

**ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE
TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.**

NATALIA GUEVARA HINCAPIE

HILDA LIRIA CANO QUINTERO

UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PEREIRA

2017

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

**ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE
TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.**

NATALIA GUEVARA HINCAPIE

HILDA LIRIA CANO QUINTERO

**Proyecto de grado para optar por el título de Especialistas en Seguridad y Salud en el
Trabajo, Gerencia y Control de Riesgos.**

Dirigido por Juan Carlos Correa Ruiz

UNIVERSIDAD LIBRE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PEREIRA

2017

Tabla de contenido

1. Título.....	4
2. Formulación del Problema.....	5
3. Justificación.....	6
4. Objetivos.....	7
4.1. Objetivo General.....	7
4.2. Objetivos Específicos.....	7
5. Marco Conceptual.....	8
5.1. Marco Histórico.....	8
5.2. Marco Teórico.....	12
5.3. Marco Legal.....	12
6. Marco Metodológico.....	21
7. Población y Muestra.....	27
8. Descripción de la información obtenida.....	31
9. Resultados Descriptivos.....	33
10. Interpretación de Resultados.....	61
11. Conclusiones.....	64

12. Recomendaciones.....	65
13. Bibliografía.....	66
14. Anexos.....	67

1. TITULO

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad el desarrollo de las actividades en Colombia es un factor que influye cada día para valorar la salud y la seguridad en el trabajo, cuyo fin primordial es proteger la salud física y mental de los trabajadores, No es ajena a esta situación la Cooperativa de Transportadores de Risaralda, donde se cuenta con un Departamento de HSEQ (Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad); con el fin de hacer prevención, seguimiento y control a las actividades que generan riesgos para sus trabajadores.

No obstante a lo anterior, no se cuenta con un mecanismo que permita reunir la información tanto del cargo, funciones, perfil, dependencia jerárquica y riesgos del puesto de trabajo como lo es el Profesiograma, que sirva de apoyo en los procesos de Selección del Talento Humano.

¿Cuáles son los puestos de trabajo de la Cooperativa de Transportadores de Risaralda Ltda. Que de acuerdo a sus características, exigencias y consideraciones en seguridad y salud en el trabajo requieren profesiogramas?.

3. JUSTIFICACIÓN

La Cooperativa de Transportadores de Risaralda- Cootraris, es una empresa dedicada al transporte de carga por carretera, con 50 años de tradición, ha implementado poco a poco sus sistemas de gestión de calidad, seguridad y salud en el trabajo y BASC, teniendo certificaciones en el primero y último caso; por consiguiente, ha dedicado especial esmero en el cumplimiento adecuado de sus sistemas de gestión, además del cumplimiento normativo; en la actualidad tiene 113 empleados en su planta administrativa, 283 conductores y 160 asociados, que si bien es cierto estos dos últimos grupos de interés no dependen directamente de la Cooperativa, si se convierten en capital humano importante para la gestión del día a día; sin embargo, en la actualidad a pesar de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implementado; no se ha definido un mecanismo de enlace entre la gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo, que permita traer los mejores talentos a la organización minimizando en lo posible los riesgos en las personas de cada uno de los cargos.

Debido a que la empresa requiere tener una óptima adecuación del trabajador al puesto de trabajo, la implementación del Profesiograma se puede vislumbrar como una herramienta idónea para lograr esta adecuación; ya que busca enlazar las características de cada puesto de trabajo (incluidos los riesgos) con las características propias de cada persona.

Lo anterior, podría propender conseguir un mayor rendimiento profesional, mejorar el ambiente de trabajo y los microclimas laborales y generar en el trabajador mayor compromiso y satisfacción personal, lo que se traduciría en mejoramiento de la productividad.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar los profesiogramas de los cargos la empresa Cooperativa de Transportadores de Risaralda Ltda. Cootraris; como instrumento que permita realizar un eficiente proceso de selección en que se tengan en cuenta no solo el perfil y las competencias del candidato, sino también las funciones y tareas propias de un puesto; así mismo los riesgos y restricciones en la salud que pueda presentar cada cargo.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir un instrumento adecuado: formato de profesiograma.
- Realizar un análisis de los peligros/Riesgos inherentes a cada actividad.
- Establecer el contenido de las evaluaciones médicas ocupacionales y los exámenes complementarios que se deben realizar.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. MARCO HISTÓRICO

Reseña Histórica de la Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

La empresa fue fundada en 1.967 por un grupo de transportadores que vieron la necesidad de formar una cooperativa para aliviar un poco la crisis que con relación al transporte se estaba viviendo: como altos costos de gasolina, repuestos, aceites, llantas etc. Además de los bajos fletes que pagaban en la región, la manipulación de empresas existentes quienes determinaban los fletes a su amaño lucrándose a expensas del transportador siendo el dueño del vehículo.

En 1.967 se fundó la empresa con 59 asociados, el 8 de mayo se obtuvo la personería jurídica otorgada por el Departamento Nacional de Cooperativas (Dancoop). Así sucesivamente la empresa ha venido creciendo vertiginosamente, en la actualidad cuenta con 160 asociados, 364 vehículos vinculados entre camiones, doble-troque y tracto-camiones.

El 10 de diciembre del año 2001 la Aduana de los Estados Unidos otorgó a la oficina principal (Pereira) la Certificación BASC (Alianza Segura contra el comercio Internacional) que certifica que hacemos transporte libre de contaminación y sustancias ilícitas, certificación que se ha extendido a la oficina de Manizales, por solicitud de los clientes de la zona Caldas. Pero que con

nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad integrado y sostenido involucramos todas nuestras sedes en todos los procesos de seguridad implementados. Así mismo en Febrero del año 2010 se recibió la certificación bajo la Norma ISO 9001:2008 que acredita la calidad prestada en el servicio de Transporte de Carga.

Misión.

