente interno no tiene conciencia de la importancia de la labor que desempeñan, ni responsabilidad al momento de implementar la seguridad en ellos mismos, ya que desconocen la importancia de la utilización de los elementos de protección y del tipo de riesgos a los cuales están expuestos en su día a día, y la manera como estos se pueden evitar o minimizar, cabe preguntarse ¿qué tan confiable son los servicios que VIDEC, ofrece?, donde las personas encargadas de brindar y generar tranquilidad no tiene conciencia, ni son responsable de la seguridad que deben de implementar en ellos mismos. Podrá VIDEC, seguir creciendo y desarrollándose como una empresa que protege a la ciudadanía?

Hay que replantar la situación y revisar qué aspectos están influenciando para que se presenten este tipo de anomalías en la organización donde se ven afectados factores tanto económicos como sociales, Y hasta puede llevar a la empresa a desaparecer y no ser reconocida como la empresa líder en 2015, de seguridad en el país.

A raíz de esta situación, pensamos que debe ser importante crear un programa de capacitaciones, donde constantemente se estén evaluando los temas de interés, como son promoción y la protección de los empleados; y así mismo estos se transmitirán en el desempeño de su labor con apropiación, porque se crea

conciencia de lo relevante que es realizar las labores con los elementos necesarios que otorga la empresa, con el fin de protegerse al empleado y responsable del cargo, y así mismo esa protección poderla extender hacia fuera. Para que VIDECA, pueda llegar a ser la empresa de referencia en cuanto al tema de seguridad se refiere a nivel general.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El cargo más importante para nuestra compañía y nuestra razón de ser son los vigilantes, este tiene un alto grado de peligrosidad y vulnerabilidad al riesgo por múltiples factores y el lugar donde se desempeña, además de los objetos que se debe manipular durante la jornada, mirando desde esta perspectiva se hace muy necesario el capacitar a los colaboradores en diferentes contextos pero todos encaminados en la salud ocupacional.

Dentro la organización es muy frecuente encontrar incapacidades por esguince de tobillo, lumbagos, el primero sobre todo cuando su espacio de trabajo requiere de mucha movilidad por ejemplo los supervisores de campo, el segundo está muy ligado a la manipulación pesada de objetos sin una adecuada postura, en los dos casos se evidencia la necesidad de una capacitación estructurada en salud ocupacional.

Existen factores contaminantes que son perjudiciales para la salud y el buen desempeño de nuestros colaboradores, como lo son, el ruido, el clima, el humo de los carros, el aire acondicionado entre otros a los que están expuestos en su jornada, es muy importante enseñarles como disminuir el riesgo y así evitar una posible incapacitación.

Para el manejo de artefactos explosivos debe de existir todo un proceso de capacitación, sobre todo para aquellos colaboradores que deben manipular armas

de fuego en sus puestos de trabajo, ya que es muy común encontrarse con antecedentes de personas que se lesionan o peor aún mueren en cargos similares a los nuestros donde el arma de fuego es su principal herramienta de trabajo; por lo tanto más que un proceso se vuelve una necesidad para la compañía, velando así por la seguridad y bienestar de sus colaboradores y el compromiso de la compañía misma.

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

La elaboración de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa VIDEDEC LTDA, es sumamente indispensable ya que no hay uno establecido como tal dentro de la organización.

Es importante resaltar el acompañamiento que ha venido adelantando la ARL Positiva, la cual ha brindado a la empresa un sin número de herramientas que han servido para orientar a los encargados sobre la importancia no solo de las capacitaciones, sino de la estructuración del área de salud ocupacional dentro de la empresa.

De acuerdo a lo anterior es claro que aunque por parte de la ARL la empresa cuenta con un determinado número de asesorías ; sería mucho más fácil para ambas partes si ya se estuviere establecido un cronograma sobre las capacitaciones que se deben desarrollar en Pro de la seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de la organización.

La gran mayoría de los colaboradores de Videc Ltda., lamentablemente no son muy conscientes de lo importante que es el capacitarse en cuanto a salud ocupacional se refiere, muchos lo toman deportivamente y piensan que es perder el tiempo al momento que se les cita para instruirlos en temas tan relevantes como estos. Por lo tanto dicha iniciativa parte de un contexto poco receptivo y negligente, donde predomina el aquí y el ahora sin pensar que a futuro todo lo aprendido puede hacer una gran diferencia.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa Videc Ltda. en la ciudad de Medellín durante el año 2013.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades evidentes para un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para su posterior ejecución.
- Proponer jornadas de sensibilización para los colaboradores, enfocados a la seguridad y salud en el trabajo
- Desarrollar actividades encaminadas a preservar la salud física y emocional de los colaboradores.

6. JUSTIFICACIÓN

Es importante desarrollar un programa de capacitación relacionado con el tema de seguridad y salud en el trabajo, porque permitirá involucrar a todos los empleados en el desarrollo e implementación de estrategias que permitan minimizar los riesgos a los cuales están expuestos en su quehacer diario.

Las capacitaciones, se realizarían mensualmente o siempre y cuando se requiera en la organización, estos procesos generan estados de conciencia y de vigilancia en cada empleado, donde aprenderá a valorar la labor que desempeña y a cuidarse utilizando los elementos de protección personal que requiere en el ejercicio de sus labores; los cuales en las capacitaciones se les informará como se utilizan, por qué los deben utilizar y cuáles pueden ser las posibles consecuencias de no usarlos, tales como emocionales, físicas y sociales, debido al mal uso de los mismos.

Lo anterior se verá reflejado en el aumento de producción por parte de cada uno de los colaboradores, entendiéndose esto como un correcto desempeño dentro de las funciones que cada uno debe de realizar; prestando un óptimo servicio a cada uno de los usuarios.

Con este programa de capacitaciones se espera sembrar en cada empleado el sentido de pertenencia hacia la empresa y para con ellos mismos, generando así mayor competitividad y mayor rentabilidad, ya que se disminuirán notablemente los accidentes y las enfermedades laborales que se pueden presentar en la organización, disminuyendo gastos relevantes en lo que corresponde a incapacidades, indemnizaciones, discapacidades o muerte, ya que el autocuidado será tema central dentro del plan a ejecutar.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

La población que a continuación se relaciona, son quienes se beneficiaran directa e indirectamente del plan de capacitación a implementar sobre seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa VIDECA LTDA en la ciudad de Medellín, durante el año 2013

7.1 POBLACIÓN DIRECTAMENTE BENEFICIADA

Se benefician directamente con este trabajo de aplicación, el personal operativo de la organización (Operadores, guardas, supervisores)

126 hombres

1 mujer

Personal Administrativo de la organización (Gerente, Directora talento humano, Contadora, Auxiliar de Cartera, Ejecutiva de cuenta, coordinador de análisis e investigaciones,)

2 Hombres

4 Mujeres

7.2 POBLACIÓN INDIRECTAMENTE BENEFICIADA

Con este trabajo se benefician los usuarios del servicio, que son aproximadamente:

420 Usuarios seguridad electrónica

40 Usuarios Seguridad física

TOTAL USUARIOS: 460

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES

8.1 NIVEL (CUANTITATIVO)

El actual trabajo aplicativo, se determina en un nivel cuantitativo, con el cual se obtendrán datos, empleando como herramienta de medición la encuesta que permitirá examinarlos, con el resultado obtenido se procederá a realizar el respectivo análisis sobre la adecuada utilización de los implementos de seguridad por parte de los colaboradores de la compañía VIDEC LTDA.

8.2 TIPO DE ESTUDIO (DESCRIPTIVO)

Con este tipo de estudio se propone puntualizar y detallar todas las posibles causas de la no adecuada utilización de los implementos de seguridad de la compañía a partir de la aplicación de la encuesta a una población determinada de la compañía VIDEC LDTA, con el resultado se comprobara las relaciones entre las variables de la investigación y con lo anterior obtener el conocimiento de las falencias asociadas.

