

DISEÑO DE UN PLAN BASICO DE SALUD OCUPACIONAL EN EL ALMACEN
VALOY DEL MUNICIPIO DE YUMBO – VALLE

ANGELICA MARÍA ARANGO RIVEROS

DIANA MABELLY VASQUEZ

SANDRA VELASCO BRAVO

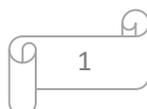
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE FISIOTERAPIA

SANTIAGO DE CALI

2008



DISEÑO DE UN PLAN BASICO DE SALUD OCUPACIONAL EN EL
ALMACEN VALOY DEL MUNICIPIO DE YUMBO - VALLE

ANGELICA MARÍA ARANGO RIVEROS

DIANA MABELLY VASQUEZ

SANDRA VELASCO BRAVO

Trabajo de aplicación del diplomado en Salud
Ocupacional para optar al título de Fisioterapeuta

ASESORA:

MARÍA EUGENIA FLORÉZ

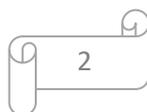
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE FISIOTERAPIA

SANTIAGO DE CALI

2008



RESUMEN ANALITICO EJECUTIVO

RAE

1. TITULO: DISEÑO DE UN PLAN BASICO DE SALUD OCUPACIONAL EN EL ALMACEN VALOY DEL MUNICIPIO DE YUMBO – VALLE

2. LINEA: 2 Salud y legislación

3 SUBLINEA: Modelos de Salud

4. AUTORES: Diana Mabelly Vásquez, Sandra Velasco Bravo, Angélica

Maria Arango.

5. TIPO DE IMPRENTA: Tipo de letra Arial 12, a espacio de 1.5, programa Microsoft office Word y Excel 2007, Windows XP.

6. NIVEL DE CIRCULACION: Restringida

7. ACCESO AL DOCUMENTO: Fundación Universitaria Maria Cano y a las directivas del Almacén Valoy.

8. TIPO DE TRABAJO. Trabajo de aplicación del Diplomado en Salud Ocupacional para optar al titulo de Fisioterapeuta

9. PALABRAS CLAVES: Plan básico de Salud Ocupacional, Factores de Riesgo, Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Puesto de trabajo, Pausa Activa.

10. DESCRIPCION DEL PROBLEMA: Dentro de un ambiente laboral es inminente la presencia de factores de riesgo que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. En el Almacén Valoy del Municipio de Yumbo, durante el primer semestre del 2008 y mediante visitas de observación y

recolección de datos, se elabora el diseño del plan básico de Salud Ocupacional, el cual busca establecer en la empresa la base para la organización, planeación y generación de productividad y condiciones de trabajo/comportamientos seguros. Es una herramienta por la cual se pueden identificar y priorizar los factores, recomendar medidas de control y actividades de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial. Garantizando así un funcionamiento en condiciones seguras, para que los riesgos no sean los encargados de modificar la historia de la empresa.

Por tal razón se hace importante diseñar del Plan básico de Salud Ocupacional en el Almacén Valoy ya que en la actualidad este no cuenta con un programa de esta índole. Con la realización de este plan no solo se beneficiaría la empresa al cumplir con las normas legales sino que toda la población trabajadora ya que se tienen en cuenta todos los aspectos del entorno laboral y el objetivo principal es contribuir al mejoramiento y mantenimiento del estado de salud en el ámbito laboral.

¿Que parámetros se deben tener en cuenta para diseñar un plan básico de salud Ocupacional en el Almacén Valoy en el municipio de Yumbo - Valle?

11. CONTENIDO DEL TRABAJO este trabajo contiene toda la información legal de un plan básico en Salud Ocupacional para el Almacén Valoy. Además contiene revisión referente a conceptos de Salud Ocupacional, y una encuesta que fue aplicada a todos los trabajadores, la cual permitió caracterizar socio demográficamente la población laboral, también contiene un panorama de factores de riesgo en el que se identifican los peligros a los que están expuestos los empleados en cada área de trabajo, el panorama de factores de riesgo se realizo en cada una de las areas de la empresa, además se presentan las actividades básicas a realizar en los cuatro subprogramas de un Plan Básico de Salud Ocupacional en el Almacén Valoy en Yumbo – Valle.

12. CONCLUSIONES: Se cumplieron los objetivos planteados ya que al realizar la encuesta se recolectaron datos importantes que permitieron caracterizar la población y al mismo tiempo reconocer sus necesidades.

Igualmente se clasificaron los peligros existentes y se consignaron en el panorama de riesgos especificando su ubicación, peligrosidad y dando las recomendaciones respectivas para su prevención.

Se diseñaron los subprogramas de medicina preventiva, del trabajo, seguridad e higiene industrial teniendo en cuenta los estatutos legales para su conformación y se plantearon las actividades a realizar para cada uno de ellos, demostrando así la importancia de implementar el Plan Básico de Salud Ocupacional en el Almacén Valoy.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. TITULO

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de problema

2.2 Formulación del problema

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

3.2. Objetivos Específicos

4. JUSTIFICACION

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 Marco Contextual

5.2 Marco Legal

5.3 Marco Conceptual

5.4 Marco Teórico

6 PROCESO METODOLOGICO

6.1 Tipo de estudio

6.2 Método

&.3 Enfoque

6.4 Diseño

6.5 Población Beneficiada

6.6 Fuentes de información

6.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

6.7.1 Técnicas

6.7.2 Instrumentos

6.8 Actividades

6.9 Planeación

7. ANALISIS DE RESULTADOS

7.1 Encuesta

7.2 Análisis de Encuesta

7.3 Panorama de Riesgos

7.4 Análisis Panorama de Riesgos

7.5 Implementación

7.5.1 Medicina Preventiva y del trabajo

7.5.2 Seguridad e Higiene Industrial

7.6 Evaluación

7.7 Sostenibilidad

7.8 Cronograma

7.9 Presupuesto

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AGRADECIMIENTOS

*A Dios por permitirnos vivir
y colmarnos de bendiciones
A nuestros padres por apoyarnos
En todo nuestro proceso de formación
A nuestros amigos que siempre
Creyeron en nosotras
Muchas gracias a los todos
hicieron parte en todo
este proceso de crecimiento
profesional y personal en especial
A nuestros profesores por guiarnos
En el camino del conocimiento y
A la Fundación Universitaria María Cano
Por darnos las herramientas necesarias
Para ser excelentes profesionales.*

INTRODUCCION.

De acuerdo con la OMS, la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención, el control de enfermedades, accidentes de trabajo, la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.¹ Además busca generar y promover el trabajo seguro, buenos ambientes y organizaciones de trabajo teniendo en cuenta el bienestar físico mental y social de los trabajadores respaldando el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

También busca habilitar a los trabajadores para que lleven una vida social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo

La fisioterapia en Salud Ocupacional busca expandir e identificar campos de acción en los que pueda intervenir incluyendo los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo así como los de seguridad e higiene con los cuales pueda brindar una salud laboral ideal teniendo en cuenta al individuo como ser integral.

Es necesario tener presente que dentro de las instalaciones de cualquier empresa independientemente del tamaño de esta, siempre se van a presentar factores de riesgo para los trabajadores de las determinadas aéreas donde desempeñan su labor, y es en este preciso momento donde surge la propuesta

1 . Ing. Albinagorta Jaramillo Jorge A. Manual de Salud ocupacional. Ministerio de Salud. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. – Lima – Perú : Dirección General de Salud Ambiental, 2005 [http: www.opas.rog.com](http://www.opas.rog.com)

de realizar un plan básico de salud ocupacional que beneficie a la entidad o empresa donde se realice en este caso sería el Almacén Valoy

Con la elaboración de este plan básico de salud ocupacional se pretende mantener y mejorar la salud física y mental del trabajador, en condiciones óptimas y agradables en su entorno laboral.

1. TITULO.

DISEÑO DE UN PLAN BÁSICO DE SALUD OCUPACIONAL DENTRO DEL
ALMACÉN VALOY UBICADO EN EL MUNICIPIO DE YUMBO VALLE. EN EL
AÑO 2008

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Dentro de un ambiente laboral es inminente la presencia de factores de riesgo que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores. En el Almacén Valoy del Municipio de Yumbo, durante el primer semestre del 2008 y mediante visitas de observación y recolección de datos, se elabora el diseño del plan básico de Salud Ocupacional, el cual busca establecer en la empresa la base para la organización, planeación y generación de productividad y condiciones de trabajo/comportamientos seguros. Es una herramienta por la cual se pueden identificar y priorizar los factores, recomendar medidas de control y actividades de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial. Garantizando así un funcionamiento en condiciones seguras, para que los riesgos no sean los encargados de modificar la historia de la empresa.

Para la realización de este programa se debe tener en cuenta lo establecido por la resolución 1016 de 1989 la cual dice que: todos los empleadores están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional en su empresa y estos deben 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. 2

Al mismo tiempo la ley 9 de 1979 reglamenta que se debe prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo y al

2 Ministerio de trabajo, seguridad Social y salud. República de Colombia. Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Artículo 1, 2.

mismo tiempo proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.³

Por tal razón se hace importante diseñar del Plan básico de Salud Ocupacional en el Almacén Valoy ya que en la actualidad este no cuenta con un programa de esta índole. Con la realización de este plan no solo se beneficiaría la empresa al cumplir con las normas legales sino que toda la población trabajadora ya que se tienen en cuenta todos los aspectos del entorno laboral y el objetivo principal es contribuir al mejoramiento y mantenimiento del estado de salud en el ámbito laboral.

2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Que parámetros se deben tener en cuenta para diseñar un plan básico de salud Ocupacional en el Almacén Valoy en el municipio de Yumbo - Valle?

³ Congreso de la República de Colombia. Presidente Turbay Ayala, Julio Cesar, ley 9 de 1979, diario oficial # 35308 .Titulo III. Artículo 80. Bogotá Colombia, 24 de enero de 1979

3 OBJETIVOS.

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa básico de salud ocupacional dentro del Almacén Valoy ubicado en el municipio de Yumbo Valle.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar la población socio demográficamente y por áreas de trabajo.
- Identificar factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores del Almacén Valoy.
- Diseñar los subprogramas de Medicina Preventiva, del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.
- Socializar la propuesta en Salud Ocupacional con los directivos de la Fundación Universitaria María Cano y del Almacén Valoy.

4 JUSTIFICACION.

Dada la importancia que tiene el talento humano en una empresa, el mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud y bienestar en sus ocupaciones, es de vital importancia implementar el programa de salud ocupacional en el Almacén Valoy , que actualmente no cuenta con el. Con este documento se le darán lineamientos que le permitan dar cumplimiento a la legislación Colombiana en el Decreto 1016 de 1989, Decreto 1295 de junio 27 de 1994. Los cuales determinan la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores⁴, al igual que organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de la reforma de la seguridad social, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran⁵

El Programa de Salud Ocupacional es un factor contribuyente a los procesos de desarrollo de las personas de las organizaciones, y por ende de la competitividad de la misma, ya que se aleja a las personas de situaciones que sean riesgosas para su propia vida, realizando actividades que puedan mantener ese estado de salud física, psicológica y social dentro de un perfecto equilibrio de tal modo que pueda desempeñarse de la forma mas normal posible en su diario vivir, por esta razón y como parte de esa cotidianidad el ámbito ,ambiente laboral y su influencia cobran una vital importancia en el estado de salud del individuo.

4 Ministerio de trabajo, seguridad Social y salud. República de Colombia. Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Artículo 1, 2.

5 El Ministerio De Gobierno De La República De Colombia Delegatario De Funciones Presidenciales. Decreto 1295 de junio 22 de 1994, Capitulo 1, Articulo1.

Según la organización internacional del trabajo OIT(Organización Internacional del Trabajo) en toda empresa donde se realicen actividades remuneradas debe existir el concepto de salud ocupacional como un conjunto de acciones multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores.⁶

Además teniendo en cuenta que el progreso de cualquier actividad lucrativa, trae consigo la generación de riesgos ocupacionales a los trabajadores, los cuales pueden afectar su salud si no se toman medidas preventivas que aminoren sus consecuencias. Conjuntamente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado final de la permanente exposición a los factores de riesgo.