Somos una empresa del sector cooperativo dedicada al transporte terrestre de carga, contando para ello con la infraestructura y el capital humano adecuados para esta actividad, ofreciendo a nuestros clientes calidad, seguridad y confiabilidad, con el objetivo de mantener la constante innovación, creatividad y desarrollo de nuestros servicios; consolidando relaciones comerciales duraderas, con el incansable afán de mantener siempre a nuestros clientes satisfechos y así mismo, contribuir con la generación de recursos que fortalezcan el desarrollo y el bienestar de nuestra región y del país.

Visión.

La Cooperativa de Transportadores del Risaralda Ltda., estará posicionada en el mercado como líder por su calidad, seguridad y confiabilidad en el servicio integral de transporte de carga, fundamentada en el profesionalismo de su capital humano, el conocimiento de sus clientes y una excelente organización e infraestructura tecnológica, constituyéndose en la mejor alternativa para el transporte de carga nacional e internacional libre de cualquier tipo de contaminación e ilegalidad.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Gerencia de **COOTRARIS LTDA**, organización dedicada al transporte de carga terrestre, está altamente comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales de nuestro Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, minimizando y controlando los factores de riesgos inherentes a nuestras labores diarias para el desarrollo de nuestro proceso misional, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Para lograr este compromiso, suministramos los recursos humanos, tecnológicos, físicos y económicos necesarios promoviendo la participación de todo el personal, clientes, proveedores y visitantes hacia una actitud de mejora continua, acogiéndonos a la legislación vigente en la implementación de nuestros programas de Medicina Preventiva e Higiene y Seguridad Industrial, velando por la salud física, mental y social de todos sus trabajadores, preservando su bienestar integral y el de sus familias.

Antecedentes de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde la antigüedad se ha hablado de Seguridad Industrial, ya que ha estado siempre ligada a las actividades productivas del hombre a través del tiempo, en la época de la esclavitud, los esclavos fueron quienes realizaron las tareas más duras y riesgosas, se relacionaba trabajo con esclavitud.

Se conoce que en Egipto para la construcción de las pirámides se contaba con elementos de seguridad como arneses y andamios.

Hipócrates 2400 años a.c. crea la escuela hipocrática y realiza estudios de epidemias y pandemias y crea la teoría de los humores de la salud. Da gran énfasis a la prevención.

Igualmente Aristóteles realizó aportes en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo realizando el estudio a algunas enfermedades producidas por el plomo, manifestando la necesidad de realizar prevención.

En Roma, Galeno hizo referencia a los peligros de la manipulación de Azufre y Zinc.

La Revolución Industrial genera el comienzo de la Seguridad Industrial, ya que trae consigo la mecanización de los sistemas de producción y el transporte, la máquina de vapor y la producción en serie.

La revolución francesa y la declaración de los derechos humanos, aparecen comités de salud y primeros sistemas de salud.

En 1883 Otto Von Bismark propone proteger a los trabajadores de forma obligatoria contra el riesgo de enfermedad.

El 11 de abril de 1919 se crea la Organización Internacional de Trabajo OIT, organismo de la ONU especializado, creado con el fin de contribuir a la paz y mejorar las condiciones de los trabajadores.

5.2 MARCO TEÓRICO

¿En qué consisten la salud y la seguridad laborales?¹

La salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación;
- la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud;
- la protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud;
- la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

¹ Introducción a la seguridad y la salud laborales – Cartilla OIT

En otras palabras, la salud y la seguridad laborales abarcan **el bienestar social, mental y físico de los trabajadores**, es decir, "toda la persona".

La salud en el trabajo requiere de un trabajo interdisciplinario con la participación de varias disciplinas del saber: medicina, administración, psicología, ergonomía, entre otras, cuya misión principal en las organizaciones será la prevención y control de riesgos que se originen en el trabajo.

Las evaluaciones médicas (Resolución 2346 de 2007 y Resolución 1918 de 2009) son el soporte primordial para establecer si el trabajador es apto para ocupar un determinado cargo o puesto de trabajo.

Lo anterior, deja de precedente que tanto los programas de vigilancia epidemiológica que establece la empresa como el control de las actividades y el espacio donde se desarrolla el trabajo se convierten en indicador para evaluar el proceso.

Sistema de riesgos Laborales

El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o cómo

consecuencia del trabajo que desarrollan. La organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales se encuentra reglamentada por el Decreto 1295 de 1994.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Diagnóstico de condiciones de salud.

Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).²

Evaluaciones médicas ocupacionales.

El seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral³.

Perfil del cargo

Conjunto de características que el empleador define para el cargo, estas pueden contener:

- Conocimiento y experiencia (saber): Educación, formación, experiencia.
- Competencias: Repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona.⁴ Ejm: liderazgo, comunicación directa, trabajo en equipo, orientación al logro.

³ Resolución 2346 de 2007

⁴ Gestión del Talento Humano – Idalberto Chiavenato. 3 Edición 2009 Pág. 146

- Habilidades: técnicas o comportamentales. Ejemplo: manejo de equipos ofimáticos – manejo de clientes.
- Responsabilidad: hasta donde llega su alcance. Ejemplo. Responsabilidad por dinero, personas a cargo, documentos, confidencialidad.

Manual de funciones.

Compendio de normas, tareas y actividades que debe realizar el trabajador de manera cotidiana o esporádica.

Descripción de Puestos.

Describir un puesto significa relacionar lo que hace el ocupante, como lo hace, en qué condiciones y por qué. La Descripción del puesto es un retrato simplificado del contenido y las responsabilidades del puesto.