8.3 MÉTODO (Deductivo)

Es de mencionar que el método aplicado en este trabajo es de naturaleza deductivo en el cual se espera de las conclusiones en consecuencias del producto de la encuesta el resultado se necesitara como fuente principal de trabajo y la base de la investigación.¹

¹ MENDEZ, Carlos Eduardo. Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación. Método deductivo, editorial: MC Graw Hill. Interamericana S.A 1995. P.131 p

8.4 ENFOQUE (EMPÍRICO ANALITICO)

Es un modelo de investigación científica, que se basa en la lógica empírica y la experimentación, por tal razón será centro de utilización del desarrollo de la investigación, dado que la información arrojada por los medios es de carácter estadístico y de la necesidad de poner en marcha todo el plan de acción expuesto en la exploración y el interés por tratarse de un campo al cual no se le ha dado la importancia que se requiere. Este método desempeña un papel esencial en el proceso de verificación de nuestra hipótesis inicial. Tiene un gran valor heurístico, ya que posibilita adelantar y verificar nuevas conjeturas de la realidad, así como relacionar conclusiones y establecer predicciones a partir del sistema de ilustraciones ya detectadas.

8.5 DISEÑO

Experimental. Se alteran las dos variables y el resultado de una eficiente o compromete la otra en beneficio del resultado, detectados los principales síntomas negativos que infieren en el buen desempeño de nuestros colaboradores, se implementa el plan de acción que permita contrarrestar dichas consecuencias y sean eficientes los procesos operativos.

8.6 FUENTES DE INFORMACIÓN

Se presentan 2 fuentes importantes para la recolección de la información:

8.6.1 Fuentes primarias

El instrumento de medición incluido para la investigación

Encuesta. Dicho instrumento será creado bajo parámetros de investigación y de acuerdo a la necesidad abordada durante el proyecto, su aplicación se hará de manera directa con personal de vigilancia y su resultado es objeto de investigación. El resultado de la misma y su tabulación permitirán identificar de manera intrínseca los factores de riesgo a los que están expuestos los colaboradores que desempeñan dicha labor para la compañía VIDECA LTDA y que se vuelve un tema de prioridad para todas las compañías en las que se desarrolla este tipo de cargo. **(Véase anexo E)**

8.6.2 Fuentes secundarias

- Webgrafía, sitios de internet, libros, revistas, artículos científicos
- Bibliografía biblioteca Comfenalco y bibliografía en biblioteca FUMC
- Artículos personales, Notas tomadas de asignaturas a fin.

8.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Como método de recolección y partiendo de las premisas básicas de la salud ocupacional, diseñamos una encuesta sencilla de la cual serán extraídas algunas variables que pueden afectar nuestro colaborador de manera negativa o positiva y determinar así el siguiente paso de la investigación.

- Conocimiento de su puesto de trabajo
- Motivación
- EPP

8.8 PROCEDIMIENTOS

Se evidencia la necesidad específica de identificar los factores negativos que están infiriendo en el desarrollo personal del personal de vigilancia de la

compañía, para complementar todo el proceso llevado a cabo, se instaura un método de validación como la encuesta, elaborado para concluir las hipótesis ya detectadas con anterioridad.

Es inminente determinar otras fuentes que enriquecen todo el contenido del proyecto de investigación, además de los procesos, normas y reglamentación del mismo determinando la eficiencia y la veracidad de la información suministrada en él.

Principales propuestas a ejecutar en el proyecto de investigación

- Determinar prioridades. (Véase anexo C)
- Diseño de la encuesta. (Véase anexo E)
- Tabulación y análisis de los resultados
- Ejecutar las diferentes capacitaciones: (Dependiendo de las prioridades que arroje el resultado de la encuesta), las cuales posteriormente se evaluarán, con el fin de mejorar continuamente en el plan de formación de la empresa. (Véase anexo B)
- Autocuidado
- Manejo de armas
- Uso de los EPP, tomando conciencia de su importancia para la realización de las labores
- Riesgo Psicosocial

- Importancia de la buena higiene postural para la realización de las labores
- Reporte y notificación de accidentes e incidentes de trabajo
- Habilidades en los integrantes del COPASO frente al reporte y notificación de los accidentes laborales
- Conocimientos básicos sobre qué hacer en caso de que se requiera brindar primeros auxilios a una persona
- Manejo seguro de extintores. Como usarlos y tipo de extintores y fuego

Las anteriores temas son solo algunos de las que están dentro del plan de capacitaciones a elaborar, cada una de estas contará con su respectivo registro de formación, (Véase Anexo D), y acta (Véase Anexo A)

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL)

En el artículo 56 del código Sustantivo de trabajo. Ministerio de la protección social, ley 2663 del 05 de agosto de 1950, Colombia, Bogotá se fundamenta la salud ocupacional, la ley 9 de 1979 establece normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, exigiendo a los empleadores la implementación de un programa de salud ocupacional, obligación reglamentada por el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, entre otras normas.²

Respecto a lo anterior queda sustentado una vez más la importancia y la relevancia que tiene la implementación del programa de salud ocupacional en cada organización, es de vital importancia que se efectúe dicho requisito para el cumplimiento de las normas dentro de las empresas que se rigen por el marco legal, siendo estas organizaciones debidamente reglamentadas que buscan no solo las certificaciones correspondientes sino el posicionamiento dentro del mundo organizacional.

Por tal motivo se decide dar un paso hacia delante y aunque es mucho el recorrido que se ha logrado gracias a la ayuda de la ARL Positiva quien se encarga del asesoramiento en todo lo referente a seguridad y salud ocupacional dentro de la organización, se decide elaborar un plan de capacitaciones que respalde de una u otra forma el trabajo adelantado tanto por la ARL como por el departamento de calidad de la empresa. El decreto 614 de 1984. Presidencia de la república de

² COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. ley 2663 (05 de agosto de 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Artículo 56 Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia, marzo 14, según atribuciones del artículo 120, ordinal 3 de la Constitución Política, y el Decreto número 583 de 1983³

Fija las bases de salud ocupacional en el país para la posterior constitución de un plan unificado en cuanto a la prevención de los accidentes y enfermedades que tienen relación con la ejecución de las labores; Así mismo en las mejoras para las condiciones de trabajo, queriendo decir con ello que es norma proteger al empleado contra todos y cada uno de los riesgos latentes en el lugar de ejecución de sus labores o en el ejercicio del mismo.

Es importante resaltar que dentro del decreto se señala la importancia de que toda actividad de salud ocupacional que realicen tanto las entidades públicas como privadas debe de contar con el aval o ser contempladas dentro del plan nacional de salud ocupacional.

En este orden de ideas se puede relacionar la elaboración del plan de salud ocupacional para VIDECA LTDA, dentro de las normas o reglas que rigen dicho decreto puesto que este cumple con una función sumamente importante en la implementación del programa de salud ocupacional dentro de la empresa.

La Resolución 2013 de 1986, ministerio de trabajo y seguridad social y de salud, junio 6 de 1986, Colombia, Bogotá establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas, por el cual se exige a todas las empresas e instituciones conformar un comité que represente a cada una de las áreas anteriormente expuestas, teniendo en cuenta que la

³ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. decreto 614 de 1984., (14, marzo ,1984), por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. según atribuciones del artículo 120, ordinal 3 de la Constitución Política, y el Decreto número 583 de 1983.

organización y funcionamiento de las mismas estará bajo los lineamientos o normas del decreto que se reglamenta y con la presente resolución.

Teniendo en cuenta lo anterior Videc tiene debidamente establecido el Comité Paritario de Salud ocupacional el cual está representado por dos representantes de cada una de las partes, ya que la empresa cuenta actualmente con 150 trabajadores, por lo tanto se encuentra en el rango correspondiente de 50 a 499 empleados que según la resolución determina es el número de representantes exigido.

El COPASO como es conocido el Comité Paritario de Salud Ocupacional se encarga de las actividades de promoción, divulgación e información sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre los empleadores y trabajadores; de igual forma es el responsable de asesorar e instruir a los trabajadores en cuanto a la debida utilización de cada uno de los elementos de protección personal, también de vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad tanto a la empresa como de los trabajadores; debe de investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se originen dentro de la empresa. De igual manera este comité se encarga de decidir, cumplir y promover la realización de capacitaciones destinadas a los empleados.