Es por esto que el programa de Salud Ocupacional realiza un manejo adecuado de la exposición a estos riesgos, prevención efectiva y diversas actividades encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, la productividad el cumplimiento y la eficiencia de los trabajadores y de la empresa en general.

⁶ Romero Rubio, Juan Carlos. Gestión de la prevención de riesgos laborales, editorial dias de Santos. Madrid España . 2002

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO CONTEXTUAL

VALOY es una empresa creada en el año 1994, constituida en principio como un almacén de ropa femenina, pero con el paso del tiempo hemos ido ampliando nuestras líneas, entre las que se destaca nuestra línea infantil y caballeros, buscando una oferta diferente al resto del sector. Los conceptos básicos en los que se basa nuestra empresa, son la calidad y el precio moderado de nuestros productos.

En nuestro nuevo almacén ubicado en la carrera 4 # 6 – 63, hemos conseguido integrar varios estilos moderno, urbano y clásico. Nuestro objetivo es vestir desde el niño al abuelo que se sienta joven y quiera diferenciarse del resto.

Misión: somos un equipo humano dispuesto a exceder las expectativas de nuestros clientes y a mantener su fidelidad ofreciéndoles una excelente atención y productos de calidad de la rama textil y del hogar a precios competitivos.

Velamos porque nuestras actividades contribuyan al bienestar y desarrollo de nuestros empleados y la comunidad para garantizar la permanencia y el crecimiento continuo de la organización.

Visión: para el 2010 ser líderes en el centro del valle del cauca en la comercialización de ropa para toda la familia, fundamentados en políticas claras de calidad, servicio y cumplimiento mediante el trabajo comprometido del talento humano desarrollado integralmente.

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

1. IDENTIFICACIÓN

- **RAZÓN SOCIAL:** Almacén VALOY
- **NIT :** 14993189 - 4
- **TELÉFONO:** 669 11 50
- **FAX:** 669 11 86
- **REPRESENTANTE LEGAL:** Fernando Loaiza Arboleda

2. ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL:

3. NUMERO DE TRABAJADORES

El almacén VALOY cuenta con un total de (20) trabajadores, distribuidos por áreas y por sexo.

4. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

El almacén VALOY ha establecido distribución de personal como se observa a continuación:

ÁREA ADMINISTRATIVA

Distribución de personal

AREA/SECCION	HOMBRES	MUJERES
Bodega	1	1
Sesión infantil	0	3
Sesión femenina	0	4
Sesión masculina	2	1
Ropa interior	0	1
Lencería	0	1
Administrativo	1	2

Mantenimiento /Aseo	0	1
Seguridad	2	
TOTAL	6	14

5. PRINCIPALES MATERIALES E INSUMOS

- **Instalaciones locativas**

Para el desarrollo de las actividades el almacén **VALOY**, cuenta con las siguientes instalaciones locativas: Local de 2 pisos con las siguientes características:

ESTRUCTURA	Concreto Ladrillo
CUBIERTA	Placa de concreto
DIVISIONES INTERIORES	Modulares
AREAS COMUNES	Pisos en cerámica Acabados en estuco

MAQUINAS Y EQUIPOS

El almacén **VALOY** cuenta con las siguientes maquinas y/o equipos para llevar a cabo su proceso:

- Computadores
- Cámaras de seguridad
- Monitores de cámara de seguridad
- Maquinas registradoras
- Maquinas de escribir eléctrica
- Equipo de sonido
- Televisor
- Marcadoras
- Etiquetadoras
- Elementos de oficina (perforadora, cocedora, lápices, etc.)

MATERIA PRIMA E INSUMOS

El almacén **VALOY** cuenta con la siguiente materia prima e insumos para llevar a cabo su proceso:

- Proveedores para suministrar lo necesario a cada área.

ORGANIGRAMA



5.2 MARCO LEGAL

Con el fin de garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población laboral colombiana, el Gobierno Nacional ha establecido una serie de directrices legales, lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y normas del Código Sustantivo del Trabajo sobre los cuales deben encaminar las actividades de Salud Ocupacional, basadas principalmente en la siguiente normatividad.

Ley 9ª de Enero 24 de 1979 o Ley Marco expedida por (Ministerio de Protección social.) Cuyo objetivo básico es “preservar y mejorar la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los Factores de Riesgo derivados de las condiciones laborales, ubicándolos en una labor de acuerdo con sus aptitudes psico-fisiológicas, es decir adaptando el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. En el título III establece la obligación de contar con un programa permanente de Salud Ocupacional, quedando sujetos a las disposiciones todos los empleadores, contratistas y trabajadores del país.⁷

Decreto 614 de Marzo 14 de 1984 Expedida por el (Ministerio de Protección Social)., por medio del cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, contiene entre otros aspectos el campo de aplicación y los elementos constitutivos del programa, así como las responsabilidades a diferentes niveles.

RESOLUCION 2013 E 1986: Expedida por el (Ministerio de Protección Social) por medio del cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional

7 Congreso de la República de Colombia. Presidente Turbay Ayala, Julio Cesar, ley 9 de 1979, diario oficial # 35308 .Titulo III. Artículo 80. Bogotá Colombia, 24 de enero de 1979

Resolución 1016 de 1989

Según lo establecido por la resolución 1016 del 31 marzo de 1989 con la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, que en sus artículos establece:

Artículo primero. Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.

Artículo segundo. 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.

Artículo tercero. La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas :

- a) Exclusivos y propios para la empresa.
- b) En conjunto con otras empresas.
- c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.

Parágrafo. Cuando el programa se desarrolle de conformidad a la modalidad prevista en el literal b), se entiende que cada empresa inespecífico, pero podrá compartir, en conjunto, los recursos necesarios para su desarrollo.

Artículo cuarto. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o

potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

Parágrafo 1o. Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

Parágrafo 2o. Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.

Artículo quinto. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:

- a) Subprograma de Medicina Preventiva
- b) Subprograma de Medicina del Trabajo
- c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
- d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Artículo sexto. Los programas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y seguridad Industrial de las empresas y lugares de trabajo, contarán con los servicios de personal que garanticen la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional⁸

⁸ Ministerio de trabajo, seguridad Social y salud. República de Colombia. Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Artículo 1, 2,3,4,5.

Decreto 1295 de 1994

Establece en su Artículo 21 las Obligaciones del empleador que aplican para el plan básico de salud ocupacional:

- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.⁹

Ley 100 de Diciembre de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. ¹⁰

9 El Ministerio De Gobierno De La República De Colombia Delegatario De Funciones Presidenciales. Decreto 1295 de junio 22 de 1994, Capítulo 1, Artículo 21

10 Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de diciembre de 1993. Diario Oficial # 41.148.

5.3 MARCO CONCEPTUAL

Se presenta a continuación la precisión de términos más relevantes para el diseño del programa de salud ocupacional.

ACCIDENTE DE TRABAJO o AT: "Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo, o durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte se suministre por el empleador. (Art. 9, capítulo II, decreto 1295 del 94).

Excepciones. No reconsideran accidentes de trabajo:

- a. El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral a menos que actué por cuenta o en representación del empleador.
- b. El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa durante los permisos remunerados o sin remuneración, a si se trate de permisos sindicales."

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. Para lograr los objetivos de una Brigada de emergencia son necesarios los siguientes elementos: Creatividad, productividad, resolución de problemas, trabajo en equipo y recursos. Los principios de acción de la brigada de emergencias son: unidad, racionalización y oportunidad, comando, seguridad y equilibrio.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: EP :”Se considera 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.”(Art.11, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

HIGIENE INDUSTRIAL: Ciencia que comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y el control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores. (Decreto 614 de Marzo 14 de 1984; Capítulo I, artículo 9).

HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL Documento confidencial (Decreto 1995 de julio 17/1999) levantado por un médico ocupacional, en donde reposan los datos más relevantes del paciente (trabajador), que en un momento dado puede aportar para la ubicación del trabajador en un área acorde con su estado “integral de salud”. En el cual se consignan entre otros: Datos como identificación del paciente (trabajador), resultados del examen físico, antecedentes familiares y personales, estilo de vida saludable, procedimientos quirúrgicos y hospitalizaciones, resultados de exámenes clínicos y para clínicos, observaciones y recomendaciones referentes a su estado de salud, elementos que se pueden tener en cuenta si hubiese una restricción o prevención médica en relación con el trabajo que desarrolla.

INDICADORES DE GESTIÓN: Son las herramientas fundamentales para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto.

MEDICINA PREVENTIVA: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas que se encargan de la promoción prevención y control de las patologías de origen común para toda la población, a través de actividades de motivación, educación e información.

MEDICINA DEL TRABAJO: Es el 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 a sus condiciones psicológicas, morfológicas y funcionales. (Decreto 614 de Marzo 14 de 1984; Capítulo I, artículo 9).

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa es factor importante para poder desarrollar la política.

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, mejorar y mantener la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.(Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989; Artículo 2)

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Es obligatorio para los empleadores que ocupen 10 o más trabajadores permanentes elaborar el reglamento de higiene y seguridad industrial. Este deberá ser cumplido por todos los trabajadores. Contiene las disposiciones legales acerca de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Mediante este reglamento la empresa adquiere el compromiso de realizar las actividades del Programa de Salud Ocupacional correspondientes al

funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional y a los subprogramas de medicina preventiva, medicina del trabajo, Higiene y seguridad industrial.

RIESGO: Es la posibilidad que un objeto físico, material o sustancia pueda potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, en el ambiente y en los equipos.

SALUD OCUPACIONAL: Es el conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar de los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (Decreto 614 de Marzo 14 de 1984; Capítulo I, artículo 9).

SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL SEGURIDAD INDUSTRIAL: Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo, entendiéndose como Agente Contaminante todos aquellos fenómenos físicos, sustancias u organismos susceptibles de ser calificados y cuantificados, que se pueden generar en el medio ambiente de trabajo y que pueden producir alteraciones fisiológicas y / o psicológicas conduciendo a una patología ocupacional - enfermedad profesional

SUBPROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y MEDICINA DEL TRABAJO: Conjunto de actividades dirigidas 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 las personas, 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.

SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador.

FACTOR DE RIESGO: Se define como aquellos objetos, instrumentos, maquinas, instalaciones ambientales, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

FUENTE GENERADORA: Identifica el proceso, objetos, instrumentos y condiciones físicas y psicológicas de las personas que generan el factor de riesgo.

GRADO DE CONTROL: Hace relación a las medidas de eliminación o mitigación de los factores de riesgo que se han puesto en practica en la fuente de origen, en el medio de transmisión o en las personas.

GRADO DE RIESGO: es un dato semicuantitativo que se calcula para cada factor de riesgo detectado. Este permite comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás y establecer prioridades para su control.

HORAS DE EXPOSICION – DIA: Esta variable cuantifica el tiempo real o promedio durante el cual la población en estudio esta en contacto con el factor de riesgo, durante su jornada laboral.

NUMERO DE EXPUESTOS: Hace relación al numero de personas que se ven afectadas en forma directa o indirecta por el factor de riesgo durante la realización del trabajo.

PRIORIDAD: una vez se realiza la valoración de cada factor de riesgo por medio de la aplicación del grado de riesgo SURATEP se enlistan todos los factores de riesgo, en orden de mayor a menor puntaje, para determinar las

necesidades de control, en un orden lógico, de acuerdo con los valores obtenido

5.5 MARCO TEORICO

El siguiente marco teórico fue realizado basado en el modelo Ecológico ya que se recopila información acerca de los cambios a nivel individual, interpersonal y comunitario, utilizando políticas y legislación como sustento.

PLAN BASICO DE SALUD OCUPACIONAL

Es una herramienta de orientación básica sobre las estrategias que se deben implementar en la labor de la prevención y control de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional teniendo en cuenta lo contemplado en la legislación actual en materia de salud ocupacional.