La descripción del puesto relaciona, de forma breve las tareas, las obligaciones y responsabilidades del puesto. Es narrativa y expositiva y se ocupa de los aspectos intrínsecos del puesto, es decir, de su contenido. Una vez hecha la descripción de puestos viene el análisis, el

cual aborda los aspectos extrínsecos del puesto, es decir, cuales son los requisitos que el ocupante debe cumplir para desempeñar el puesto.⁵

Con la información del cargo vacante, el proceso de selección establece su base de referencia. A partir de esta información, el proceso de selección puede convertirla a su lenguaje de trabajo, lo cual significa que la información sobre el cargo y el perfil de su ocupante se transforman en una ficha de especificaciones del cargo o ficha profesiográfica (también denominada **profesiograma**), que debe contener los atributos psicológicos y físicos necesarios para desempeñar el cargo considerado.

Una vez llena la ficha de especificaciones, se puede establecer que técnicas de selección son las más adecuadas para investigar los atributos psicológicos y físicos que impone el cargo a su futuro ocupante. La ficha de especificaciones constituye una descripción de las características que debe tener el ocupante del cargo. Con base en ella, el seleccionador podrá saber que investigar a los candidatos en el curso del proceso de selección.⁶

5.3. MARCO LEGAL

Resolución 1016 de 1989 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los patronos o

⁵ Gestión del Talento Humano – Idalberto Chiavenato. 3 Edición 2009

⁶ Gestión del Talento Humano – Idalberto Chiavenato. 3 Edición 2009 Pág. 146

empleadores en el país, con el cual se debe cumplir sin importar si son funcionarios de empresa privada, pública, oficial, contratistas y subcontratistas.

Las evaluaciones médicas ocupacionales son requeridas tanto por la Resolución 2346 de 2007 como la Resolución 1918 de 2009, éstas son el soporte primordial para establecer si el trabajador es apto para ocupar un determinado cargo o puesto de trabajo.

Tanto los programas de vigilancia epidemiológica que establece la empresa como el control de las actividades y el espacio donde se desarrolla el trabajo se convierten en indicadores importantes para evaluar el proceso y por ende para el mejoramiento de la salud y la seguridad en el trabajo.

Ley 1562 de 2012, por medio del cual se crean las definiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y se realiza como tal la modificación al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La tabla de enfermedades laborales inicialmente fue dada por el Decreto 778 de 1987, y posteriormente fue derogado por el artículo 5 del Decreto 2566 del 7 de julio de 2009; y este a su vez fue reemplazado por el Decreto 1477 del 5 de Agosto de 2014, cuyo fin es determinar de manera periódica las enfermedades que se consideren como laborales, para lo cual se debe actualizar la tabla por lo menos cada tres (3) años.

En Colombia está reglamentado a través del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), en sus artículos:

2.2.4.6.16: Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su punto 6 establece que se debe incluir: “la evaluación inicial de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores”.

2.2.4.6.21: Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros... punto 8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.

Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros. Punto 6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.

2.2.4.6.24: señala algunas medidas de prevención y control que se deben realizar, incluyendo: “desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el

propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control”

6. MARCO METODOLÓGICO

El Profesiograma.

El profesiograma es un instrumento que le sirve a la organización para enlazar o crear las sinergias necesarias entre la Gestión del Talento Humano y la seguridad y salud en trabajo, mirado desde el entorno laboral la descripción del puesto de trabajo debe resumir aptitudes y capacidades, igualmente deben ser tenidos en cuenta los riesgos laborales de cada uno de los cargos de la organización. Es una herramienta vital para la selección de personal, pues permite definir los criterios requeridos para la contratación de las personas de acuerdo a las características propias de cada vacante.

Permite la realización de un adecuado análisis para la posterior presentación de forma ordenada de cada una de las responsabilidades, actividades y tareas que cada puesto de trabajo exige, determinando el tipo de riesgos a los cuales está expuesto cada trabajador.

Por consiguiente los profesiogramas deben ser implementados para cada cargo que exista en la empresa u organización.

La realización de esta herramienta debe hacerse de forma multidisciplinaria; es decir, en su creación deben intervenir el Jefe de Gestión Humana, Seguridad y Salud en el trabajo y Médico Laboral; pues corresponde a ellos definir tanto las necesidades físicas y cognitivas del cargo, como los riesgos inherentes a la salud y seguridad del mismo.

Se busca una completa armonía entre:

- El saber: Conocimiento.
- Saber hacer: Habilidades y destrezas.
- Saber ser: valores.

Conjugando en perfecta sintonía las acciones del responsable de seguridad y salud en el trabajo y el administrador de Gestión del talento humano. Así cada uno deberá determinar:

- Objetivo del puesto de trabajo.
- Nombre o denominación del puesto de trabajo
- Perfiles requeridos en el puesto de trabajo (educación, formación, experiencia y habilidades).

- Funciones de cada puesto de trabajo (alcance y nivel de dificultad del trabajo); poder determinar que hace cada trabajador, para qué lo hace, cuándo lo hace, cuál debe ser su ritmo de trabajo, y finalmente cual debe ser el resultado de este trabajo).
- Responsabilidades que se tengan en el cargo (con el recurso humano, económico, legal, o de orden confidencial).
- Información referente al puesto de trabajo.
- Definición de un instrumento adecuado: formato de profesiograma.
- Análisis de los riesgos inherentes a cada actividad o tarea a realizar. (Posibles riesgos de accidentes de trabajo, de enfermedad profesional, condiciones ambientales, condiciones de esfuerzo físico o mental, esfuerzo visual, posturas en las cuales el trabajador realiza sus tareas.
- Perfil psicosociológico de cada cargo.
- Condiciones en las cuales realiza la tarea (ambiente).
- Peligros/Riesgos más frecuentes (evaluación del riesgo por puesto de trabajo).
Consolida la información sobre los riesgos laborales a los que estará expuesto el trabajador.

- Los controles adecuados que se implementarán para proteger la salud y la seguridad del trabajador de acuerdo a los Peligros/Riesgos a los cuales se encuentre expuesto en el puesto de trabajo.
- Contenido de las evaluaciones médicas ocupacionales y los exámenes complementarios que se deben realizar.