Por lo tanto el COPASO sería el encargado de dar vía libre a la ejecución de cada una de las capacitaciones que se encuentren establecidas en el plan a elaborar.

La ley 100 de 1993, Presidencia de la República de Colombia, diario oficial No. 41.148 de diciembre 23 de 1993 dicta la obligatoriedad de afiliación a la seguridad social a los trabajadores, entendiéndose por seguridad social a: Sistema general de salud, sistema general de pensiones y sistema general de riesgos laborales. Con ello se busca prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de

las enfermedades y los accidentes de trabajo, que les puedan ocurrir como efecto de las labores que desarrollan.

Dicha ley no es más que una recopilación de las leyes y decretos anteriormente expuestos, de alguna manera esta sintetiza los deberes y derechos que tanto el empleador como el empleado tienen al momento de firmar un contrato de trabajo.

La resolución 1401 de 2007, ministerio de la protección social, mayo 14 de 2007, Colombia, Bogotá con la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo; buscando con ello prevenir que nuevos eventos de esta índole sucedan de nuevo dentro de las instalaciones de la empresa, o en la ejecución de las labores llevadas a cabo por los empleados, logrando con ello una mejor calidad de vida para los colaboradores y mayor productividad para las organizaciones.

Decreto 2566 de 2009, por el cual el Sistema General de Riesgos Profesionales Colombiano adopta la tabla de enfermedades profesionales para Colombia, contemplando en ella cerca de 42 patologías, incluyendo las generadas por el estrés y el cáncer ocupacional. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional.

En la ley 1562 de 2012, presidencia de la República de Colombia, Julio 11 del 2012, Colombia, Bogotá por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Se cita esta ley, ya que durante el transcurso de la exposición del marco legal se viene hablando de salud ocupacional, y es en esta donde pasa a denominarse y a entenderse como seguridad y salud en el trabajo; ya que no solo se habla de salud sino también de seguridad dentro de la ejecución de las labores desempeñadas por cada trabajador. De igual forma como en párrafos anteriores se mencionaba programa

de salud ocupacional, es a partir de esta ley donde entra a denominarse Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Por último se cierra el capítulo concerniente al marco legal con la resolución 652 de 2012, ministerio de trabajo, diario oficial No. 48427 de abril 30 de 2012 por el cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Dicho comité se establece dentro de las empresas como medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Videc como cualquier empresa no está exenta de sufrir o presentar riesgos psicosociales, es por ello que el comité de convivencia laboral funciona debidamente, buscando con ello minimizar la insatisfacción laboral, los conflictos interpersonales, absentismo, rotación, reducción de los niveles de productividad y finalmente el abandono de la empresa.

Por concluir se entiende que el sistema de seguridad y salud en el trabajo es un campo de conocimiento preocupado por la salud de las personas en la realización de cada una de las actividades laborales, buscando con ello que dicho trabajo sea llevado a cabo en las mejores condiciones posibles, que sea este el motor del bienestar personal y social.

El párrafo anterior queda recopilado en cada una de las leyes mencionadas; cada ley, decreto o resolución de una u otra forma busca legalizar el trabajo, el trato digno y las mejoras para quienes hacen posible que una organización crezca.

10.ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES

10.1MARCO TEÓRICO

10.1.1 Introducción a la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las empresas de hoy, deben cumplir a cabalidad con cada uno de los reglamentos exigidos por la ley , como en el caso de la Seguridad y salud en el trabajo, donde se debe velar por la integridad de cada uno de los empleados y que la labor que desempeñen no genere ningún tipo de lesión, ya sea física o emocional, además también deben garantizar un excelente ambiente laboral, donde se esté monitoreando y supervisando cada uno de los riesgos los cuales se encuentran expuestos los colaboradores.

Según Fernando Henao, esta rama ha existido por muchos años en nuestra historia. Dicho autor realiza un paralelo en cada una de las épocas y la evolución que ha tenido hasta nuestros días: El objetivo de esta, ha sido proteger y conservar la salud de las persona, brindando ambientes seguros y tranquilos para los empleados.

En nuestro medio se observa que muchas empresas solo se preocupan por cumplir con la ley establecida, con el fin de que esto no le genere ningún tipo de Sanciones legales a la compañía, lo cual se podría ver afectada a nivel económico y rentable, ya que nos encontramos en un medio capitalista, donde lo más importante es el factor monetario y que este no sufra ningún tipo de daños, lamentablemente para muchas organizaciones la vida humana no tiene ningún valor.

Entregar elementos de protección de la mejor marca, no es suficiente, es importante además brindar accesoría y acompañamiento a los empleados para

guiarlos en el uso de los implementos. ¿Qué pasa si los empleados no le dan el uso adecuado a cada elemento de protección?, esta situación es bastante frecuente en muchas empresas de nuestro país, ya que no se les suministra información adecuada y correcta sobre el uso y manejo de los elementos de protección que necesitan para ejercer la labor; ese mal uso ocurre en muchas ocasiones por desconocimiento del empleado.

Podemos decir que ciertas organizaciones se quedaron en la época inicial de la Revolución Industrial, donde los trabajadores de ese momento eran explotados sin misericordia, tratados con humillación y como esclavos, donde no se les respetaba sus derechos, sufrían de cualquier tipo de maltratos, exponiendo así sus vidas, con el fin de conseguir el sustento y para mejorar su calidad de vida.

Es triste saber que en pleno siglo XXI, se encuentre todavía este tipo de situaciones y que muchas veces nos hacemos los ciegos, los sordos, los mudos y hasta participamos ya se ha de forma directa o indirecta en este tipo de abuso, porque nos estamos beneficiando de una u otra manera. ¿Dónde queda el criterio del profesional?, de que sirven los años en la academia, acaso para repetir la historia?

Cabe anotar que lo más importante de toda organización debe ser la seguridad y la salud de sus empleados, y para el logro de esto .estamos los futuros profesionales que no podemos permitir que la sociedad siga abusando y maltratando a las personas que ingresan a una organización con el fin de mejorar su calidad de vida, no para perder la poca que ya tienen.

En el área de la salud, es de suma importancia que en las diferentes disciplinas que la integran se dé cumplimiento a la normatividad establecida para llevar a cabo un buen desempeño en los servicios relacionados con la salud en Colombia,

de tal forma que nuestro país se convierta en un referente a nivel internacional en materia de prestación de servicios de salud.

El término “seguridad y salud en el trabajo” integra diferentes variables que en últimas, hacen referencia a la aplicación de un conjunto de medidas y actividades, para minimizar la materialización de riesgos derivados de la ejecución de una labor. La ley 1562 del 11 de Julio de 2.012, la define como “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Partiendo de lo anterior, es preciso anotar que en nuestro trabajo se desarrollaran diferentes conceptos que sintetizan nuestra visión acerca de la seguridad y salud en el trabajo, la cual está en marcada en la ley 1562 de 2012.

De igual forma se plantearan diferentes posibilidades en busca de soluciones a las deficiencias en la prestación de los servicios de salud y más concretamente a cerca de la seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas de hoy, deben cumplir a cabalidad con cada uno de los reglamentos exigidos por la ley donde se debe velar por la integridad de cada uno de los empleados y que la labor que desempeñen no genere ningún tipo de lesión, ya sea física o emocional; Todo esto con el fin de dar cumplimiento a diferentes factores que comprenden la seguridad y salud en el trabajo como lo son el tratamiento de las enfermedades profesionales para contemplar factores de riesgo existentes.

10.1.2 Salud Laboral y Factores de Riesgos.

Desde su aparición sobre la tierra, el hombre debe utilizar parte de su energía en actividades tendientes a modificar la naturaleza, con el fin de satisfacer sus necesidades y las de la sociedad en la que vive. Es decir el hombre necesita trabajar para alcanzar una vida sana, productiva y feliz⁴.