Beneficios

Tranquilidad por el cumplimiento de los requisitos mínimos legales y acciones básicas de la salud ocupacional.

Eficiencia en la administración del programa de salud ocupacional.

Generación de un mayor compromiso de la empresa con la salud y seguridad ocupacional.

Mejorar la capacidad de respuesta en la prestación de los primeros auxilios.

Disminuir la vulnerabilidad ante una emergencia por contar con personal entrenado.

Objetivos

Brindar asesoría básica para el diseño del programa de salud ocupacional.

Proporcionar capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.

Capacitar a los miembros del comité paritario de salud ocupacional, o a los vigías ocupacionales en las empresas con menos de 10 trabajadores.

Fomentar estilos de vida y de trabajo saludables según sean los factores de riesgo de la empresa.

Subprograma 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 pausas activas y orientaciones educativas para el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores

Educar a los trabajadores para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específico

Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos

Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas

Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a factores de riesgos específicos.

Actividades Generales

Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y profesionales

Evaluaciones medicas ocupacionales

Diagnostico de salud

Sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional

Reubicación y/o rotación de trabajadores de acuerdo a las condiciones de salud.

Realización de actividades recreativas, concursos, rifas, semanas de la seguridad

Seguimiento y rehabilitación del personal que lo amerite

Implementación de la brigada de primeros auxilios

Subprograma de higiene industrial

Definición

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

Objetivos

- Identificar, evaluar y controlar los agentes contaminantes y factores de riesgo generados o que se pueden generar en los ambientes de trabajo y que ocasionen enfermedad profesional.
- Establecer los diferentes métodos de control para cada agente contaminante y/o factor de riesgo, siguiendo en orden de prioridad la fuente, el medio y el trabajador.
- Implementar junto con el subprograma de medicina del trabajo y seguridad industrial, la vigilancia epidemiológica y la educación sanitaria.

Actividades Generales

Reconocer, evaluar y controlar los agentes contaminantes que se generen en los puestos de trabajo y que puedan producir enfermedad profesional en los trabajadores.

El reconocimiento de los diferentes agentes contaminantes se realiza a través de inspecciones y evaluaciones ambientales.

Evaluación y monitoreo ambiental al nivel de los diferentes riesgos que se hayan detectado en el panorama de riesgos y que se presentan en el sitio de trabajo, quedando registrado esta actividad en el cronograma de actividades para su ejecución.

Subprograma de seguridad industrial

Definición

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

Recursos

Recurso Humano: El COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional) realizará visitas de inspección de riesgos en cada una de las áreas de la compañía. Así mismo se cuenta con la asesoría de los funcionarios de la A.R.P a la cual la compañía se encuentre afiliada.

Recurso Técnico: La empresa deberá contar con extintores y gabinetes contra incendios de acuerdo a lo recomendado por la inspección que realiza el cuerpo de bomberos de la ciudad.

Actividades Generales

Inspecciones de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el subprograma de medicina y de higiene industrial.

Mantener control de los elementos de protección personal suministrados a los trabajadores previa verificación de su funcionamiento y adaptabilidad para lo requerido.

Elaborar protocolos de mantenimiento preventivo y correctivo de herramientas, equipos y maquinaria, lo mismo que el plan de sustitución de los mismos.

Manual de inducción a nuevos trabajadores e inducción empresarial a los mismos

Implementar programas de orden y aseo

Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo

Elaboración y divulgación del plan de emergencia y realización de simulacros en conjunto con el subprograma de medicina del trabajo e higiene industrial.

Conformación de los grupos de apoyo - brigadas de emergencias, grupo de apoyo de prevención, control y extinción de incendios.

ANÁLISIS DE UN PUESTO DE TRABAJO

Es una síntesis de las tareas que componen un trabajo y de las habilidades, conocimientos, capacidades y responsabilidades requeridas del trabajador para su adecuado ejercicio y que diferencian el trabajo de todos los demás.

Teniendo en cuenta que el objetivo del empleo es suministrar a la organización en cada momento que se necesite las personas necesarias en calidad y

cantidad para desarrollar de una manera óptima los procesos de producción y servicio, debemos dar mucha importancia a los procesos de selección que conducirán a la incorporación del candidato idóneo para el puesto de trabajo requerido. Por lo tanto, la pieza clave para que el engranaje humano funcione, es el diseño y ejecución de un proceso de selección correcto y funcional.

Se define el puesto y para ello se debe conocer:

Qué tareas y responsabilidades principales tendrá que desempeñar el candidato.

La formación y experiencia requerida para el puesto.

Las habilidades y características personales requeridas.

Los factores clave de la cultura de su organización.

El estilo de dirección y sus implicaciones en una relación laboral efectiva.

Informaciones que se deben obtener:

Las informaciones que necesitamos para llevar a cabo un análisis del puesto efectivo, se dividen en los (4) aspectos siguientes:

Identificación y naturaleza del puesto.

Descripción del puesto.

Requerimientos de capacidad.

Otros requerimientos.

Identificación y naturaleza del puesto:

El seleccionador debe identificar el puesto y localizar su ubicación departamental y geográfica. Deberá definir el tipo de trabajo, si corresponde al trabajo cualificado en el área de profesional universitario o del nivel técnico, o es trabajo manual o semicualificado, o de administración general. En esta etapa se determinará si el título del nombramiento concuerda con la función específica.

Descripción del trabajo:

Se trata de obtener informaciones referentes a qué trabajo específico tiene signado el puesto y al esfuerzo físico y/o mental requerido para realizar el trabajo. La descripción del trabajo deberá proporcionar datos que permitan determinar cómo se ejecuta el trabajo.

Una descripción del trabajo debidamente elaborada facilita la fase de análisis. Cuando sucede lo contrario, el análisis del puesto resultará lo más complejo y arduo de todo el proceso de descripción y evaluación.

Requerimiento de capacidad:

El análisis del puesto, al valorar las diferentes tareas del trabajo y determinar su nivel de complejidad y dificultad, permitirá definir los requerimientos de capacidad y experiencia necesarios para desempeñar efectivamente el trabajo.

Otros requerimientos:

Un exhaustivo análisis del trabajo debe procurar obtener otras informaciones, tales como:

Grado de discrecionalidad para tomar decisiones.

Responsabilidad del puesto.

Condiciones de trabajo.

Riesgo de trabajo.

Adiestramiento necesario.

A partir de toda esta información, usted deberá preparar un formulario a la medida de sus necesidades para la recogida de todos estos datos, de ello hablaré en mi próximo artículo.

PAUSA ACTIVA

En la actualidad cada vez más los directivos y los empleados, van conociendo y tomando conciencia acerca de la importancia del ejercicio físico para alcanzar un mejor bienestar. Muchos de ellos han encontrado en la practica de la gimnasia (acondicionamiento físico, fitnnes, yoga, musculación, aeróbic, fútbol etc.) antes o después de la jornada laboral como método eficaz para combatir el estrés, el cansancio mental y una forma de mantener el cuerpo, además de cuidar del colesterol, triglicérido, obesidad etc., y evitar enfermedades futuras.

Para compensar los esfuerzos diarios de los trabajadores; movimientos repetitivos, posturas incorrectas, ausencia de movimientos etc., recurrir a la gimnasia laboral es una forma eficaz de prevenir o atenuar los daños que pueden originar de las actividades laborales.

La pausa activa se originó en Polonia, en 1925, conocida por gimnasia de pausa, era destinada a operarios de fábricas. Años mas tarde surgió en Holanda y Rusia, y en inicios de los 60, en Bulgaria, Alemania, Suecia y Bélgica. En Japón en la década de los 60 hubo una consolidación y la obligatoriedad de la Gimnasia Laboral Compensatoria (GLC).

La pausa activa es una técnica de cinesiterapia laboral con ejercicios preparatorios y compensatorios, auxiliares en la prevención y en el tratamiento con la finalidad de compensar las estructuras físicas más utilizadas durante el trabajo y activar las que no son requeridas. Deben ser realizadas diariamente en el propio lugar de trabajo, siguiendo secuencias, orientaciones y protocolos técnicos elaborados por un profesional del área.

Son un conjunto de ejercicios físicos desempeñados por los trabajadores actuando de forma preventiva y terapéutica, no produce desgaste físico, porque es de corta duración y el trabajo es desarrollado haciendo hincapié en los estiramientos y en la compensación de las estructuras más afectadas en las tareas operativas diarias de cada sector de la empresa. Los ejercicios se realizan en el propio puesto de trabajo con la misma ropa de trabajo, pues se trata de una gimnasia de poco tiempo (máximo 8-10 minutos).

La esencia fisiológica de la pausa activa en el trabajo está fundamentada en el fenómeno que demuestra que el reposo no es siempre la mejor forma de descanso.

Este proceso es el que ha servido de base para el desarrollo del bien llamado descanso activo que se utilice en forma de gimnasia laboral en el trabajo. Bajo el efecto del empleo sistemático de actividad física en el trabajo, se evidencian cambios positivos en el estado general de salud.

En el trabajo intelectual, la práctica de la actividad física reduce la tensión neuropsíquica, y crea un fondo emocional favorable.

El objetivo de la pausa activa consiste en que el trabajador alcance un acondicionamiento adecuado para la actividad laboral que va a ejecutar, ya que al inicio de la jornada hay cierta falta de coordinación entre los ritmos de la actividad del organismo, requiriéndose por lo menos entre 20 y 60 minutos de adaptación, dependiente de la complejidad de la tarea y otros factores, para que se ajuste a la actividad del sistema nervioso central.

La estrategia es trabajar aquellos músculos que menos participación tiene en la jornada laboral para acelerar la recuperación en aquellos que son fundamentales en el trabajo, para que así de esta forma se produzca una recuperación de la capacidad de trabajo de estos músculos, lo que provoca una forma óptima en el desarrollo del trabajo, aumentando su productividad. Esta actividad se puede realizar en diferentes momentos: introductoria (inicio de la jornada laboral), compensadora (durante el momento de mayor fatiga del

trabajador, donde comienza a disminuir la productividad del trabajador y al final de la jornada (la menos utilizada).

Los ejercicios iniciales tienen una duración entre 5 y 9 minutos antes de comenzar el trabajo, incluyen un conjunto de actividades elaboradas considerando las especificaciones de la actividad laboral. Después de varios ejercicios de estimulación general, se ejecutan otros que inician el funcionamiento de los grupos musculares que no participan de modo activo en el proceso laboral, y seguidamente, se hacen ejercicios, de imitación, los cuales aseguran el ajuste del organismo al trabajo que se va desarrollar.

Este tipo de actividad física correctamente estructurada aumenta la capacidad física del trabajo, previene la aparición temprana de la fatiga y incluye de modo favorable en el consumo de energía durante el trabajo, en la actividad de los sistemas cardiovascular y respiratorio y como todo ejercicio físico, ejerce un efecto general favorable sobre la salud.

Las pausas activas tienen mayor difusión debido al efecto que ejercen sobre el trabajador; como bien se sabe durante el día la capacidad de trabajo va disminuyendo gradualmente por la fatiga, la cual esta relacionada con el desarrollo de inhibición de la corteza cerebral. Estos ejercicios tienen una duración entre 5 y 7 minutos y se realizan una o dos veces al día durante el turno de ocho horas, específicamente, cuando se detectan los primeros síntomas de fatiga. El momento de incluir estas pausas, se establece en concordancia con la carga de trabajo establecida.

Por consiguiente existe la intención de incrementar la calidad de vida laboral, que consiste en mejorarlas condiciones de vida del trabajador en cuanto a confort, comodidades, mejor ambiente laboral, mejores relaciones laborales,

etc. Buscar formas de minimizar los esfuerzos físicos e intelectuales a través de actividades físicas y lúdicas en el ambiente laboral. 11

La actividad es desarrollada de acuerdo con la necesidad y realidad de cada sector, por este motivo, la empresa debe seguir las siguientes etapas:

Diagnóstico o constatación de la necesidad de la Gimnasia Laboral

Presentación de una propuesta a la dirección de la empresa.

Toma de conciencia por parte de los trabajadores.