Beneficios de la Implementación de los Profesiogramas para la Gestión del Talento

Humano:

- Planeación adecuada de los recursos humanos requeridos.
- Permite establecer los criterios para la selección y contratación de las personas idóneas para cada cargo vacante.
- Es una guía importante en los proceso de inducción del nuevo colaborador.
- Es una herramienta en constante cambio; es decir, puede ser modificada de acuerdo a cada uno de los factores que afecten el cargo en tiempo real.
- Garantiza que cada persona sea adecuadamente ubicada de acuerdo tanto a su perfil como a sus posibles restricciones médicas.
- Ayuda a identificar necesidades de capacitación.

- Proporciona bases importantes para la realización de la evaluación del desempeño laboral.
- Le brinda al área de seguridad y salud en el trabajo herramientas adecuadas para una correcta vigilancia epidemiológica.
- Soporte para la toma de decisiones que estén basadas en los criterios de seguridad o salud de cada cargo.
- Permite tener adecuada vigilancia y control en enfermedades laborales.

Paso 1. Levantamiento de la Información requerida para la elaboración del Profesiograma.

Se debe contar con la información necesaria y actualizada, proveniente de los departamentos de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo (para la Cooperativa de Transportadores de Risaralda, el Departamento HSEQ).

Los documentos que se requieren para la elaboración de los profesiogramas son:

- **Manual de Funciones y Responsabilidades:** deben ser revisados previo a la elaboración del profesiograma, con el fin de recopilar la información necesaria con respecto a las tareas, deberes y responsabilidades del cargo.

- **Perfiles del cargo:** Reúne datos como conocimiento y experiencia (saber), corresponde a la educación, formación y experiencia, Competencias que son los comportamientos (ser), las habilidades requeridas para desempeñar el cargo.
- **Organigrama:** representación gráfica de los niveles jerárquicos de la empresa (niveles de autoridad). Permite tener una ubicación precisa del cargo en la estructura de la empresa.
- **Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos:** Se debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.⁷
- **Diagnóstico de condiciones de salud:** el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

⁷ Artículo 2.2.4.6.15. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – 1072 de 2015

- **Información sociodemográfica de la población trabajadora:** sexo, grupos étnicos, composición familiar, estrato socioeconómico.⁸

Paso 2. Validación de la Información.

Una vez se tiene la información es necesario realizar un proceso de revisión con el fin de constatar la fidelidad de la información recopilada, esto se puede hacer mediante: entrevistas a las personas que ocupan los cargos, observación directa tanto a la realización de las actividades repetitivas como ocasionales (qué se hace, cómo se hace, para qué se hace).

En todos los casos se requiere validar la información a través de los métodos descritos anteriormente (observación o entrevista).

Paso 3. Definir el Instrumento o formato para el Profesiograma.

Se debe establecer del modelo de profesiograma que cumpla no solo con las necesidades tanto de Gestión Humana como del Departamento HSEQ; sino también que cumpla con los requisitos documentales establecidos por la empresa.

Aprobación del modelo de profesiograma.

⁸ Resolución 2346 de 2007

Paso 4. Análisis de Datos.

Realizar comparativo de la información recopilada: manual de funciones y responsabilidades, perfil del cargo, matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos con las observaciones y/o entrevistas realizadas con el fin de poder analizar la información y poder definir necesidades del cargo, así mismo las restricciones que pueda tener de acuerdo a los peligros identificados, evaluados y valorados; además de los respectivos diagnósticos de las condiciones de salud (evaluaciones médicas ocupacionales) y los perfiles sociodemográficos de la Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

Paso 5. Consolidación de la Información:

Mediante el diligenciamiento del instrumento definido para el profesiograma.

7. POBLACIÓN Y MUESTRA

Muestra:

Para la realización de los profesiogramas en la Cooperativa de Transportadores de Risaralda no es preciso seleccionar una muestra estadística, dado que los profesiogramas son documentos que describen cada uno de los cargos de la empresa, de acuerdo a cada manual de funciones y responsabilidades establecido y cada uno de estos deben ser definidos de manera individual dependiendo de los cargos que existen en la Cooperativa.

Población:

Para el efecto de este proyecto en la Cooperativa de Transportadores de Risaralda, la población corresponde al universo de la población; es decir, todos y cada uno de los puestos de trabajo, para reunir un total de 54 Cargos y 113 empleados.

Tabla 1. Distribución de cargos por Departamento Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

Departamento/ Área	Total de Cargos	Total de trabajadores
Asistencia, Tráfico y Seguridad	3	10
Cartera.	3	3
Comercial	2	3
Contabilidad	3	9
Control Interno	2	2

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

Despachos	2	2
Facturación	2	5
Gerencia General	2	2
Gestión Financiera	1	1
Gestión Humana	7	16
HSEQ	2	3
Secretaría General	2	2
Tecnología	3	3
Tesorería	2	2

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

Agencia Buenaventura	4	6
Agencia Cali	3	4
Agencia Medellín	5	6
Agencia Barranquilla	2	3
Agencia Manizales	3	5
Agencia Bogotá	3	4
Agencia Cartagena	2	4
Agencia Buga	2	2
Estación de Servicio Risaralda	4	8

Estación de Servicio Carlota	4	8
Totales	68	113

Fuente: Elaboración Propia

8. DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

Datos Obtenidos:

La Cooperativa de Transportadores de Risaralda cuenta con 68 Cargos y 113 empleados (debido a que algunos cargos se encuentran repetidos en las diferentes agencias, una vez validada la información se obtiene que el total de cargos para la realización de los Profesiogramas son 54), distribuidos en los diferentes departamentos y agencias, para la elaboración de los profesiogramas se requirió:

- Manuales de funciones y responsabilidades
- Perfil de los cargos.

- Organigrama.
- Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Acompañamiento de Departamento de HSEQ.
- Perfiles sociodemográficos.
- Evaluaciones médicas ocupacionales.

Para este estudio fue muy importante el apoyo de los colaboradores de cada nivel y cada una sus observaciones que realizaron.