En el año de 1946 la Organización Mundial de la Salud, definió la salud laboral, al estado de bienestar físico, mental y social, destacando que esto no solamente sucede cuando no existen afecciones físicas o enfermedades.

El hombre debe realizar su trabajo bajo unas condiciones óptimas que garanticen un desarrollo personal, profesional, mejorando así su calidad de vida, contribuyendo a satisfacción de necesidades tanto familiares como sociales, donde el individuo desempeñe su labor con dignidad y sus derechos no se han vulnerados. La actividad misma que se realiza en el trabajo motiva que el organismo se encuentre en movimiento, el ejercicio mental y el desarrollo de la autoestima personal; ya que la relación y cooperación con otras personas, el individuo realiza un complejo sistema de relaciones sociales y desarrolla un pensamiento de sentirse útil a la sociedad. La organización Internacional del Trabajo (OIT), es el organismo que se encarga de reglamentar el cuidado de la salud individual y propone mejoras permanentes de las condiciones de trabajo, habitualmente mediante convenios, estos convenios se realizan entre gobiernos, empleadores y trabajadores con el fin de promover condiciones de trabajo dignas y establece reglas claras en relación a la salud laboral.⁵ Según Fernando G. Benavides, los factores de riesgos son una condición de trabajo, que causa un

⁴ UNIVERSIDAD DEL VALLE. "Salud Ocupacional". Salud Laboral y Factores de Riesgos. Recuperado de: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

⁵ SEGURIDAD E HIGIENE. "salud en el trabajo". todo sobre seguridad e higiene y salud industrial: Recuperado de: <http://www.seguridad-e-higiene.com.ar/salud-laboral.php>.

daño a la salud del trabajador. Esta relación causal es de naturaleza probabilística y multicausal, en el sentido de que no siempre que un trabajador este expuesto con un factor de riesgo se produce el daño. Además para que se produzca el daño casi siempre hace falta la concurrencia de otros factores de riesgo. Esto quiere decir que el trabajo no siempre producirá un daño a la salud, dependiendo en las condiciones en las que se ejecute.⁶

10.1.3 Promoción de la Salud en el lugar del trabajo (PSLT).

En el contexto europeo a diferencia del norteamericano, el PSLT, trata de desarrollar acciones, que van más allá de la prevención y de las actividades estrictamente asistenciales, proponiendo desarrollo de programas en salud laboral, que se centren en mejorar y promover la salud en el lugar de trabajo.

Son muchos los factores que contribuyen a causar lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales, entre los cuales cabe señalar la capacidad insuficiente de los trabajadores, las directivas de las empresas y la comunidad de la salud pública, para reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacionales en los sitios de trabajo; Las oportunidades de capacitación necesarias y las fuentes de información existentes son limitadas.⁷

Las empresas, además de cumplir sus obligaciones de prevenir los riesgos laborales y asuman voluntariamente programas de PSLT, deberían ser catalogadas “empresas saludables” un distinción que debería ser reconocida por las administraciones, pero sobre todo por los clientes. Ya que su interés es conservar y proteger la vida de los empleados.

⁶ BENAVIDES Fernando G. Libro salud laboral, factores que contribuyen a causar lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales. pág. 16. 3 ediciones.

⁷ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Estrategia de promoción de la salud de los trabajadores en América Latina y el Caribe. (20, Marzo 2000). San José de Costa Rica. Recuperado de:http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf

Los organismos de control como son la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los sindicatos internacionales y otras entidades, han asumido el compromiso de promover y apoyar las acciones y medidas que tomen los países para lograr e implementar lugares de trabajo saludables.

10.2 MARCO CONCEPTUAL

En el presente marco conceptual se encuentran algunos conceptos básicos que nos ayudaran a comprender la importancia de un programa de capacitaciones en el tema de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones. La organización Mundial de la Salud (OMS) la define como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores.

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.⁸

Capacitación: Es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda brindar aportes a la organización.

⁸ GERENCIE. Guía laboral Gerencie.com 2013 – 2014 (Ebook). Definición legal de accidente de trabajo. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/definicion-legal-de-accidente-de-trabajo.html>

Clima Organizacional: Consiste en las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.⁹

Enfermedad profesional: Es todo aquella enfermedad preexistente que pueda agravarse o desencadenar crisis por exposición ocupacional a ciertos agentes de riesgo.¹⁰

Empleados: Son todas o cada una de las personas que ejecutan cualquier labor u oficio en la empresa, ya se ha en forma permanente u ocasional.

Factor de Riesgo: La OMS, lo define como cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.

Inspecciones: Son observaciones sistemáticas para identificar los peligros, riesgos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo que de otro modo podrían pasarse por alto, y de hacerlo así podríamos sufrir un accidente.

Listas de Chequeo: Es una herramienta que sirve para determinar el grado de peligrosidad que se tiene en un lugar sector de la empresa, de tal forma que se pueda tomar las medidas correctivos necesarios para tratar de eliminación o caso contrario tratar de reducir ese peligro de modo que no rompa con el continuo desarrollo de las actividades de la organización.

⁹ TORO, Fernando (2001). "El clima organizacional, perfil de empresas colombianas", Cincel Ediciones. p 471.

¹⁰ Ibíd. TORO, p 472

Medicina Preventiva: Conjunto de actividades dirigidas a la identificación precoz de los agentes que pueden causar enfermedad o lesiones, a su control óptimo y a la rehabilitación integral del individuo afectado.

Medicina Del Trabajo: Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas.¹¹

Panorama de factores de riesgo: Es el reconocimiento pormenorizado de los factores de riesgos a que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en una empresa específica, determinando en este los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa.

Protección personal: Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar, su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.¹²

Riesgo: Riesgo es una palabra antigua y de uso común en muchas lenguas. En su uso corriente denota incertidumbre asociada a un evento futuro o a un evento supuesto. Una descripción con sentido común del termino riesgo debería incluir

¹¹ COLOMBIA. CONCEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD.. Decreto 614 de 1.984. Art 9. (14, marzo, 1984). por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Recuperado de:
http://www.consejocolombianodeseguridad.org.co/interna_biblioteca.php?idnoticia=88&opcacordeo n=3

¹² HERRICK Robert F. (2008). Protección personal. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. P 44

las circunstancias que amenacen con disminuir la seguridad, el bienestar social, la salud, el bienestar y la libertad de una entidad determinada. ¹³

Riesgo Ocupacional: Son los resultados de las modificaciones ambientales, provocados por el trabajo del hombre y que lo que puede observarse de ellos, son las consecuencias tanto humanas como materiales.¹⁴

Salud: La Organización Mundial de la salud (OMS), la define como, “el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de daño o enfermedad “dicho equilibrio es inestable en dirección a la concepción ideal de la salud que ha de constituir la meta.

Seguridad y Salud en el Trabajo: La ley 1562 del 11 de Jul de 2012, la define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.¹⁵

¹³ ARL SURA. “Riesgo”. Definición de la palabra riesgo. Internet: <http://www.arlsura.com>

¹⁴ MORENO, Rafael y Jaime escobar (1981). “Riesgo ocupacional”. Revista salud ocupacional. Recuperado de. <http://www.revistacolombianadesaludocupacional.co/>

¹⁵COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y DE PROTECCION SOCIAL. “Riesgos laborales. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html>

11. RESULTADOS

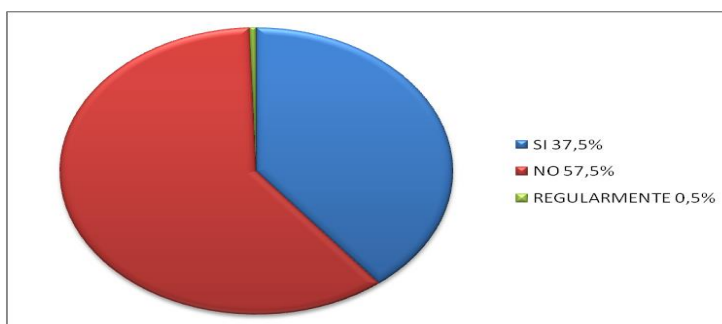
A continuación se evidenciarán cada una de las respuestas suministradas por el personal de VIDECA LTDA; en la encuesta realizada; de esta forma se logra aclarar dudas respecto al plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que se desea elaborar. Cada respuesta comprende su respectiva gráfica.