Confrontación de los datos anteriores para compararlos al primer año de la implantación haciendo hincapié en el número de bajas por lesiones, accidentes y en el cambio de la calidad del entorno social del trabajador.

PREVENCION DE ALTERACIONES OSTEOMUSCULARES

(PAO)

El programa **PAO** esta basado en la prevención de alteraciones osteomusculares, mediante la identificación de las consecuencias para la salud, producidas por el lugar de trabajo y con esta información tomar las precauciones para disminuir, controlar el riesgo de los trabajadores.

El programa de PREVENCION DE ALTERACIONES OSTEOMUSCULARES (PAO), esta enmarcado en las actividades de medicina preventiva, ya Conjunto de actividades medicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, con el fin de evitar una enfermedad general.

Por lo general se reconocen tres niveles de prevención como son:

11 Maciel, José de Paula, Departamento de Organización de Empresas, Economía Financiera y Contabilidad Universidad Politécnica de Valencia – UPV Camino de Vera / Valencia, España 2005.

Nivel Prevención Primaria: Detectar factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el trabajador. Brindar alternativas de solución y control sobre los mismos.

Nivel Prevención Secundaria: Brindar acciones de apoyo y diagnóstico precoz y oportuno con el fin de minimizar las huellas producidas por una enfermedad y evitar su repetición.

Nivel Prevención Terciaria: Facilitar el reintegro de las personas con algún tipo de limitación a su medio familiar, social y laboral. Facilitar los medios para su participación activa y productividad.

A través de las acciones desarrolladas en el programa se podrán conocer los principales factores de riesgo, los cuales son relevantes en alteraciones osteomusculares, como son:

Factores De Organización: dentro de este apartado deberemos considerar, la repetitividad, el ritmo de trabajo, la carga mental

Factores Relativos A La Tarea Y A Los Equipos: carga física, posturas, tipos y velocidad de los movimientos, herramientas utilizadas, superficie de trabajo.

Factores Antropométricos E Individuales: tareas extralaborales, dimensiones antropométricas de los trabajadores y relación con su puesto de trabajo.

Factores ambientales.

La repercusión de las condiciones de trabajo sobre las extremidades deberá valorarse a través de:

Información Médica Pre-Existente: en caso de estar disponible, esta servirá de punto de partida para investigaciones posteriores, permitiendo estimar la prevalencia de las lesiones, la gravedad de las mismas y las posibles causas.

Reconocimiento Médicos Específicos: diseñados para detectar lesiones osteomusculares y controlar factores no laborales posibles agravantes o productores de las mismas.

La identificación de factores que condicionan una alta repetitividad de los movimientos permite poner en práctica las medidas necesarias para contrarrestarlos, incluyendo la reducción del tiempo de trabajos repetitivos o reestructurando los métodos de trabajo haciendo que se alteren los diferentes grupos musculares, que sea más variada la tarea de los operarios, mecanizando o automatizando el trabajo.

Un mal diseño del puesto de trabajo es a menudo el responsable del mantenimiento de ciertas posturas conducentes a lesiones osteomusculares. Se debe actuar modificando el proceso, favoreciendo los cambios de posición de herramientas, objetos, controles para asegurar un buen alineamiento postural.

A continuación se describen algunas medidas que puede ser útil para prevenir la aparición de lesiones osteomusculares como son:

Tareas repetitivas: considerando como tales aquellas actividades cuyo ciclo sea inferior a 30 segundos o aquellos trabajos en los que se repitan los mismos movimientos elementales durante más de un 50% de la duración del ciclo.

Trabajos que requieran esfuerzos prolongados o repetitivos que superen el 30% de la capacidad muscular máxima del trabajador.

Posturas extremas de determinados segmentos corporales.

Mantenimiento prolongado de cualquier postura.

Trabajos con herramientas que vibran.

Exposición de ciertos segmentos corporales al frío o en contacto con superficies duras.

Las alteraciones osteomusculares aparecen por:

Desordenes musculoesqueléticos de origen laboral

Desordenes osteomusculares relacionados con el trabajo

Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral

Desordenes por trauma acumulativo

Sobre carga de trabajo

Puesto de trabajo mal diseñado
Aplicación de una fuerza manual excesiva
Trabajos que exigen movimientos repetitivos
Tiempos de descanso insuficientes.

Para intervenir sobre cualquier alteración se debe actuar primordialmente sobre el factor de riesgo. Cuando se sospecha que un determinado trabajo es el origen de la lesión osteomuscular, se intenta identificar cuales son los factores de riesgo presentes.

Cuando algún trabajador presenta alteraciones osteomusculares se debe tomar las siguientes medidas:

El análisis de su trabajo.
La identificación de posturas o maniobras viciosas.
La modificación de los métodos existentes y el desarrollo de los objetivos del adiestramiento.
La comunicación de las nuevas técnicas mediante los métodos apropiados.
Estableciendo periodos de prácticas para familiarizarlos con los nuevos métodos y permitir corregir las maniobras mal aprendidas.
Asegurando el mantenimiento de los nuevos métodos.¹²

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

Definición

Es el reconocimiento pormenorizado de los factores de riesgo a que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en una empresa específica,

12 Ruiz González, Mauricio. Los riesgos de trabajo y salud ocupacional en Colombia, régimen legal de los sectores publico y privado del seguro social, Santa fe de Bogota, Editorial, Legis 1986

determinando en éste los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa.

Los resultados se recopilan en un documento básico que permite reconocer y valorar los diferentes agentes con el fin de establecer prioridades preventivas y correctivas que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral.

Características

Un Panorama de Factores de Riesgo Ocupacionales debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Partir del tipo de proceso, oficio y operación productiva que se realiza. Por tanto, hay que tener en cuenta todas las tareas, materias primas, equipos, la organización y división del trabajo que conforman el proceso productivo.
2. Lograr un análisis global del ambiente de trabajo involucrando entre otros aspectos los técnicos, organizacionales y de salud. Para esto se deben realizar actividades conjuntas de las diferentes disciplinas que componen la salud ocupacional como medicina, higiene, seguridad, ergonomía y psicología entre otros.
3. La información del Panorama debe actualizarse periódicamente, por lo tanto su recolección debe ser sistemática y permanente, de modo que permita identificar y evaluar nuevos procesos y operaciones de la producción, cambios en las materias primas, maquinaria y equipos empleados.
4. Permitir evaluar las consecuencias y/o efectos más probables, programas de prevención en función de las prioridades resultantes en el diagnóstico que se establezca, permitiendo promoverlas a través de sistemas de vigilancia del ambiente y personas expuestas.

Metodología Para La Elaboración De Un Panorama De Factores De Riesgo Ocupacionales

Se debe identificar cada una de las secciones de la empresa donde se trabaja. Al tiempo que se realizan estas actividades, es importante revisar y analizar la información existente sobre accidentalidad y morbilidad relacionada con el

trabajo, ya que estos datos aportan elementos de juicio para ayudar a la detección de los riesgos ocupacionales existentes en el área estudiada.

Estudio y Análisis de las Etapas del Proceso Productivo

Es importante observar y describir cada una de las etapas del proceso productivo del área estudiada, siguiendo el orden secuencial en que este proceso se desarrolla. La información debe precisar cuáles son los insumos y equipos utilizados, la descripción de cada una de las etapas del proceso productivo y el producto final obtenido.

Identificación y Valoración de Factores de Riesgo

A través de la visita y la observación sistemática, se debe identificar cada uno de los factores de riesgo presentes en el área de trabajo. Es necesario entrevistar a los trabajadores quienes pueden aportar información valiosa sobre los agentes a los cuales están expuestos. Estas actividades se realizan a través de formatos de identificación y valoración de factores de riesgos.

Para establecer el grado de peligro al que esta expuesto el trabajador se debe tener en cuenta la siguiente tabla:

TABLA DE VALORACIÓN SUBJETIVA DEL GRADO DE PELIGRO EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL				
VARIABLES	CONDICIÓN	INDICADOR PARA ACCIDENTALIDAD	INDICADOR PARA ENFERMEDAD	VALORA CIÓN

<p>P PROBABILIDAD DEL SUCESO <i>Accidente o Enfermedad</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • MÁXIMA 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de control. Resultado probable máximo 	10
	<ul style="list-style-type: none"> • ALTA 	<ul style="list-style-type: none"> • Control existente inadecuado/ineficiente. Resultado probable alto 	7
	<ul style="list-style-type: none"> • MEDIA 	<ul style="list-style-type: none"> • Controles en el hombre. Resultado probable medio 	5
	<ul style="list-style-type: none"> • BAJA 	<ul style="list-style-type: none"> • Control en el medio. Resultado probable bajo 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • MÍNIMA 	<ul style="list-style-type: none"> • Control en la fuente. Resultado probable mínimo 	1
<p>E EXPOSICIÓN AL FACTOR DE RIESGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CONTINUA 	<ul style="list-style-type: none"> • Muchas veces al día 	10
	<ul style="list-style-type: none"> • FRECUENTE 	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez por día 	7
	<ul style="list-style-type: none"> • OCASIONAL 	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez por semana 	5
	<ul style="list-style-type: none"> • IRREGULAR 	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez al mes 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • RARAMENTE 	<ul style="list-style-type: none"> • Se sabe que ocurre 	1
<p>C CONSECUENCIAS PARA LA SALUD y LA INTEGRIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • FATAL 	<ul style="list-style-type: none"> • DESASTRES Varias muertes 	76 - 100
	<ul style="list-style-type: none"> • INVALIDEZ 	<ul style="list-style-type: none"> • Toxicidad categoría I 	
	<ul style="list-style-type: none"> • INCAPACIDAD PARCIAL 	<ul style="list-style-type: none"> • GRAVE <i>Traumas o Heridos graves. Toxicidad categoría II</i> 	51 - 75
	<ul style="list-style-type: none"> • INCAPACI 	<ul style="list-style-type: none"> • SEVERA Lesiones con pérdida de integridad física. Toxicidad categoría III 	

D FÍSICA	DAD TEMPORAL	<ul style="list-style-type: none"> • IMPORTANTE Lesiones importantes con ausentismo. Toxicidad categoría IV 	dermatosis)	26 - 50
	• MOLESTIAS	<ul style="list-style-type: none"> • NOTABLE <i>lesiones que requieren primeros auxilios</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • PATOLOGÍAS BENIGNAS <i>Ceden con tratamiento médico</i> 	11 - 25
			<ul style="list-style-type: none"> • MOLESTIAS 	1 - 10

Análisis y Priorización de la Información

Una vez recolectada la información se debe valorar y priorizar cuáles son los factores de riesgo ocupacionales a intervenir. Igualmente se debe hacer las recomendaciones para eliminar o minimizar estos riesgos.¹³

¹³ Urrego Diaz. Wilfredo. Prevención de Factores de Riesgo Ocupacionales, Diplomado En Salud Ocupacional, Modulo II Higiene y Seguridad Industrial, Cartilla 2 y 3.

6. PROCESO METODOLOGICO

6.1 TIPO DE ESTUDIO

Aplicativo

Es de este tipo ya que busca instruir en situaciones que ocurren en condiciones naturales y de más que aquellos que se basan en situaciones experimentales.

6.2 METODO

Es **Deductivo** ya que se inicia con la observación de diferentes fenómenos con el propósito de llegar a premisas y conclusiones que puedan ser aplicadas a la situación.

6.3 ENFOQUE

Cuantitativo

Este tipo de estudio permite examinar los datos de manera numérica, además brinda objetividad para alcanzar el conocimiento, por lo que utiliza la medición exhaustiva y controlada, intentando buscar la certeza del mismo.

Emplea la recolección y el análisis de los datos, elementos constitutivos del método científico para contestar las preguntas de investigación, confía en la medición numérica, el conteo y usualmente en la utilización de elementos estadísticos para poder establecer patrones de comportamiento de una población estudiada.

6.4 DISEÑO

No experimental: se clasifica la investigación por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan datos, este diseño recolecta datos en un solo momento en un tiempo único. Su

propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Se puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores

6.5 POBLACION BENEFICIADA

Toda la población trabajadora del ALMACEN VALOY en el municipio de Yumbo Valle, la cual es de 20 trabajadores.