El profesiograma está compuesto de varios elementos como son la definición de perfil que comprende la descripción del cargo (requerimientos en formación académica, comportamental y experiencia), identificación de riesgos por puesto de trabajo, condiciones de trabajo, requerimientos fisiológicos del puesto de trabajo y examen o evaluación médico ocupacional.

9. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.

Una vez recolectados los datos de cada uno de los puestos de trabajo y analizada la información obtenida a través de los documentos y validaciones realizadas en la Cooperativa de Transportadores de Risaralda se puede considerar:

Competencias sobresalientes:

En la parte comportamental son notorias las siguientes competencias en los colaboradores sujetos del estudio:

- Liderazgo.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación directa.
- Orientación al logro.

Clasificación de los cargos:

En la Cooperativa de Transportadores de Risaralda los cargos están clasificados por niveles así:

- Nivel Estratégico.
- Nivel Táctico
- Nivel Operativo

Nivel Estratégico.

Están incluidos en esta clasificación los Jefes de departamento, Administradores de Agencia y Gerencia General.

Tabla 2. Distribución de cargos Estratégicos Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

Código Estándar Cargo	Nombre del Cargo
EDE-M-001.1	Gerente General
EDE-M-001.79	Jefe Gestión Financiera

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

EDE-M-001.5	Secretaria General
EDE-M-001.53	Jefe Control Interno
EDE-M-001.19	Jefe Tecnología
EDE-M-001.17	Jefe HSEQ
EDE-M-001.24	Jefe Contabilidad
EDE-M-001.21	Jefe Cartera
EDE-M-001.30	Jefe Facturación
EDE-M-001.52	Director Comercial
EDE-M-001.10	Jefe Gestión Humana

EDE-M-001.37	Jefe Asistencia, Tráfico y Seguridad.
EDE-M-001.32	Jefe de Tesorería
EDE-M-001.39	Administrador Agencia.
EDE-M-001.57	Administrador EDS

Fuente: Elaboración Propia

Requisitos de Experiencia:

En la Cooperativa de Transportadores de Risaralda, estos cargos requieren de dos a tres (2 a 3) años de experiencia en funciones relacionadas con los cargos.

Competencias requeridas:

- Liderazgo

- Comunicación directa
- Trabajo en equipo
- Orientación al logro
- Planeación y organización
- Toma de decisiones
- Capacidad de negociación
- Disposición al aprendizaje
- Conocimientos y destrezas.

Habilidades:

- Manejo de clientes: Alta.
- Solución de problemas: Alta.

Responsabilidad:

- Por dinero: media/Alta
- Por personas: Alta
- Por equipos: Media
- Por documentos: Alta
- Por confidencialidad: Alta

Niveles de esfuerzo:

- Físico: Ligero
- Mental: Alta
- Complejidad: Alta.

Formación complementaria requerida:

- Sistemas.
- Cooperativismo.
- Servicio al cliente.

Horario de trabajo

La Cooperativa de transportadores de Risaralda tiene el siguiente horario de trabajo establecido:

- Lunes a viernes de 7:30 AM a 12 M y de 2:00 PM a 6:00 PM
- Sábados: de 8:00 Am a 12 M

Identificación de Peligros y Riesgos de los Puestos de Trabajo

Este es uno de los factores más importantes del estudio, ya que permite identificar los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de los puestos de trabajo del nivel estratégico, a continuación se nombran los que más sobresalen:

- Los riesgos musculo- esqueléticos derivados de la carga física y,
- los riesgos psicosociales.

Tabla 3. Identificación de los riesgos y peligros en el Nivel Estratégico de La Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO/ RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO/ RIESGO
PSICOSOCIAL	Responsabilidad en la tarea, relaciones interpersonales tensas, alta concentración, tareas monótonas
DERIVADOS DE CARGA FÍSICA	Posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie, encorvado, flexionada, extendida, encogida)

<p>MECÁNICO</p>	<p>Herramientas para archivar y organizar documentos: saca ganchos, cosedora, tijeras</p>
<p>FÍSICOS</p>	<p>Disconfort térmico</p>

Fuente: Elaboración Propia

Elementos de protección personal:

Debido a que estos cargos corresponden al nivel estratégico cuya demanda de esfuerzo es mental, no hay definido ningún elemento de protección personal; sin embargo, por la ubicación de la Cooperativa de transportadores de Risaralda en el Km. 12 Variante de la Romelia El Pollo en el municipio de Dosquebradas Risaralda, se requiere suministrar chalecos reflectivos para aquellos colaboradores que deben desplazarse a pie desde la estación de transporte urbano hasta la oficina.

Niveles de esfuerzo requerido:

El nivel de esfuerzo físico para los cargos del nivel Estratégico es ligero, mientras que las labores de estos cargos demandan alta atención mental, con un nivel alto de complejidad de la tarea.

Evaluaciones Médicos ocupacionales:

Con el apoyo del médico especialista en Seguridad y Salud en el trabajo contratado por la Cooperativa de Transportadores de Risaralda es posible conseguir como resultado las evaluaciones médicas pre-ocupacionales, periódicas, especiales, reintegro y de egreso.

Requerimientos fisiológicos del Puesto de Trabajo:

Los requerimientos para cubrir las necesidades fisiológicas de los cargos del nivel Estratégico se pueden explicar con la siguiente tabla.