Tabla 1. ¿Afecta su salud el puesto de trabajo donde labora?

¿Afecta su salud el puesto de trabajo donde labora?					
SI 37.5%	15	NO 57.5%	23	REGULARMENTE 0.5%	2

Fuente: elaboración propia

Gráfica 1 ¿Afecta su salud el puesto de trabajo donde labora?



Fuente: elaboración propia

De este porcentaje puede interpretarse:

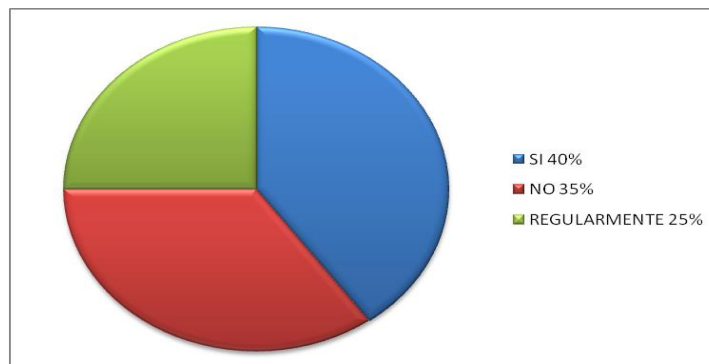
- Un 37.5% indica un alto porcentaje de alerta, ya que evidencia niveles en los cuales el colaborador manifiesta que su puesto de trabajo afecta de manera representativa la salud.
- El 57.5% es un nivel alto que evidencia que el lugar de trabajo del colaborador no representa riesgo en su salud.
- Un 0.5% de la población no considera y no está segura de que su lugar de trabajo afecte su salud, esto evidencia que posiblemente desconozca posibles riesgos o que en definitiva no los presente.

Tabla 2. ¿Su puesto de trabajo cuenta con los elementos necesarios para desempeñar mejor su labor?

¿Su puesto de trabajo cuenta con los elementos necesarios para desempeñar mejor su labor?					
SI		NO		REGULARMENTE	
40%	16	35%	14	2.5%	10

Fuente: elaboración propia

Gráfica 2. ¿Su puesto de trabajo cuenta con los elementos necesarios para desempeñar mejor su labor?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes puede interpretarse:

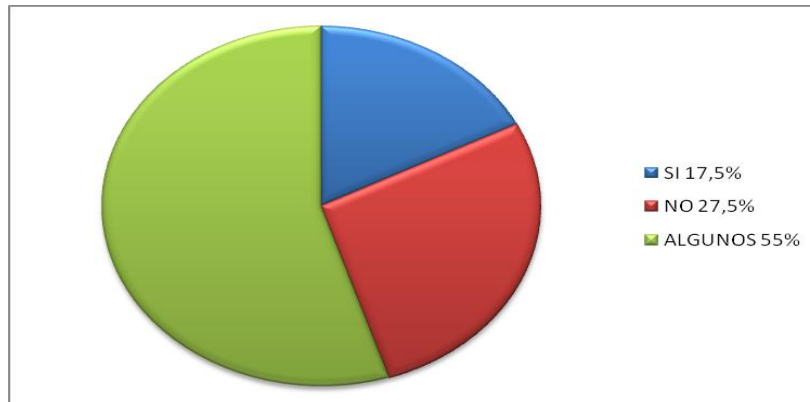
- El 40% este porcentaje evidencia que si no se cuenta con los elementos necesarios, tampoco con la información de su adecuado uso.
- Un 35% implica un porcentaje alarmante ya que si el colaborador no cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar mejor su labor no podrá prestar un óptimo servicio
- Este porcentaje de 25% denota de manera negativa dado que no se conoce si cuenta o no con los elementos y pone en duda si el colaborador conoce su adecuado uso.

Tabla 3. ¿Es de su conocimiento los Elementos de Protección Personal o EPP?

¿Es de su conocimiento los Elementos de Protección Personal o EPP?					
SI		NO		ALGUNOS	
17.5%	7	27.5%	11	55%	22

Fuente: elaboración propia

Gráfica 3. ¿Es de su conocimiento los Elementos de Protección Personal o EPP?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes podemos interpretar:

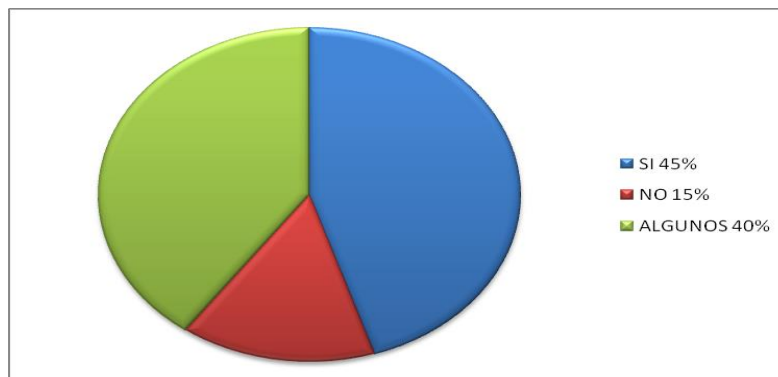
- El porcentaje de 17.5% representa un porcentaje bajo teniendo en cuenta la importancia de conocer los elementos de protección personal.
- Un porcentaje del 27.5% presenta un índice muy bajo, ya que se evidencia la poca información sobre los elementos de protección persona.
- Un 55% Evidencia la necesidad de capacitaciones sobre EPP.

Tabla 4. ¿Los elementos de protección de personal suministrados por la compañía son los adecuados para su labor?

¿Los elementos de protección de personal suministrados por la compañía son los adecuados para su labor?					
SI	18	NO	6	ALGUNOS	16
45%		15%		40%	

Fuente: elaboración propia

Gráfica 4. ¿Los elementos de protección de personal suministrados por la compañía son los adecuados para su labor?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes podemos decir:

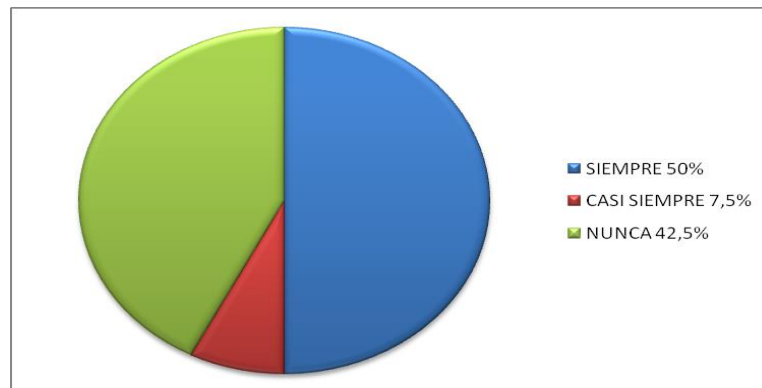
- El porcentaje de de 45% representa un buen índice sobre la calidad de los implementos suministrados.
- El 15% representa un índice que denota una falta de suministros de los implementos.
- El 40% es un porcentaje alto que da a conocer la falta de claridad sobre los suministros.

Tabla 5. ¿Las medidas que se tiene como prevención de accidentes de trabajo son las indicadas?

¿Las medidas que se tiene como prevención de accidentes de trabajo son las indicadas?					
SIEMPRE 50%	20	CASI SIEMPRE 7.5%	3	NUNCA 42.5%	17

Fuente: elaboración propia

Gráfica 5. ¿Las medidas que se tiene como prevención de accidentes de trabajo son las indicadas?