6.6 FUENTES DE INFORMACION

Primarias: Trabajadores

Secundarias: Literatura, libros con enfoque en salud ocupacional, libros de metodología, internet

6.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

6.7.1 TÉCNICAS

Cuestionario

Los cuestionarios proporcionan una alternativa muy útil para la entrevista; si embargo, existen ciertas características que pueden ser apropiadas en algunas situaciones e inapropiadas en otra. Al igual que la entrevistas, deben diseñarse cuidadosamente para una máxima efectividad.

Los cuestionarios pueden ser la única forma posible de relacionarse con un gran número de personas para conocer varios aspectos del sistema. Cuando se llevan a cabo largos estudios en varios departamentos, se puede distribuir los cuestionarios a todas las personas apropiadas para recabar hechos en relación al sistema

Observación:

Es el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar.

La observación en este trabajo será utilizada para identificar los factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

6.7.2. INSTRUMENTOS

Formato del Cuestionario

Este permite de obtener información de la población de interés. La información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas. La intención de la encuesta no es describir los individuos particulares sino obtener un perfil de la población.

Panorama de factores de riesgo

Herramienta que se utiliza para obtener información de manera programada sobre las condiciones de trabajo propios del proceso productivo de una empresa.

Con la elaboración del panorama de factores de riesgo se identifican aquellas situaciones que afectan la salud y la seguridad de los trabajadores y en consecuencia la productividad, la calidad y los bienes de la empresa.

En este trabajo se realiza el panorama de factores de riesgos con el fin de identificar los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores del ALMACEN VALOY.

ACTIVIDADES

FASE 1

Se Caracterizara la población socio demográficamente por medio de una encuesta con la cual se recolectaran los datos necesarios para el desarrollo del estudio y se realiza el panorama de riesgos de acuerdo a los aspectos encontrados en la observación.

FASE 2

Se planeara los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo así como el de seguridad e higiene industrial.

FASE 3

Analizar los resultados de obtenidos y suministrar las recomendaciones respectivas.

FASE 4

Socializar los datos relevantes del estudio con las directivas de la empresa y de la Fundación Universitaria Maria Cano.

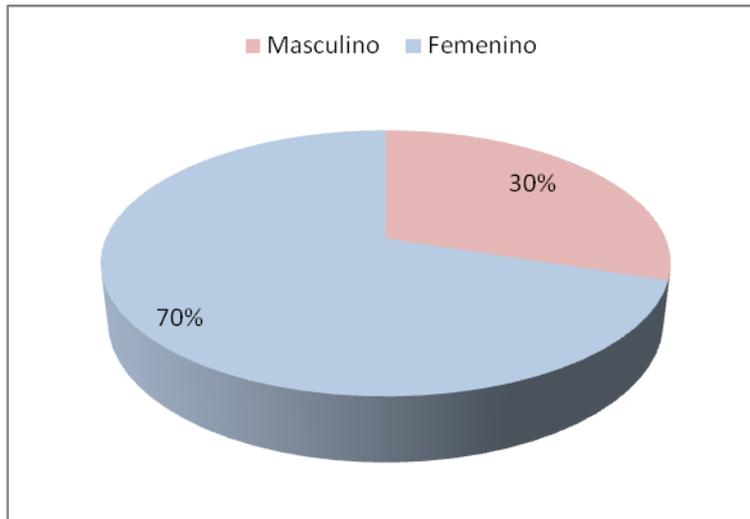
OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	METAS	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONNES
Caracterizar la población socio demográficamente y por áreas de trabajo.	realizar una encuesta	Número de trabajadores encuestados/ total de trabajadores	Aplicación de la encuesta a todos los trabajadores	2 horas	obtener información socio demográfica de la población seleccionada	Sandra Velasco Angélica Arango Diana Vásquez	Impresión Papel Formato de encuesta	Poca disposición de los empleados o falta de tiempo por parte de los mismos
Identificar factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores del Almacén Valoy.	realizar un panorama de riesgos	Número de factores de riesgo identificados / número de factores de riesgo existentes	Identificar los riesgos existentes y consignarlos en el formato respectivo	3 días	tomar medidas correctivas contando con el apoyo de las directivas de las empresa	Sandra Velasco Diana Vásquez Angélica Arango	Impresión Formato de panorama de riesgos Papel	Dificultad para el acceso a todas las instalaciones.

Diseñar los subprogramas de Medicina Preventiva, del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.	Elaborar los subprogramas de acuerdo a las necesidades de la empresa	Número de programas desarrollados / número de programas propuesto	5 días	Implementar los sub-programas de forma correcta	Sandra Velasco Diana Vásquez Angélica Arengo	papel, recurso humano (ARP)	Falta de colaboración por parte de los empleados o directivos de la empresa.
--	--	---	--------	---	--	-----------------------------	--

7. ANALISIS DE RESULTADOS

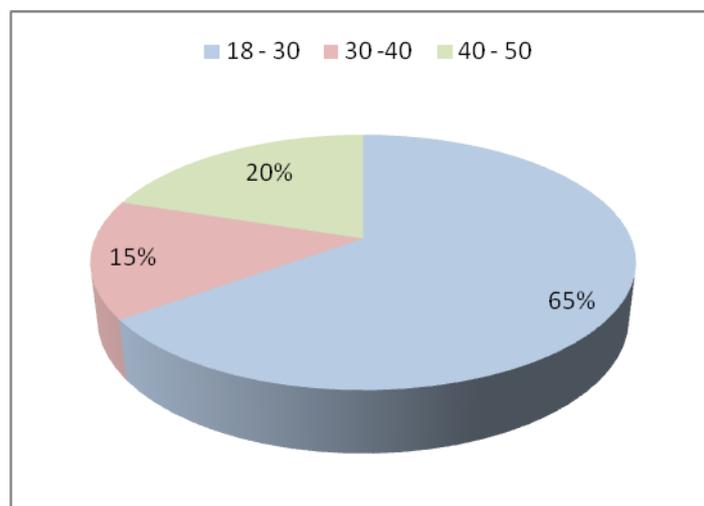
7.1 Resultados de la encuesta. (Ver anexo 1)

Gráfica 1. Distribución por género



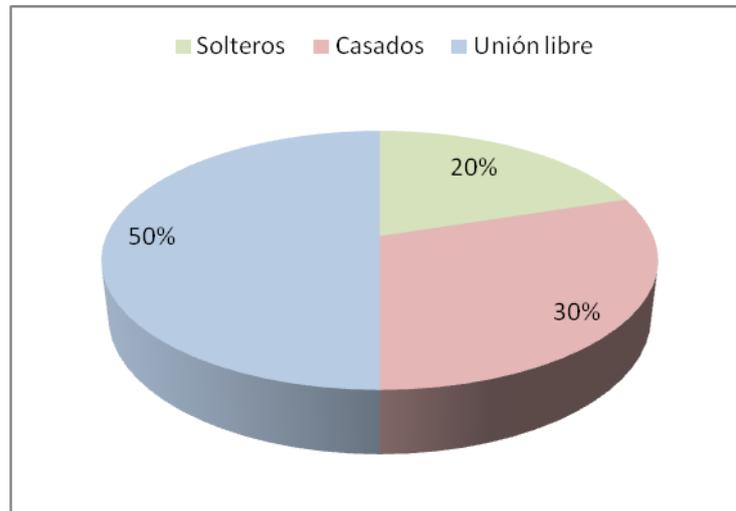
El 70% los trabajadores es de género femenino, y el 30% de género masculino.

Gráfica 2. Distribución por rangos de edad



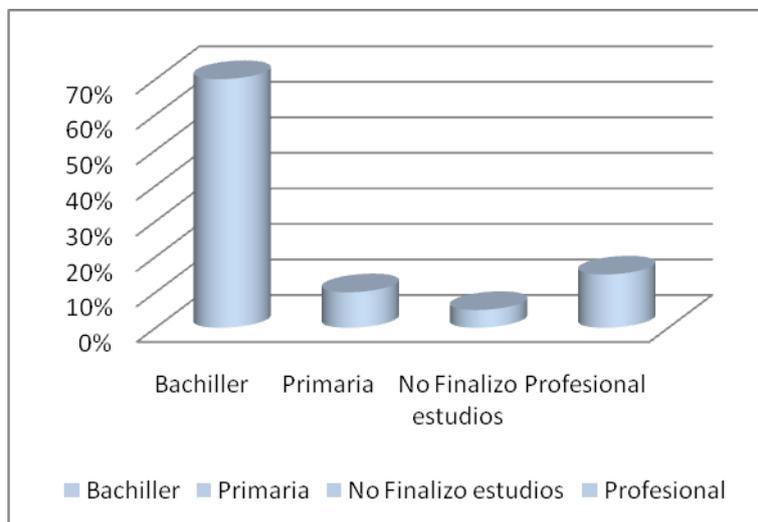
En los rangos de edad comprendidos entre 18 a 30 años pertenece el 65% de los trabajadores, el 20% entre 40-50 años y el 15% entre 30-40 años.

Gráfica 3. Distribución por estado civil



El estado civil del 50% es unión libre, el 30% casados y un 20% solteros.

Gráfica 4. Distribución por nivel de escolaridad



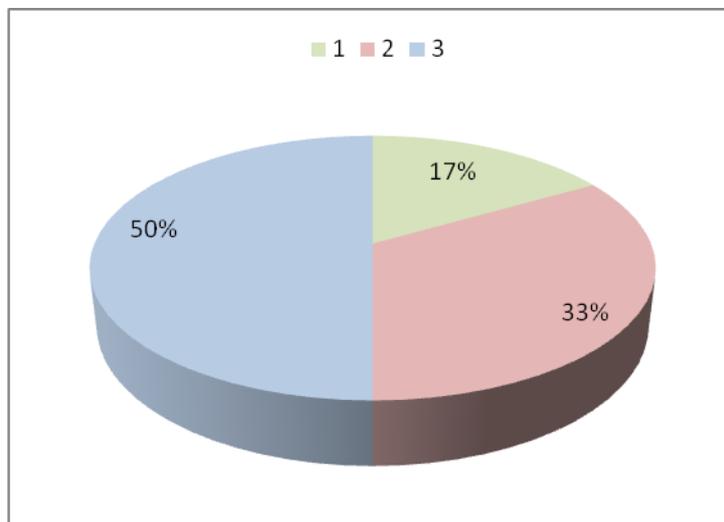
El 70% de la población realizó estudios bachilleres, el 15% carreras profesionales, un 10% estudios de básica primaria y 5% no finalizaron sus estudios.

Gráfica 5. Tiene Hijos



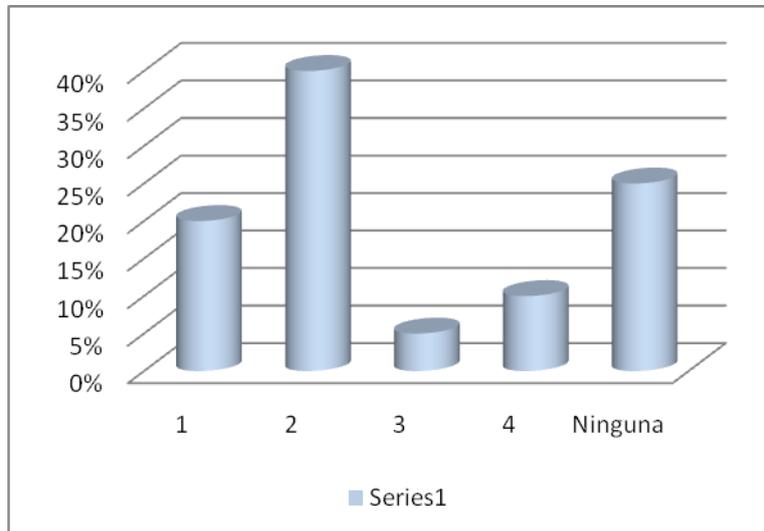
El 65% de la población laboral tiene hijos y el 35% no.