Tabla 4. Requerimientos fisiológicos de los puestos de trabajo el Nivel Estratégico de La Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

REQUERIMIENTO FISIOLÓGICO DEL PUESTO DE TRABAJO					
Mínimos exigibles	Muy Buena	Buena	Media	Baja	Muy Baja
Salud en general	●				
Equilibrio		●			
Capacidad de permanecer sentado largas jornadas	●				
Conocimientos técnicos requeridos	●				
Exigencias visuales	●				
Exigencia Auditiva	●				
Destreza manual			●		
Función respiratoria		●			
Función circulatoria		●			
Función urinaria		●			
Memoria	●				
Atención	●				
Orientación al detalle	●				
Orden		●			
Responsabilidad	●				
Capacidad de asumir funciones monótonas	●				
Tolerancia al estrés / Trabajo bajo presión.	●				

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5. Requerimientos fisiológicos de los puestos de trabajo el Nivel Estratégico de La Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	
Pre-ocupacionales	Exámen medicina laboral - audiometría - visiometría.
Periódicas	Exámen medicina laboral - visiometría.
Reintegro	Exámen medicina laboral - audiometría - visiometría.
Especiales	Evaluación psicológica.
Egreso	Exámen medicina laboral - audiometría - visiometría.

Fuente: Elaboración Propia

Nivel Táctico.

Están incluidos en esta clasificación los Asistentes, Analistas, Supervisor y Despachadores de Agencias.

Por medio de la siguiente tabla se describen los cargos Tácticos de la empresa.

Tabla 6. Distribución de cargos Tácticos de Cooperativa de Transportadores de Risaralda

Código Estándar Cargo	Nombre del Cargo

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

EDE-M-001-66	Asistente Administrativo y Contable
EDE-M-001-11	Asistente Gestión Humana Administrativo
EDE-M-001-11	Asistente Gestión Humana Operativo.
EDE-M-001-70	Asistente de Gestión Documental.
EDE-M-001-60	Asistente Contable y de Tesorería
EDE-M-001-65	Asistente Comercial
EDE-M-001-72	Asistente Control Interno
EDE-N-001-55	Analista de Tecnología.
EDE-M-001-61	Supervisor de Servicios

EDE-M-001-77	Despachador
--------------	-------------

Fuente: Elaboración Propia

Requisitos de Experiencia:

En la Cooperativa de Transportadores de Risaralda, estos cargos Tácticos requieren un (1) año de experiencia en funciones relacionadas con los cargos.

Competencias requeridas:

- Liderazgo
- Comunicación directa
- Trabajo en equipo
- Orientación al logro
- Adaptación al cambio
- Disposición hacia el aprendizaje
- Trabajo bajo presión

- Colaboración y actitud
- Administración del tiempo.

Habilidades:

- Manejo de clientes: alta
- Solución de problemas: medio

Responsabilidad:

- Por equipos: Mediana cuantía.
- Por documentos: Alta importancia.
- Por confidencialidad: Alta.

Niveles de esfuerzo:

- Físico: Ligero.
- Mental: Alta.
- Complejidad: Media.

Formación complementaria requerida:

- Sistemas.
- Cooperativismo.
- Servicio al cliente.

Horario de trabajo

La Cooperativa de transportadores de Risaralda tiene el siguiente horario de trabajo establecido:

- Lunes a viernes de 7:30 AM a 12 M y de 2:00 PM a 6:00 PM
- Sábados: de 8:00 Am a 12 M

Identificación de Peligros y Riesgos de los Puestos de Trabajo

Los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de los puestos de trabajo del nivel Táctico, a continuación se nombran los que más sobresalen: Los riesgos musculo- esqueléticos derivados de la carga física y los riesgos psicosociales, por consiguiente hacia estos riesgos están enfocadas los programas de vigilancia epidemiológica.

Tabla 7. Identificación de los riesgos y peligros en el Nivel Táctico de La Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO/ RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO/ RIESGO
DERIVADOS DE CARGA FÍSICA	Posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie, encorvado, rotada, flexionada, extendida, encogida)
PSICOSOCIAL	Responsabilidad en la tarea, relaciones interpersonales tensas, alta concentración, tareas

	monótonas
MECÁNICO	Herramientas para archivar y organizar documentos: saca ganchos, cosedora, tijeras
FÍSICOS	Disconfort térmico
	Iluminación: Alteraciones en la visión Y cansancio excesivo

Fuente: Elaboración Propia

Elementos de protección personal:

En este nivel los colaboradores realizan labores de oficina, por consiguiente no requieren elementos de protección personal, excepto el cargo de Supervisor de servicios que si requiere para su labor botas con punteras y en material dieléctrico, al igual que los colaboradores del nivel estratégico, en el nivel táctico, por la ubicación de la Cooperativa de transportadores de Risaralda en el Km. 12 Variante de la Romelia El Pollo en el municipio de Dosquebradas Risaralda, se requiere suministrar chalecos reflectivos para aquellos colaboradores que deben desplazarse a pie desde la estación de transporte urbano hasta la oficina.

Requerimientos fisiológicos del Puesto de Trabajo:

Los requerimientos fisiológicos para los cargos del nivel Táctico se pueden explicar mediante la siguiente tabla.

Tabla 8. Requerimientos fisiológicos de los puestos de trabajo el Nivel Táctico de La Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

REQUERIMIENTO FISIOLÓGICO DEL PUESTO DE TRABAJO					
Mínimos exigibles	Muy Buena	Buena	Media	Baja	Muy Baja
Salud en general	●				
Equilibrio		●			
Capacidad de permanecer sentado largas jornadas	●				
Conocimientos técnicos requeridos	●				
Exigencias visuales	●				
Exigencia Auditiva	●				
Destreza manual			●		
Función respiratoria		●			
Función circulatoria		●			
Función urinaria		●			
Memoria	●				
Atención	●				
Orientación al detalle		●			
Orden		●			
Responsabilidad	●				
Capacidad de asumir funciones monótonas	●				
Tolerancia al estrés / Trabajo bajo presión.	●				

Fuente: Elaboración Propia

Nivel Operativo.

Están incluidos en esta clasificación todos los auxiliares de los diferentes departamentos y Agencias de la Empresa, al igual que supernumerarios, embarcadores y vendedores de servicios.

Por medio de la siguiente tabla se describen los cargos Operativos de la empresa.