Fuente: elaboración propia

De los anteriores porcentajes podemos interpretar:

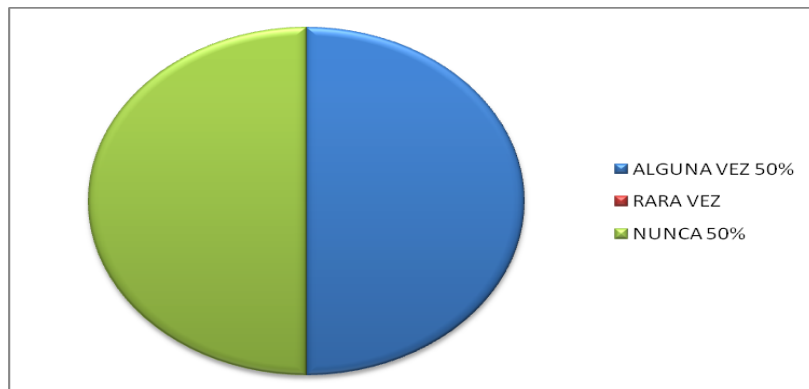
- Un 50 % denota que los colaboradores conocen las medidas de prevención pero el 4.2% evidencia que gran parte de ellos las desconoce. Con estos resultados se puede comprobar lo necesario de las capacitaciones.

Tabla 6. ¿Ha escuchado usted alguna vez el concepto de salud ocupacional?

¿Ha escuchado usted alguna vez el concepto de salud ocupacional?					
ALGUNA VEZ 50%	20	RARA VEZ 0		NUNCA 50%	20

Fuente: elaboración propia

Gráfica 6. ¿Ha escuchado usted alguna vez el concepto de salud ocupacional?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes podemos interpretar:

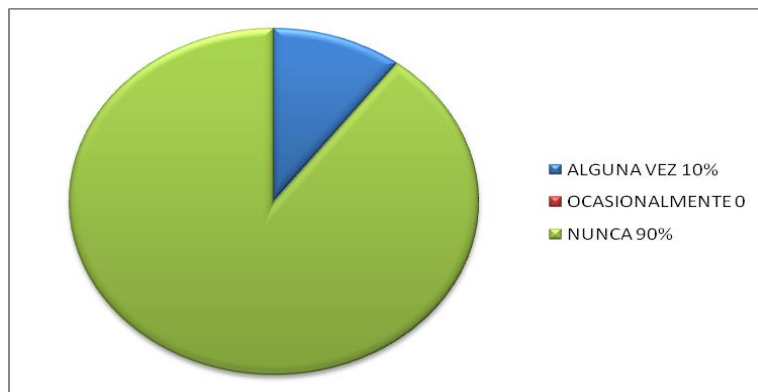
- Estos porcentajes demuestran que la mitad de la población conocen del concepto y la otra lo desconoce por lo tanto una vez más se comprueba la necesidad de un plan de capacitación.

Tabla 7. ¿Alguna vez ha sufrido un accidente de trabajo?

¿Alguna vez ha sufrido un accidente de trabajo?					
ALGUNA VEZ	10	OCASIONALMENTE	0	NUNCA	30
10%				90%	

Fuente: elaboración propia

Gráfica 7. ¿Alguna vez ha sufrido un accidente de trabajo?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes podemos deducir:

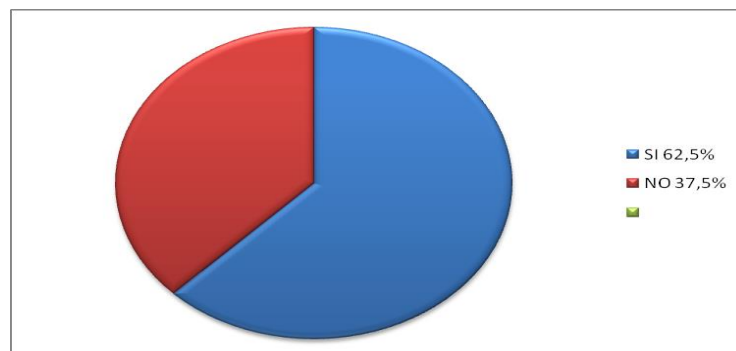
- Que solo el 10% de un 100 ha sufrido accidente de trabajo mientras que el 90% nunca lo ha tenido, por consiguiente podemos evidenciar que el 10% conoce lo que implica un accidente de trabajo.

Tabla 8. ¿Conoce usted lo que son las pausas activas?

¿Conoce usted lo que son las pausas activas?					
SI		NO			
62.5%	25	37.5%	15		

Fuente: elaboración propia

Gráfica 8. ¿Conoce usted lo que son las pausas activas?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes podemos interpretar:

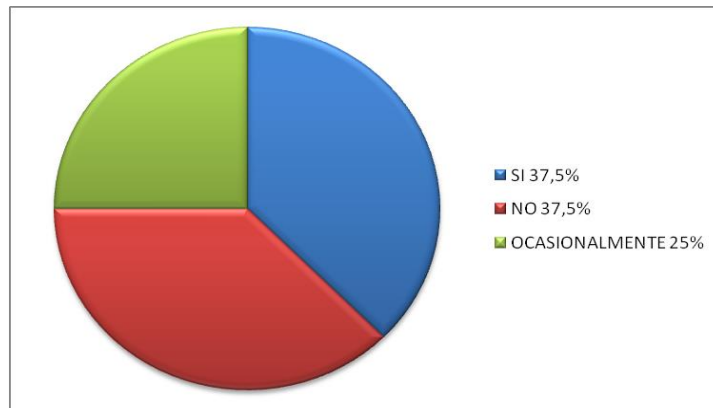
- Con el 62.5% evidenciamos un porcentaje positivo en cuanto al conocimiento de los colaboradores de las pausas activas.
- Este porcentaje de 37.5% nos indica que hay colaboradores que desconocen de que se trata las pausas activas.

Tabla 9. ¿En su jornada laboral realiza pausas activas?

¿En su jornada laboral realiza pausas activas?					
SI		NO		Ocasionalmente	
37.5%	15	37.5%	15	25%	10

Fuente: elaboración propia

Gráfica 9. ¿En su jornada laboral realiza pausas activas?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes podemos interpretar:

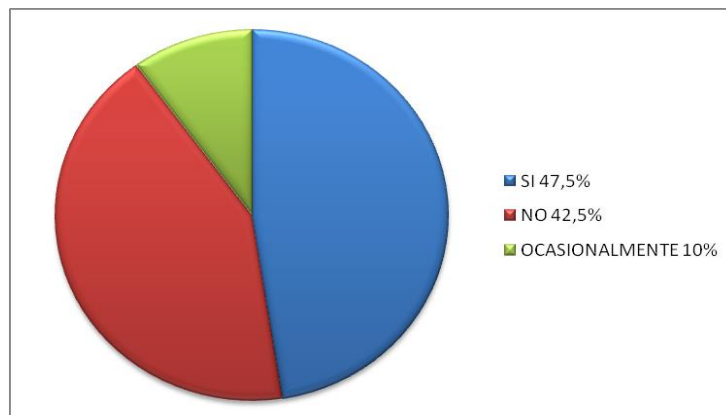
- Un 37.5% de la población muestra no indica que realiza pausas activas, por el contrario un 37.5% de la misma población indica que las realiza y el 25% las realiza ocasionalmente, en conclusión estos índices nos da muestra de que no se están realizando las pausas activas de forma adecuada.

Tabla 10. ¿Cómo colaborador de VIDEC LDTA ha sentido apoyo por parte de la compañía en los temas anteriormente mencionados?

¿Cómo colaborador de VIDEC LDTA ha sentido apoyo por parte de la compañía en los temas anteriormente mencionados?					
SI	19	NO	17	Ocasionalmente	4
47.5%		42.5%		10%	

Fuente: elaboración propia

Gráfica 10. ¿Cómo colaborador de VIDEC LDTA ha sentido apoyo por parte de la compañía en los temas anteriormente mencionados?



Fuente: elaboración propia

De estos porcentajes podemos interpretar:

- Un 47.5% ha sentido apoyo por parte de la compañía acerca de los temas de salud ocupaciona en general.
- El 42.5% al contrario del anterior porcentaje no ha tenido apoyo por parte de la compañía acerca de los temas en mención.