Gráfica 6. Número de hijos



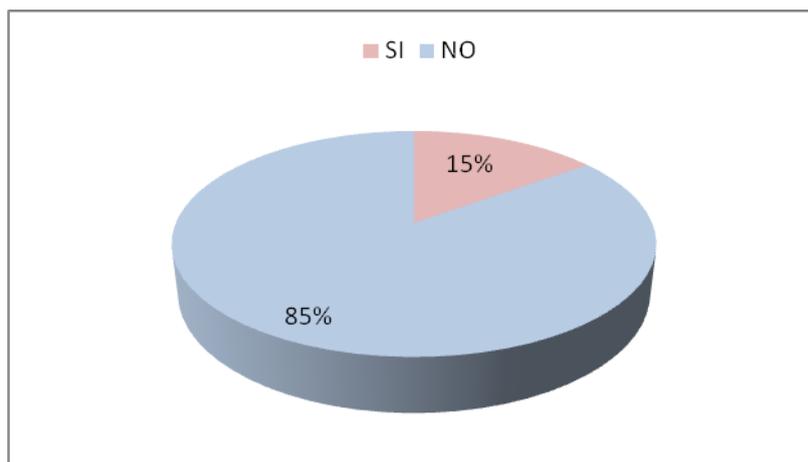
El 50% de los trabajadores tiene 3 hijos, el 33% tiene 2 hijos y el 17% tiene 1 hijo.

Gráfica 7. Número de personas que dependen económicamente del trabajador



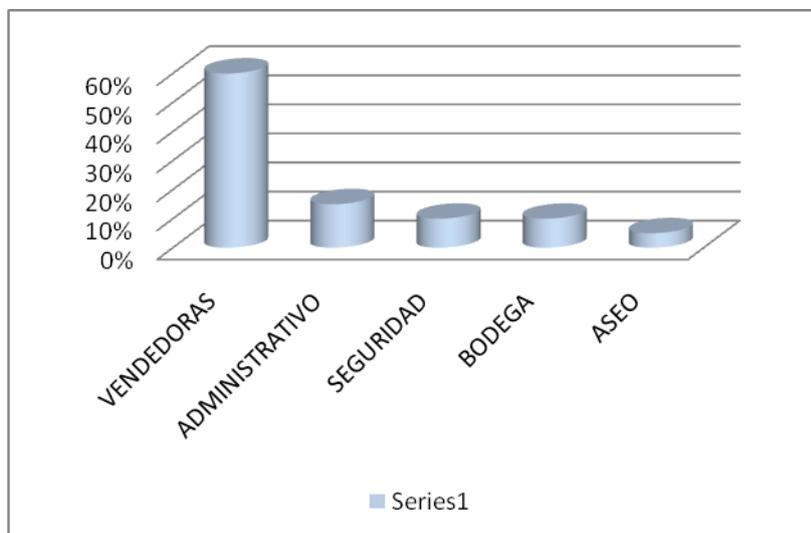
El 40% de los trabajadores tiene como responsabilidad económica a 2 personas, el 25% a ninguna persona, el 20% a una persona, el 10% a 4 personas y el 5% a 3 personas.

Gráfica 8. Realización de actividad física



El 85% de los trabajadores NO realiza ningún tipo de actividad física, el 15% si la realiza.

Gráfica 9. Distribución por cargo en el Almacén.

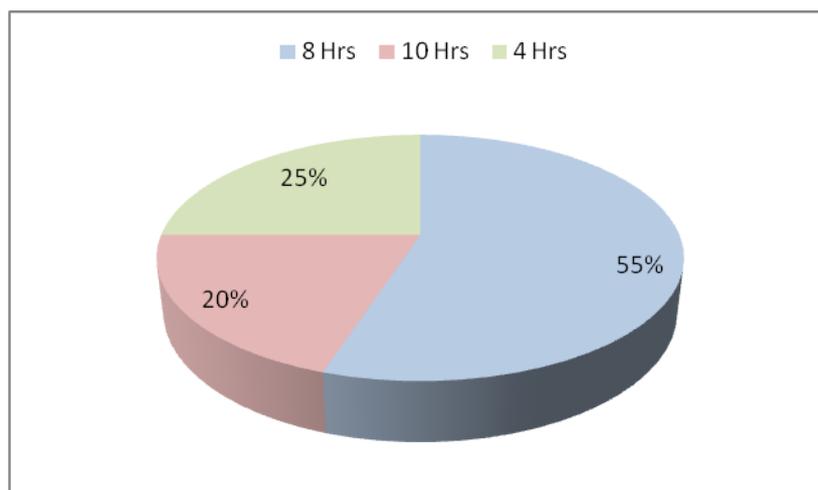


El 60% de los trabajadores tiene como cargo vendedor, el 15% administrativos, 10% bodega y 10% seguridad, el 5% pertenece al aseo.

HORARIO DE TRABAJO

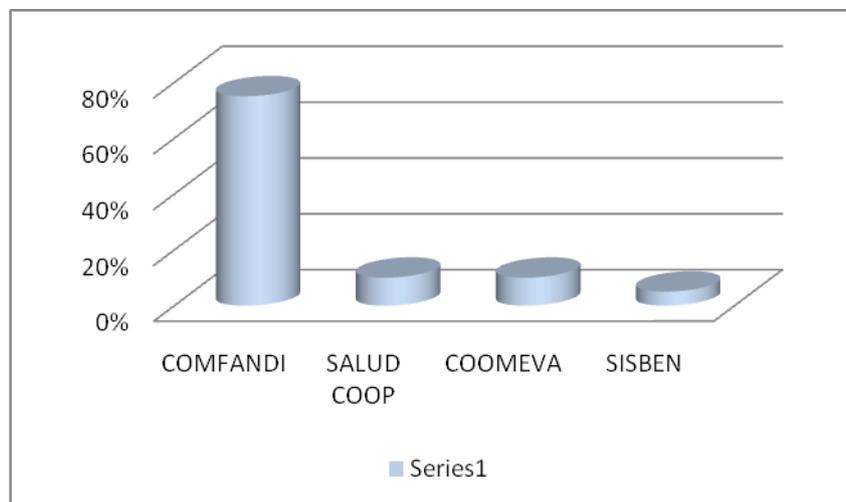
El 100% de los empleados del Almacén VALOY trabajan en horarios diurnos.

Gráfica 10. Distribución por horas de jornada laboral



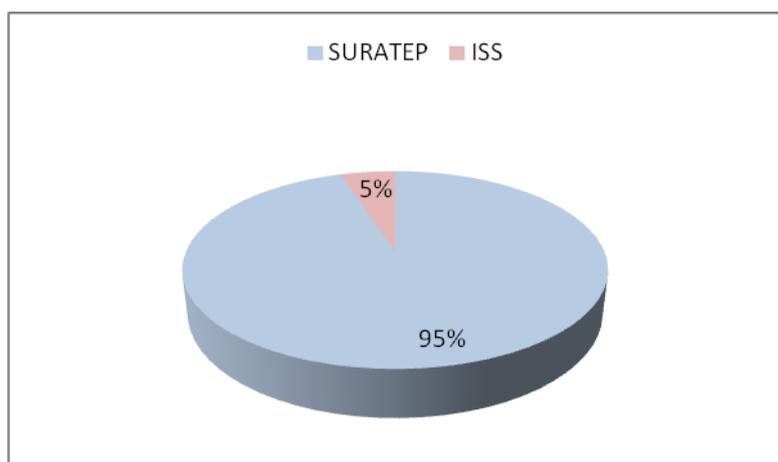
La jornada laboral del 55% de los empleados es de 8 horas, el 20% trabaja 10 horas y el 25% trabaja por turnos.

Gráfica 11. Distribución por Entidad Promotora de Salud (EPS)



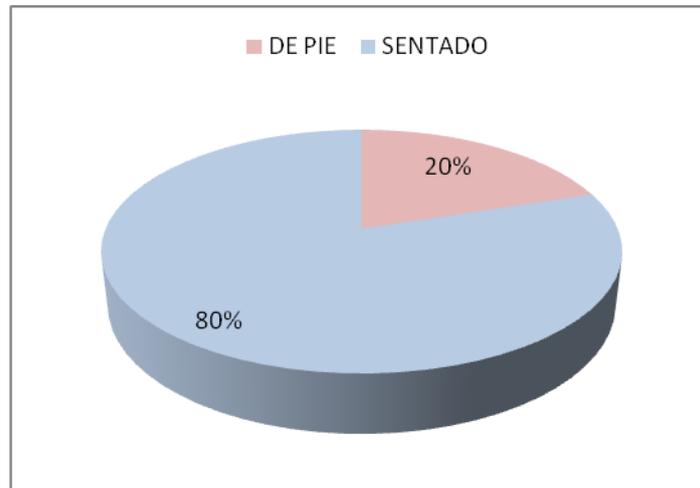
A la entidad promotora de salud Comfandi pertenece el 75% de los trabajadores, el 10% a salud Coop, otro 10% a Coomeva y un 5% al régimen de salud subsidiado (Sisben).

Gráfica 12. Distribución por Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP)



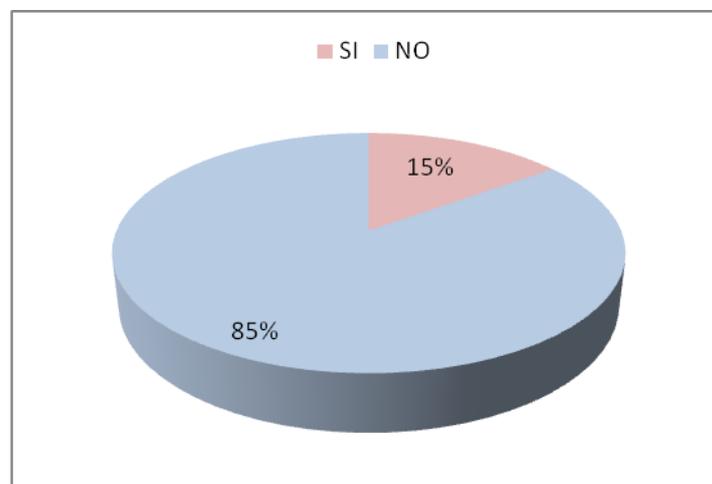
La ARP del 95% de los trabajadores es Suratep y el 5% al ISS (instituto de seguros sociales).

Gráfica 13. Posición en la que permanece en el puesto de trabajo



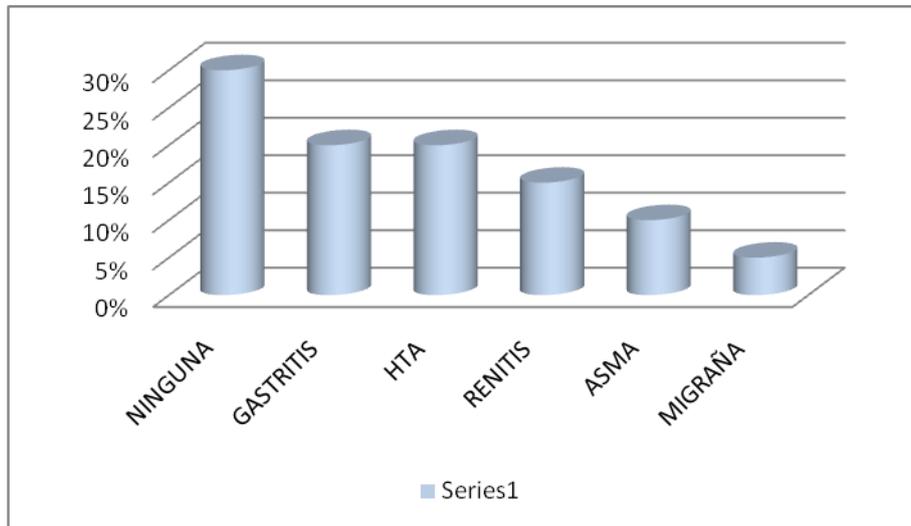
Las actividades laborales del 80% de los empleados del almacén son en posición bípeda (De pie), y el 20% en posición sedente (sentado).