Tabla 9. Distribución de cargos Operativos de Cooperativa de Transportadores de Risaralda

Código Estándar Cargo	Nombre del Cargo
EDE-M-001.38	Auxiliar 1 Asistencia, Tráfico y Seguridad
EDE-M-001.64	Auxiliar 2 Asistencia, Tráfico y Seguridad
EDE-M-001.23	Auxiliar de Cartera Clientes
EDE-M-001.22	Auxiliar de Cartera Asociados.
EDE-M-001.43	Auxiliar de Cartera Agencia

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

EDE-M-001.31	Auxiliar de Facturación
EDE-M-001.20	Auxiliar de Tecnología
EDE-M-001.16	Auxiliar de Servicios Generales
EDE-M-001.9	Auxiliar de Envío
EDE-M-001.69	Auxiliar de Gestión Documental 1
EDE-M-001.49	Auxiliar de Gestión Documental 2
EDE-M-001.13	Auxiliar de Gestión Humana 1
EDE-M-001.76	Auxiliar de Gestión Humana 2
EDE-M-001.4	Auxiliar de Información

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

EDE-M-001.26	Auxiliar de Contabilidad 1
EDE-M-001.27	Auxiliar de Contabilidad 2
EDE-M-001.51	Auxiliar de Contabilidad 3
EDE-M-001.28	Auxiliar de Contabilidad 4
EDE-M-001.29	Auxiliar de Contabilidad 5
EDE-M-001.58	Auxiliar Contable EDS
EDE-M-001.33	Auxiliar de Tesorería 1
EDE-M-001.34	Auxiliar de Tesorería Agencia
EDE-M-001.3	Auxiliar de Comercial 1

ELABORACIÓN DE PROFESIOGRAMAS PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE RISARALDA LTDA.

EDE-M-001.71	Auxiliar de Comercial 2
EDE-M-001.18	Auxiliar HSEQ 1
EDE-M-001.73	Auxiliar HSEQ 2
EDE-M-001.36	Auxiliar de Despachos
EDE-M-001.45	Auxiliar de Oficina – Agencia
EDE-M-001.6	Auxiliar de Secretaría General
EDE-M-001.62	Vendedor de Servicios
EDE-M-001.74	Embarcador

Fuente: Elaboración Propia

Requisitos de Experiencia:

En la Cooperativa de Transportadores de Risaralda, estos cargos Tácticos requieren un (1) año de experiencia en funciones relacionadas con los cargos.

Competencias requeridas:

- Liderazgo

- Comunicación directa

- Trabajo en equipo

- Orientación al logro

- Adaptación al cambio

- Disposición hacia el aprendizaje

- Trabajo bajo presión

- Colaboración y actitud

- Administración del tiempo.

Habilidades:

- Manejo de clientes: medio
- Solución de problemas: medio

Responsabilidad:

- Por Dinero: Aplica para auxiliares de envío – Vendedores de servicios –Auxiliares de Tesorería.
- Por equipos: Mediana cuantía.
- Por documentos: Alta importancia.
- Por confidencialidad: Alta.

Niveles de esfuerzo:

- Físico: Ligero.
- Mental: Alta.
- Complejidad: Media.

Formación complementaria requerida:

- Sistemas.
- Cooperativismo.
- Servicio al cliente.

Horario de trabajo

La Cooperativa de transportadores de Risaralda tiene el siguiente horario de trabajo establecido:

- Lunes a viernes de 7:30 AM a 12 M y de 2:00 PM a 6:00 PM
- Sábados: de 8:00 Am a 12 M

Nota: Tanto los Auxiliares de Asistencia, Tráfico y Seguridad como los Vendedores de Servicio tienen horarios rotativos de 8 horas.

Identificación de Peligros y Riesgos de los Puestos de Trabajo

Los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de los puestos de trabajo del nivel Operativo, a continuación se nombran los que más sobresalen:

- Los riesgos musculoesqueléticos derivados de la carga física y los riesgos psicosociales, para los cargos que realizan labor de oficina.
- Para los auxiliares de envío y vendedores de servicio, el riesgo más representativo es el riesgo público (Robos, asaltos, atracos, accidentes de tránsito).
- El riesgo físico por Discomfort térmico también tiene peso en este nivel de trabajadores de la Cooperativa de transportadores de Risaralda.

Tabla 10. Identificación de los riesgos y peligros en el Nivel Operativo de La Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO/ RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO/ RIESGO
PÚBLICO	Robos, asaltos, atracos, accidentes de tránsito
DERIVADOS DE CARGA FÍSICA	Posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie, encorvado, rotada, flexionada, extendida, encogida)
PSICOSOCIAL	Responsabilidad en la tarea, relaciones interpersonales tensas, alta concentración, tareas monótonas
FÍSICOS	Disconfort térmico
MECÁNICO	Herramientas para archivar y organizar documentos: saca ganchos, cosedora, tijeras

Fuente: Elaboración Propia

Elementos de protección personal:

En el nivel Operativo la mayor parte de los colaboradores realizan labores de oficina y no requieren elementos de protección personal; sin embargo, los auxiliares de envío que se desplazan en motocicleta siempre están dotados de cascos, chaleco reflectivos y vestido para lluvia. Los vendedores de servicio requieren botas con punteras y en material dieléctrico, al igual que los demás colaboradores de la empresa que trabajan en la sede principal, por la ubicación de la Cooperativa de transportadores de Risaralda en el Km. 12 Variante de la Romelia El Pollo en el municipio de Dosquebradas Risaralda, se requiere suministrar chalecos reflectivos para aquellos colaboradores que deben desplazarse a pie desde la estación de transporte urbano hasta la oficina.

Requerimientos fisiológicos del Puesto de Trabajo:

Los requerimientos fisiológicos para los cargos del nivel Operativo se pueden explicar mediante la siguiente tabla.

Tabla 11. Requerimientos fisiológicos de los puestos de trabajo el Nivel Operativo de La Cooperativa de Transportadores de Risaralda.