- Un 10% evidencia que el apoyo por parte de la compañía no ha sido el ideal, puesto que solo ha sido en ocasiones.

En conclusión según el estudio, el problema radica en que los colaboradores han escuchado el término de salud ocupacional alguna vez, pero la falta de aceptación hace que no se coloque en práctica los criterios y se observe con la responsabilidad que la misma amerita.

El plan de capacitaciones que se ha elaborado consta de un sin número de actividades que se realizarán a lo largo del periodo 2013, estas ayudarán sin duda a la sensibilización de cada uno de los colaboradores, como también a preservar su salud física y emocional.

A continuación se relaciona el plan de capacitación elaborado:

Tabla 11. Plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa Videc Ltda en la ciudad de Medellín, durante el año 2013

Plan de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa Videc Ltda en la ciudad de Medellín , durante el año 2013									
Temas a tratar	Dirigido a	Intensidad horaria	Responsable de la ejecución	Nº de asistentes	Formador	Fecha aprox.	Lugar	Recursos	Cancelación de la formación
						mm / año			
PROGRAMA RIESGO PUBLICO <ul style="list-style-type: none"> • Modus operandi delincuencial. • Caracterización sospechosa. 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	
PROGRAMA RIESGO PUBLICO <ul style="list-style-type: none"> • Identificación y búsqueda de explosivos 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	
PRESTACION DEL SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> • Manejo seguro de armas. • Polígono. • Decálogo de armas de fuego 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	



PRESTACION DEL SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones. • Equipos de comunicación • Partes de un radio de comunicación y mantenimiento 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	
PRESTACION DEL SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> • Redacción de Informes 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	
PRESTACION DEL SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> • Normatividad aplicada a la prestación de servicios de Vigilancia y Seguridad Privada 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	
PROGRAMA DE RIESGO SICOSOLCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Convivencia Laboral res. 652/2012. • Ley 1010/2006 Acoso Laboral 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	

PROGRAMA DE RIESGO SICOSOLCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Como Prevenir Y Manejar El Acoso Laboral 	Personal Administrativo	04 Horas	Julio	Toda el personal	ARL POSITIVA	Abril	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	
PROGRAMA DE RIESGO SICOSOLCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Atención al usuario • Liderazgo 	Personal Operativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	Consultor Experto	En todos los meses del año, al menos 08 personas por mes, hasta cubrir todo el personal Operativo	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	
PROGRAMA DE RIESGO SICOSOLCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Como estructurar un programa de prevención del consumo de tabaco, drogas y alcohol. 	Personal Administrativo	03 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Abril	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	
PROGRAMA DE RIESGO SICOSOLCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Formación en Prevención del Alcoholismo, farmacodependencia y Drogadicción 	Personal Operativo	40 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	SENA	Septiembre, Octubre, Noviembre	Auditorio Videc Ltda	Papelería Video Beam	

MEJORA CONTINUA • Política de Calidad Integral. • Objetivos de Calidad Integral. • Responsabilidades Con el sistema de gestión integral.	Personal Administrativo	02 Horas	Coordinador de SGI	Toda el personal	Consultor experto	Enero	Auditorio Videc Ltda	Boletines informativos enviados a los puestos de trabajo, sujetos a evaluación	
	Personal Operativo	02 Horas	Coordinador de SGI	Toda el personal	Coordinador de Gestión	Entre los Meses de Junio, Julio, Agosto	Puestos de trabajo	Boletines informativos enviados a los puestos de trabajo, sujetos a evaluación	
PROGRAMA MANEJO SEGURO VEHICULOS Manejo seguro de Vehículos teórico. Actualidad vial y sus indicadores Practica en la utilización de Vehículo	Personal operativo y administrativo que labora y se desplaza en motocicleta	08 Horas	Director de Operaciones	Toda el personal	ARL POSITIVA	Junio	Auditorio ARL positiva	Papelería Video Beam, Boletines informativos enviados al personal expuesto, inspecciones técnicas a motocicletas y control de los documentos	
PLAN DE EMERGENCIAS Primeros auxilios	Personal Operativo y Administrativo	08 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Abril y Agosto al menos un guarda de seguridad por puesto de trabajo	Auditorio ARL	Papelería Video Beam Camillas Campo de entrenamiento	

PLAN DE EMERGENCIAS Prevención y extinción de Incendios	Personal Administrativo	08Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Mayo	Campo de Entrenamiento	Papelería Video Beam	
PLAN DE EMERGENCIAS <ul style="list-style-type: none"> • Psicología de la emergencias y brigadas • Identificación de riesgos y vulnerabilidades • Liderazgo en los puestos de mando unificado. 	Personal Administrativo	08 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Mayo	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	
PROGRAMA DE OSTEOMUSCULAR <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en puesto de trabajo sobre riesgo postural y carga física. • Pausas Activas 	Personal Operativo y Administrativo	02 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARP MAPFRE	Entre los Meses de Abril- Mayo-Julio	Puestos De Trabajo	Ejercicios. Boletines informativos enviados al personal expuesto	

Identificar y controlar los riesgos del puesto de trabajo ya detectados y relacionados en la Matriz	Personal Copaso	04 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Febrero	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	
	Personal Operativo y Administrativo	30 Minutos	Director de Talento Humano	Toda el personal	Gestor ARL POSITIVA	Julio, Agosto, septiembre Y octubre	Puestos De Trabajo	Papelería Boletines informativos	
Conceptos Básicos en Syso. <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad Común. • Accidente e incidente de trabajo. • Pago de Prestaciones económicas. 	Personal Operativo y Administrativo	30 Minutos	Director de Talento Humano	Toda el personal	Gestor ARL POSITIVA	Julio, Agosto, septiembre Y octubre	Puestos De Trabajo	Papelería Boletines informativos	
Actualización en legislación en Syso	Administradores del Talento Humano	04 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Febrero	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	
Investigación de Accidentes e incidentes de Trabajo	Copaso y Supervisores	04 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Marzo	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	
Tareas De Alto Riesgo: Alturas Y Espacios Confinados	Personal de Trabajo en Alturas	08 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Febrero	Auditorio ARL	Papelería Video Beam Campo de Entrenamiento	

Como Hacer Seguimiento Al Ausentismo Laboral, Como Medir Los Indicadores De Salud Ocupacional, Como Interpretarlos Y Para Que Nos Sirven	Personal Encargado de la Administración del Talento Humano	04 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Febrero	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	
Proceso De Calificación De Origen De La Enfermedad Laboral Y Que Se Debe Hacer?	Personal Encargado de la Administración del Talento Humano	04 Horas	Director de Talento Humano	Toda el personal	ARL POSITIVA	Febrero	Auditorio ARL	Papelería Video Beam	

Fuente: Elaboración propia

Observaciones: El presente plan de formación está sujeto a modificaciones de acuerdo a las necesidades en el servicio que se presenten durante el año 2013.

Directora Talento Humano

12. CONCLUSIONES

Se elaboró el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la empresa VIDEDEC LTDA, en la ciudad de Medellín durante el año 2013, el cual contó con la aprobación por parte del área de salud ocupacional y talento humano

VIDEDEC LTDA, actualmente se encuentra altamente comprometida con la seguridad de sus empleados, evidenciándose en la disposición y entrega en cuanto a planes de formación, capacitaciones y todo lo referente al marco legal en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se refiere. Esto avalado por las certificaciones que han obtenido gracias a su sistema de gestión y el resultado de encuestas

Los empleados que conforman el grupo de colaboradores de VIDEDEC LTDA, lamentablemente no se han comprometido con lo referente a seguridad y salud en el trabajo se refiere, estos según encuestas conocen del funcionamiento de esta área dentro de la empresa, pero no la toman con la responsabilidad que esta requiere; asistiendo a capacitaciones o con su autocuidado.

Se puede concluir que los empleados de VIDEDEC LTDA, no conocen con precisión cada uno de los elementos de protección personal que deben de utilizar en el momento del desempeño de sus labores

Aunque el riesgo es muy alto dentro de las funciones a realizar por parte del personal operativo de la empresa, el grado de accidentabilidad, enfermedad profesional o muerte es mínimo, casi nulo.