Gráfica 14. Levantamiento de cargas



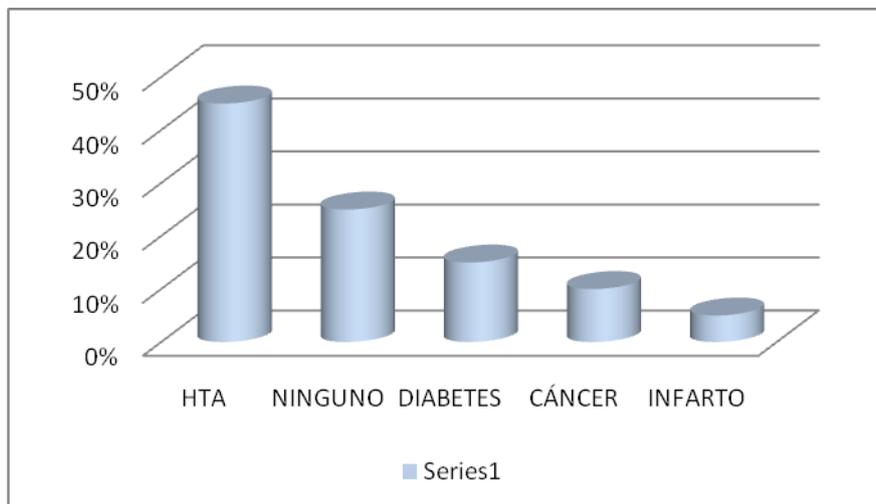
El 85% de los trabajadores NO requiere levantar peso durante su jornada laboral y el 15% SI debe de levantar peso.

Gráfica 15. Enfermedad actual.



Actualmente NO padece de ninguna enfermedad el 30% de los trabajadores, el 20% de gastritis, otro 20% de rinitis alérgica, el 10% de asma y un 5% de migraña

Gráfica 16. Antecedentes personales.



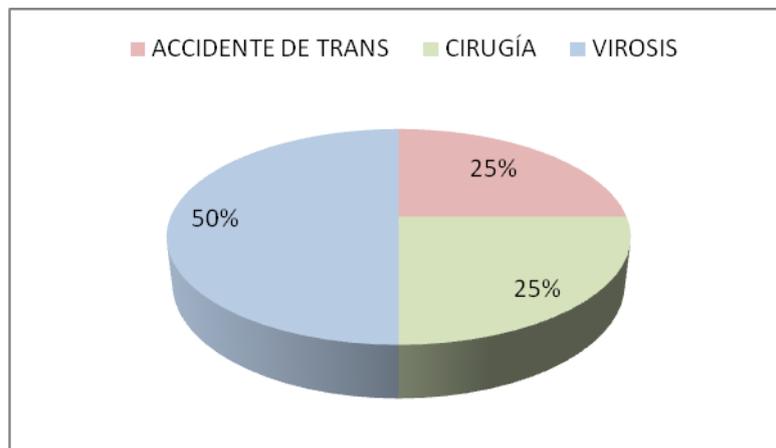
Como antecedente personal el 45% presenta Hipertensión Arterial (HTA), el 25% manifiesto NO tener ningún tipo de enfermedad, el 15% diabetes, 10% cáncer y un 5% infarto.

Gráfica 17. Incapacidad



El 80% de la población laboral NO ha estado incapacitado en los últimos seis meses, mientras que un 20% si lo han estado.

Gráfica 18. Causa de incapacidad



El 50% de las causas de incapacidad en los últimos seis meses ha sido por accidentes de tránsito, el 25% por cirugías y el otro 25% por virosis.

Gráfica 19. Ritmo de trabajo.



Los ritmos de trabajo en el 67% de los trabajadores es variado y en el 33% repetitivo.

7.2 ANALISIS GENERAL DE LA ENCUESTA

La encuesta fue un medio eficaz para caracterizar socio-demográficamente la población trabajadora del Almacén Valoy, los empleados pusieron a disposición información personal y laboral la cual permitió este proceso.

Se encontraron datos relevantes como que el 70% de los trabajadores son de género femenino, en edades comprendidas entre los 18 a 30 años el 65%, siendo bachilleres el 70%, el 65% tiene hijos en su mayoría 3 hijos con 50%, tan solo un 25% de los trabajadores no tienen personas que dependan económicamente de ellos; Se hace notoria la inactividad física ya tan solo el 15% la realiza. El 60% de los empleados son vendedores que realizan sus actividades de pie, y solamente el 15% de los trabajadores requieren levantar peso. los índices de incapacidad son bajos ya que en los últimos seis meses solo el 20% ha estado incapacitado y como causa ninguno esta relacionado con su labor ya que el 50% ha sido por accidentes de transito. Se encuentra que los ritmos trabajo variado.

7.3 PANORAMA DE RIESGOS

El siguiente panorama de riesgos fue realizado con el fin de demostrarle al empleador los riesgos a los que se encuentran expuestos sus trabajadores y las medidas correctivas que puede adoptar para prevenir enfermedades o accidentes de trabajo.

GRUPO DE RIESGO	FACTOR DE RIEGO	FUENTES DE RIESGO	SESION AFECTADA	PUESTO AFECTADO	NUMERO EXPUESTOS	TOTAL EXP
ERGONOMICO	Mantenimiento de una misma postura la mayor parte del tiempo	Atención al publico	venta de ropa	vendedor ropa femenina	4	12
				vendedor ropa Masculina	3	
				vendedor ropa infantil	3	
				vendedor ropa interior	1	
				vendedor de lencería	1	
	sobre esfuerzo físico	transporte manual de mercancía	bodega	almacenista de bodega	1	1
movimientos repetitivos	digitación y manejo del computador	administrativo	secretaria	1	2	
			contador	1		
MECANICO	caída de objetos	estanterías inestables	bodega	almacenista de bodega	1	1
	golpes por cajas	organización inadecuada de la mercancía	bodega	almacenista de bodega	1	1
FISICO Y QUIMICO	incendio y explosión	fuga mínima de gas y cables en mal estado	cocina	mantenimiento y aseo	1	1

GRADO DE PELIGRO			TOTAL	REPERCUCION	CONTROLES RECOMENDADOS		
P	E	C	G.P.	PARTICULAR	FUENTE	MEDIO	HOMBRES
7	10	18	1260	13860		reposapiés	pausa activa
7	7	15	735	735			Capacitación en el manejo de cargas
6	8	13	624	1248		ubicar de forma adecuada los	pausa activa
5	5	20	500	500	asegurar las estanterías		utilizar casco
5	6	17	510	510	mejorar la organización de mercancía	mantener el orden	utilizar casco
7	7	19	3871		Reparar la fuga de gas y reemplazar los cables		tener precaución a la hora de preparar algún alimento

7.4 IMPLEMENTACION

SUB PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

Subprograma de Higiene Industrial

Subprograma de Seguridad Industrial

Comité Paritario de Salud Ocupacional

7.4.1 SUBPROGRAMA 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.

OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Realizar las historias clínicas a todos los trabajadores de ingreso, periódicas o de retiro, cada que cambien los factores de riesgo, o las condiciones de trabajo	Diligenciar la Historia Clínica Ocupacional, que sirva además para posteriores evaluaciones y disminuir la accidentalidad y el ausentismo laboral	Número de historias clínicas diligenciadas / número total de trabajadores	Asignar citas con previo acuerdo de el empleado para realizar una historia clínica detallada Archivar la información de acuerdo al número de cédula	20 días	Evaluar a la totalidad de los trabajadores. Tener datos de las condiciones de salud de los trabajadores.	Estudiantes de Fisioterapia. Médico de la EPS	Formato de historia clínica. Archivador. Carpetas Recurso humano	Falta de disponibilidad y tiempo de los trabajadores

OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud	Convocando al personal administrativo y demás trabajadores para asesorar sobre los diferentes temas.	Número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas	Llevar a cabo capacitaciones y orientaciones educativas sobre como prevenir los riesgos y las consecuencias para la salud. Entregar folletos ilustrativos acerca del tema a tratar	1 vez al mes	Lograr educar los trabajadores en distintas aéreas de la empresa para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional	El empleador, trabajadores y personal de los estudiantes de fisioterapia	Folletos Video Beam Recurso humano Auditorios	Falta de disponibilidad y tiempo por los trabajadores

OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud	Convocando al personal administrativo y demás trabajadores para asesorar sobre los diferentes temas.	Número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas	Llevar a cabo capacitaciones y orientaciones educativas sobre como prevenir los riesgos y las consecuencias para la salud.	1 vez al mes Con una duración de 1 hora cada una	Lograr educar los trabajadores en distintas aéreas de la empresa para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional	El empleador, trabajadores y fisioterapeuta	Folletos	Falta de disponibilidad y tiempo por los trabajadores
			Entregar folletos ilustrativos acerca del tema a tratar				Video Beam	
							Recurso humano	
							Auditorios	
Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.	Reunir a las directivas para la presentacion del informe	Número de reuniones realizadas/número de reuniones programadas	Recopilación de información acerca de las actividades realizadas	Trimestral	Dar a conocer a los directivos las acciones en salud ocupacional realizadas con los trabajadores	Fisioterapeuta	Auditorio Papelería en general Recurso humano	Disponibilidad y tiempo por los directivos

OBEJTIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral	Evaluación de puesto de trabajo	Número de evaluaciones realizadas/número de puesto de trabajo	Consignar los datos específicos de cada puesto de trabajo	1 hora cada 6 meses	Identificar los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo. Aplicar los correctivos necesarios	Fisioterapeuta	Formatos de evaluación de puesto de trabajo. Goniómetro metro Regla	Falta de participación y colaboración de los empleados
Prevenir alteraciones osteomusculares	Elaboración de un programa de alteraciones osteomusculares (PAO) y pausas activas	Número de personas evaluadas/número total de trabajadores	Anotar en el formato de evaluación datos específicos de cada trabajador Realizar actividades de pausa activa (estiramiento, movilización articular entre otras)	1 hora para cada evaluación Pausa activa todos los días 15 minutos 2 veces al día	Obtener información sobre las alteraciones musculares existentes Realizar prevención de las mismas	fisioterapeuta	Formato Cajón sueco Cajón de test de flexibilidad Tensiómetro Fonendoscopio Cronometro Colchoneta	Que el trabajador no pueda realizar completamente las actividades de la prueba.

7.4.2 SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

HIGIENE INDUSTRIAL

En este subprograma se realizarán un conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

En este subprograma las actividades están destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo, evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador.

OBEJTIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Delimitar las zonas de la empresa en donde se puedan encontrar factores de riesgo	Ubicar las señales en aéreas visibles Explicar el significado de cada una	Número señales ubicadas / número de las áreas de la empresa	demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas	3 días	Evitar enfermedades , lesiones o accidentes de trabajo, por medio de advertencias visibles en el área de trabajo.	Fisioterapeuta	Avisos o letreros en lámina, o plástico.	No obtener los recursos necesarios para realizar la señalización
Conformar una brigada de emergencia	Convocar a los trabajadores que quieran hacer parte de la brigada	Número de personas integradas / Número de personas convocadas	Conformar el grupo de brigada de emergencia Elegir el líder de la brigada por medio de votación.	2 meses	Mantener en la empresa un grupo capacitado para actuar en una emergencia	Fisioterapeuta Brigada de emergencia	Personal capacitado Folletos Carteleras	Falta de interés de los trabajadores Inasistencia

OBEJTIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Capacitar a todos los trabajadores sobre el manejo adecuado de los desechos.	Convocar a una capacitación sobre recolección de material orgánico e inorgánico,	Número de personas que asistieron / Número total de trabajadores	Realizar capacitación sobre la clasificación del material orgánico e inorgánico y luego reciclar el material aprovechable Suministrar recipientes debidamente marcados para almacenar los diferentes tipos de basuras	1 hora	mantener el ambiente laboral en buenas condiciones, minimizando los riesgos biológico	Fisioterapeutas Empleador	Carteleras Recipientes para la basura Marcadores de colores Video Beam folletos	Dificultad para conseguir los recursos necesarios
Vigilar correcto cumplimiento de las actividades de Medicina preventiva, del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial	Convocar a los empleados para conformar el comité paritario de Salud ocupacional (COPASO)	Numero de personas que conforman el COPASO / Número de personas convocadas	Identificar las personas que harán parte del Comité. Elegir un líder por medio de votación	2 meses	Contar con el apoyo de un grupo de trabajadores que vigilen la forma en que se desarrollan las actividades de Salud ocupacional.	Fisioterapeutas COPASO	Carteleras Folletos Papelería en general	Que no se pueda conformar el grupo por falta de interés de los trabajadores

7.5 EVALUACION

OBEJTIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Realizar un formato de registro para los participantes de la pausa activa y a capacitaciones	Medir el impacto de las actividades	Número de formatos diligenciados / Numero de formatos realizados	Diseñar el formato especificando, fecha, nombre, cargo y firma.	Todos los días 2 veces en el día.	Llevar control de la participación a las pausas activas y capacitaciones teniendo en cuenta el numero de personas y la asistencia.	Fisioterapeuta	Papelería para formatos.	Inadecuado diligenciamiento de los formatos. Falta de interés por parte del trabajador.
Presentar un informe detallado de las actividades realizadas	Convocar al personal administrativo a una reunión para presentar el informe.	Numero de personas que asistieron / Numero de personas convocadas	Por medio de graficas representar todos los datos estadísticos sobre el número de personas que asistieron a las actividades, el número de actividades realizadas, personas evaluadas y puestos de trabajo.	1 hora cada 3 meses.	Brindar información sobre las actividades que se programaron y el número de puestos de trabajo evaluados.	Fisioterapeuta	Papelería para realizar los informes	Inconvenientes al momento de realizar la presentación del informe por falta de datos recopilados incompletos. Falta de interés por parte del trabajador

OBEJTIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Efectuar un registro diario del número del Evaluaciones Fisioterapéuticas realizadas cada día.	Convocar los trabajadores para la realización de evaluaciones fisioterapéuticas en las diferentes áreas de trabajo.	Número de personas registradas / Número de personas evaluadas	Por medio del registro diario identificar la cantidad exacta de trabajadores evaluados y afecciones más comunes entre los mismos.	1 hora diaria	Identificar la población de trabajadores mas vulnerable a presentar algún tipo de complicación en la salud.	Fisioterapeuta	Papelería y aditamentos fisioterapéuticos para la realización de una adecuada evaluación.	Falta de interés por el trabajador al momento de la evaluación.

7.6 SOSTENIBILIDAD

OBEJTIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	ACCIONES	TIEMPO	META	RESPONSABLE	RECURSOS	LIMITACIONES
Llevar a cabo periódicamente capacitaciones a los lideres para mantenerlos actualizados acerca de nuevos conceptos en Salud ocupacional.	Convocando a los lideres en cada área de trabajo. Realizar entrega de folletos	Número de lideres convocados / Número recapitaciones realizadas	Realizar orientaciones educativas a los lideres de las diferentes áreas de trabajo y aclarar conceptos nuevos en salud ocupacional	Cada 4 meses	Lograr que la población tenga conocimientos y conceptos claros en salud ocupacional para la prevención de los diferentes factores de riesgo.	Fisioterapeuta	Papelería para folletos. Auditorio para capacitaciones. Video Beam.	Falta de interés por parte del trabajador.
Ubicar una cartelera en un sitio visible, en la cual se pondrá información sobre las actividades que se realicen y temas relacionados con la Salud Laboral.	Cambiar mensualmente las actividades propuestas en la cartelera. Convocar los trabajadores para la realización de las actividades propuestas.	Número de actividades programadas / Número de carteleras expuestas Número de trabajadores convocados / Número de trabajadores participantes.	Crear actividades de interés para el trabajador y lograr una adecuada integración	Cada mes	Lograr que los trabajadores participen en las diferentes actividades programadas y estén informados de las mismas.	Fisioterapeuta	Papelería para realizar las carteleras mensuales	Falta de interés por parte del trabajador al momento de realizar las actividades

Realizar sondeos frecuentemente para detectar las inquietudes o sugerencias que tengan los trabajadores o las directivas con respecto al programa.	Convocando a los trabajadores y directivas para que realicen recomendaciones y adecuadas críticas constructivas para el mejoramiento del programa.	Número de personas convocadas / Número de recomendaciones	Efectuar reuniones para aclarar inquietudes y dar soluciones óptimas y rápidas a las diferentes inconformidades encontradas.	Cada 6 meses	Lograr mantener un adecuado ambiente de trabajo y mejores relaciones interpersonales entre los trabajadores.	fisioterapeuta	Papelería, buzón de sugerencias.	Poca participación e interés por parte de los trabajadores
Mantener la puntualidad y el cumplimiento a la hora de implementar las actividades demostrando así el compromiso que se tiene con el programa y con los trabajadores.	Dar incentivos o reconocimiento a los trabajadores comprometidos con las actividades	Número de incentivos / Número de trabajadores.	Realizar actividades para reconocer el trabajador mas comprometido con el programa y sus acciones	Trimestral	Lograr que los trabajadores participen mas de las actividades establecidas en los programas implementados	Fisioterapeuta	Rifas, papelería.	Falta de compromiso por parte del trabajador.

7.8 PRESUPUESTO

	PRODUCTO	CANTIDAD	V/R UNIT	V/R TOTAL
RECURSO FISICO	FOTOCOPIAS	300	\$ 100	\$ 30.000
	IMPRESIONES	35	\$ 300	\$ 10.500
	COMUNICACIONES			
	Internet (hrs.)	50	\$ 1.500	\$ 75.000
	Llamadas (minutos)	200	\$ 250	\$ 50.000
	Implementos de Fisioterapia Goniómetro, tensiómetro, cajón sueco, fonoendoscopio, bascula, entre otros)			\$ 250.000
	PAPELERIA GENERAL (Lapiceros, Resma de papel, carpetas, etc.)			\$ 300.000
	VALOR TOTAL			\$ 715.500
RECURSO HUMANO	Fisioterapeuta (asesor integral) Mensual	12	\$ 1.200.000	\$ 14.400.000
INFRA - ESTRUCTURA	Centro recreativo	2	\$ 200.000	\$ 400.000
	Auditorios	7	\$ 50.000	\$ 350.000
	VALOR TOTAL PROYECTO			\$ 15.865.500

8. CONCLUSIONES

Finalmente se puede decir que: se cumplieron los objetivos planteados ya que al realizar la encuesta se recolectaron datos importantes que permitieron caracterizar la población y al mismo tiempo reconocer sus necesidades.

Igualmente se clasificaron los peligros existentes y se consignaron en el panorama de riesgos especificando su ubicación, peligrosidad y dando las recomendaciones respectivas para su prevención.

Se diseñaron los subprogramas de medicina preventiva, del trabajo, seguridad e higiene industrial teniendo en cuenta los estatutos legales para su conformación y se plantearon las actividades a realizar para cada uno de ellos, demostrando así la importancia de implementar el Plan Básico de Salud Ocupacional en el Almacén Valoy.

9. RECOMENDACIONES

1. Reconocer el objetivo principal y la importancia de la implementación del plan básico en Salud Ocupacional dentro del Almacén Valoy.
2. Realizar revisiones constantemente para verificar y prevenir los diferentes factores de riesgo a los que se encuentran expuestos todas los trabajadores dentro del Almacén Valoy del Municipio de Yumbo.
3. Incentivar la participación a las pausas activas en el puesto de trabajo , con el objetivo de disminuir tensiones musculares, la monotonía del ritmo de trabajo, lesiones osteomusculares y mejorar en esencia el bienestar físico y mental del trabajador..
4. Dar continuidad a la aplicación del plan básico de salud ocupacional que se diseñó en el Almacén Valoy, contratando a un Fisioterapeuta calificado para lograr una mayor cobertura a la población trabajadora

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. **Ing. Albinagorta Jaramillo Jorge A.** Manual de Salud ocupacional. Ministerio de Salud. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. – Lima – Perú : Dirección General de Salud Ambiental, 2005 [http: www.opas.rog.com](http://www.opas.rog.com)
2. **Resolución 1016** de marzo 31 de 1989. Ministerio de trabajo, seguridad Social y salud. República de Colombia. Artículo 1, 2.
3. **Ley 9 de 1979**, Congreso de la República de Colombia. Presidente Turbay Ayala, Julio Cesar, , diario oficial # 35308 .Titulo III. Artículo 80. Bogotá Colombia, 24 de enero de 1979
4. **Resolución 1016** de marzo 31 de 1989, Ministerio de trabajo, seguridad Social y salud. República de Colombia. Artículo 1, 2.
5. **Decreto 1295** de junio 22 de 1994, El Ministerio De Gobierno De La República De Colombia Delegatario De Funciones Presidenciales., Capitulo 1, Artículo1.
6. **Romero Rubio, Juan Carlos.** Gestión de la prevención de riesgos laborales, editorial dias de Santos. Madrid España . 2002
7. **Ley 100** de diciembre de 1993 Congreso de la República de Colombia.. Diario Oficial # 41.148.
8. **Maciel, José de Paula**, Departamento de Organización de Empresas, Economía Financiera y Contabilidad Universidad Politécnica de Valencia – UPV Camino de Vera / Valencia, España 2005.
9. **Ruiz González, Mauricio.** Los riesgos de trabajo y salud ocupacional en Colombia, régimen legal de los sectores publico y privado del seguro social, Santa fe de Bogota, Editorial, Legis 1986
10. **Urrego Diaz. Wilfredo.** Prevención de Factores de Riesgo Ocupacionales, Diplomado En Salud Ocupacional, Modulo II Higiene y Seguridad Industrial, Cartilla 2 y 3.
11. **Sampieri Hernández. Roberto.** Metodología de la investigación segunda edición, Capitulo II, IV, VI, X, editorial Mc Graw – Hill México, 1998.

12. **Alvira Martín, Francisco.** . Perspectiva cualitativa / perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica. Mc Graw Hill. México DF.2002
13. **Calero JL** Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. Rev. Cubana Endocrinol 2000; 11 (3): 192-8. 2000
14. **Bonastre Ramón, Palau Xavier.** Manual de Seguridad y salud en el trabajo. Editorial Ariel, S.A. Barcelona España. 1996
15. **Cortes Díaz, José María.** Seguridad e Higiene del trabajo. Editorial Alfa Omega tercera edición. Madrid España. 2002.
16. **Benavides Fernando, Ruiz Frutos Carlos.** Salud Laboral. Editorial Masson. Barcelona España. 1997.
17. **Linares, Luís Enrique.** Salud Ocupacional, Madrid España, Septiembre de 2007 <http://gyjingenieriap.com>
18. **Meza, Vivian.** Seguridad en el trabajo. Bogotá, Colombia Enero de 2007

ANEXO 1

ENCUESTA

Señor(a) trabajador la siguiente encuesta la realizamos con el fin de obtener datos importantes de su actividad laboral, en busca del progreso de la empresa.

Fecha: _____

1. Nombre: _____

2. Sexo: _____

3. Edad: _____

4. Estado civil: _____

5. Nivel de escolaridad: _____

6. Tiene hijos: Si _____ No _____ Cuantos _____

7. Cuantas personas dependen económicamente de usted _____

8. Realiza actividad física: Si _____ No _____

9. Cual es su cargo en la empresa: _____

10. Su horario de trabajo es: Diurno: _____ Nocturno: _____

11. De cuantas horas es su jornada laboral _____

12. Cual es su: EPS: _____ ARP: _____

13. Durante su jornada laboral usted permanece la mayor parte del tiempo:

Sentado _____ De pie: _____ Otro: _____

14. Su trabajo requiere de levantar peso: Si _____ No _____

15. Sufre actualmente alguna enfermedad: _____

16. En su familia que enfermedades sufren: _____

17. Ha estado incapacitado en los últimos seis meses:

Si _____ No _____ Causa _____

18. Su ritmo de trabajo es:

Repetitivo _____ Variado: _____