13. RECOMENDACIONES

- VIDECA LTDA, es una empresa que se preocupa por el bienestar laboral de sus empleados, pero debe de realizar evaluaciones de clima, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y de jerarquía, ya que de una u otra manera afectan la labor diaria que se realiza.
- Debe realizar asesorías ya sea individual o colectiva, frente al tema de manejo de conflictos, ya que no existe ningún manual que dirija las dificultades que se presentan, y no se logra evidenciar una voz de mando o líder del proceso, los más antiguos están ejerciendo el control en la empresa.
- Es muy importante desarrollar actividades del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, ya sea por solicitud de los colaboradores, por requerimientos legales o cuando se deba intervenir enfermedades o accidentes laborales.
- Cabe destacar el alto compromiso y la disposición de cada uno de los integrantes de la familia VIDECA, para el desarrollo de cada una de las actividades propuestas por el grupo de trabajo, y la buena actitud frente al cambio.

BIBLIOGRAFÍA

BENAVIDES Fernando G. Libro salud laboral, factores que contribuyen a causar lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales. pág. 16. 3 ediciones.

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Ley 2663 (05 de agosto de 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. Artículo 56 Código Sustantivo del Trabajo.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. decreto 614 de 1984., (14, marzo ,1984), por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. según atribuciones del artículo 120, ordinal 3 de la Constitución Política, y el Decreto número 583 de 1983.

DE VOS PASCUAL, José Manuel (1994) Seguridad e higiene en el trabajo, Mc Grawhil / Interamericana de España S.A Isbn 84-481-1976-2

HENAO, Fernando. (2006) Introducción a la salud ocupacional, Eco ediciones, impreso y hecho en Colombia, editorial kimpres Ltda, isbn 978- 958 – 648- 471 – 8

HERRICK Robert F.(2008). Protección personal. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. P 44

MENDEZ, Carlos Eduardo. Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación. Método deductivo, editorial: MC Graw Hill. Interamericana S.A 1995. P.131 p

TORO, Fernando (2001). “El clima organizacional, perfil de empresas colombianas”, Cincel Ediciones. p 471.

WEBGRAFIA

ARL SURA. “Riesgo”. Definición de la palabra riesgo. Recuperado de:
<http://www.arlsura.com>

COLOMBIA. CONCEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD.. Decreto 614 de 1.984.
Art 9. (14, marzo, 1984). por el cual se determinan las bases para la organización
y administración de Salud Ocupacional en el país. Recuperado de:
http://www.consejocolombianodeseguridad.org.co/interna_biblioteca.php?idnoticia=88&opcacordeon=3

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y DE PROTECCION SOCIAL. “Riesgos
laborales. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html>

GERENCIE. Gaia laboral Gerencie.com 2013 – 2014 (Ebook). Definición legal de
accidente de trabajo. Internet: <http://www.gerencie.com/definicion-legal-de-accidente-de-trabajo.html>

MORENO, Rafael y Jaime escobar (1981). “Riesgo ocupacional”. Revista salud
ocupacional. Recuperado de:
<http://www.revistacolombianadesaludocupacional.co/>

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Estrategia de promoción de
la salud de los trabajadores en América Latina y el Caribe. (20, Marzo 2000). San
José de Costa Rica. Recuperado de:
http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf

SEGURIDAD E HIGIENE. “salud en el trabajo”. Todo sobre seguridad e higiene y salud industrial. Recuperado de: <http://www.seguridad-e-higiene.com.ar/salud-laboral.php>.

UNIVERSIDAD DEL VALLE. “Salud Ocupacional”. Salud Laboral y Factores de Riesgos. Recuperado de. <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

Anexo A. Acta de Intervención Riesgo Psicosocial

ACTA INTERVENCION RIESGOSICOSOCIAL					 VIDEC <i>Vigilancia Industrial de Colombia</i> SOMOS EL MEJOR CONCEPTO EN SEGURIDAD, VIGILANCIA ARMADA Y ELECTRONICA				
CIUDAD						DEPARTAMENTO			
FECHA		DIA	MES	AÑO	HORA INICIO		HORA TERMINA		
NOMBRE ACTIVIDAD									
PARTICIPANTES									
TEMA DESARROLLADO									
OBJETIVO DE LA INTERVENCION									
FIRMA FUNCIONARIO QUE REALIZA LA INTERVENCION									
FIRMA DE EMPLEADO SI APLICA			CARGO:						
FIRMA DE EMPLEADO SI APLICA			CEDULA:						

Anexo B. Evaluación eficacia de las capacitaciones



NOMBRE: _____ FECHA: _____

CARGO: _____

De las actividades de formación que usted recibió durante el año 2013, cuáles cree que le aportaron para mejorar el desempeño de su labor?

1.

2.

3.

Cuál de las capacitaciones realizadas en el 2013 creó mayor impacto en usted y por qué?

En cuales actividades de seguridad y salud en el trabajo participó y qué aprendió de las mismas?

Cuéntenos si es importante para usted y qué beneficios le ha traído el servicio médico en salud ocupacional de la empresa.

Qué actividades de formación cree usted se deben proporcionar para el año 2014?

Anexo C. Necesidades de formación prioritarias

Las siguientes son las necesidades de formación prioritarias identificadas en cada una de las áreas de la organización para el periodo.



NECESIDADES DE FORMACIÓN ÁREA DE GESTIÓN GERENCIAL

CARGO	NECESIDAD DE FORMACIÓN

NECESIDADE DE FORMACIÓN AREA DE TALENTO HUMANO

CARGO	NECESIDAD DE FORMACIÓN

NECESIDADE DE FORMACIÓN AREA DE GESTION COMERCIAL

CARGO	NECESIDAD DE FORMACIÓN

NECESIDADES DE FORMACIÓN AREA DE GESTION DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO (Seguridad Electrónica).

CARGO	NECESIDAD DE FORMACIÓN

**NECESIDADES DE FORMACIÓN DE GESTIÓN DE PRESTACIÓN DEL
SERVICIO (Seguridad Física)**

CARGO	NECESIDAD DE FORMACIÓN

Firma Director de Talento Humano

Firma Gerente General

Anexo D. Registro de Formación



Objetivo de la formación:

Fecha de realización:

Temas tratados:

Dirigido a:

Responsable de la ejecución:

Formador:

Intensidad horaria:

CONTROL DE ASISTENCIA		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

Firma Director de Talento Humano

Firma Responsable de la Ejecución

Firma Formador

Anexo E. Encuesta



ENCUESTA VIDECA LTDA

Ayúdanos a mejorar

Es importante para la empresa conocer de antemano las diferentes necesidades respecto al área de seguridad y salud en el trabajo en cuanto a nuestros colaboradores, por ello nos vemos en la necesidad de indagar desde el punto de vista personal cuales son los conocimientos, inquietudes y requerimientos que respectan a dicha área, con el fin de tomar las medidas o correctores necesarios.

Por favor, dedique unos minutos a completar la presente encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de nuestros empleados para con la empresa.

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

OPCIONES		SI	NO	OCASIONALMENTE
1	¿Afecta su salud el puesto de trabajo donde labora?			
2	¿Su puesto de trabajo cuenta con los elementos necesarios Para desempeñar mejor su labor?			

3	¿Es de su conocimiento los elementos de protección personal o EPP?			
4	¿Los elementos de protección de personal suministrados por la compañía son los adecuados para su labor?			
5	¿Las medidas que se tiene como prevención de accidentes de trabajo son las indicadas?			
6	¿Ha escuchado usted alguna vez el concepto de salud ocupacional?			
7	¿Alguna vez ha sufrido un accidente de trabajo?			
8	¿Conoce usted lo que son las pausas activas?			
9	¿En su jornada laboral realiza pausas activas?			
10	¿Como colaborador de VIDECLDTA ha sentido apoyo por parte de la Compañía en los temas anteriormente mencionados?			