REQUERIMIENTO FISIOLÓGICO DEL PUESTO DE TRABAJO					
Mínimos exigibles	Muy Buena	Buena	Media	Baja	Muy Baja
Salud en general	●				
Equilibrio		●			
Capacidad de permanecer sentado largas jornadas	●				
Conocimientos técnicos requeridos		●			
Exigencias visuales	●				
Exigencia Auditiva	●				
Destreza manual			●		
Función respiratoria		●			
Función circulatoria		●			
Función urinaria		●			
Memoria	●				
Atención	●				
Orientación al detalle		●			
Orden		●			
Responsabilidad	●				
Capacidad de asumir funciones monótonas		●			
Tolerancia al estrés / Trabajo bajo presión.	●				

Fuente: Elaboración Propia

10. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

A continuación se describen los resultados de los cargos analizados en la Cooperativa de Transportadores de Risaralda en sus diferentes departamentos y agencias, a partir de los cuales se realiza la elaboración de los profesiogramas para cada uno de los puestos de trabajo.

Cargos del Nivel Estratégico.

En este grupo de cargos se encontró como el factor de riesgo más predominante el Psicosocial, siendo importante considerar:

Condiciones de la Tarea: incluye las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio del tiempo); el contenido mismo de la tarea se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.⁹

Otro factor importante es el trabajo realizado en condiciones adversas ya sea por el tiempo o por sobre carga en las tareas “trabajo bajo presión”; esto ocurre porque los niveles de exigencia actuales de las empresas van en aumento, gracias a la competitividad, estándares de calidad y a la necesidad de sobrevivencia de las mismas.

Desórdenes musculo esqueléticos: derivados de la carga física: posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie, encorvado, rotada, flexionada, extendida, encogida). Posturas inadecuadas y por prolongado tiempo, jornadas extensas (reuniones de trabajo).

⁹ Resolución 2646 de 2008

Cargos del Nivel Táctico

En este grupo de cargos se encontró como los factores de riesgo más predominante son:

Desórdenes musculo esqueléticos: derivados de la carga física: posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie, encorvado, rotada, flexionada, extendida, encogida).

Riesgo Psicosocial: las demandas emocionales por atención de clientes; el estar expuesto a los diferentes tratos de generadores de carga y conductores, resolución de conflictos y manejo en general de clientes. Igualmente la monotonía en la labor hace que se hace por jornadas extensas de tiempo.

Riesgo Mecánico: Herramientas para archivar y organizar documentos: saca ganchos, cosedora, tijeras.

Cargos del Nivel Operativo

Los factores de riesgo más predominante en este grupo de cargos son:

Riesgo Público: Robos, asaltos, atracos, accidentes de tránsito. Específicamente los auxiliares de envío pueden verse afectados por robos en el transporte de dinero o valores; así mismo los vendedores de servicio que constantemente tienen el manejo de efectivo.

Desordenes musculo esqueléticos: derivados de la carga física: posturas inadecuadas del cuerpo (sentado, de pie, encorvado, rotada, flexionada, extendida, encogida), los colaboradores que realizan labores de oficina.

Riesgo Psicosocial: Responsabilidad en la tarea, relaciones interpersonales tensas, alta concentración, tareas monótonas y las demandas emocionales por atención de clientes y resolución de conflictos (generadores de carga y conductores).

Riesgo físico: Disconfort térmico. Debido a los actuales cambios de temperatura y que las oficinas no cuentan con la ventilación natural necesaria, la ventilación artificial en ocasiones se hace insuficiente.

11. CONCLUSIONES

- Se contó con todo el acompañamiento tanto de colaboradores como directivos de la Cooperativa de Transportadores de Risaralda, haciendo muy gratificante la labor académica.

- Se hace entrega a la Cooperativa de Transportadores de Risaralda Ltda. Cocontraris, de los profesioigramas de los cargos de la empresa, los cuales son un instrumento que permitirá a la empresa realizar un eficiente proceso de selección ya que se tiene en cuenta además del perfil del cargo, las competencias del candidato, las funciones, igualmente los riesgos y restricciones en la salud que pueda presentar cada cargo.
- Se entregó el formato de profesioigrama a la Cooperativa de Transportadores de Risaralda Ltda., que reúne las condiciones básicas tanto para el proceso de selección de empleados, así como para el departamento HSEQ en cuanto a los riesgos del cargo y restricciones del mismo, en cumplimiento del procedimiento de Control de Documentos y Registros requerido por el sistema de gestión de calidad establecido en la empresa.
- Se Realizó el análisis de los peligros/Riesgos inherentes a cada actividad a realizar. (Posibles riesgos de accidentes de trabajo, de enfermedad laboral, condiciones ambientales, condiciones de esfuerzo físico o mental, esfuerzo visual, posturas en las cuales el trabajador realiza sus tareas quedando consignadas en cada uno de los profesioigramas de cargo.
- Consolidar los Peligros/Riesgos más frecuentes (evaluación del riesgo por puesto de trabajo). Información sobre los Peligros/Riesgos laborales a los que estará expuesto el trabajador.

- En el profesiograma se estableció el contenido de las evaluaciones médicas ocupacionales y los exámenes complementarios que se deben realizar, los cuales serán la puerta de entrada para la solicitud de las evaluaciones médicas ocupacionales.

12. RECOMENDACIONES

- Realizar la implementación de los profesiogramas analizados y entregados en el presente trabajo, ya que son un enlace fundamental entre Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el trabajo que permite la vinculación del personal idóneo para cada cargo.
- Realizar capacitaciones frecuentes a todo el personal sobre la importancia de identificar los factores de riesgo de cada puesto de trabajo con el fin que desde seguridad y salud en el trabajo de manera sistémica implementen las acciones necesarias para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores.

13. BIBLIOGRAFÍA.

- Chiavenato, Idalberto (2009). Gestión del Talento Humano, 3 Edición, Editorial Mc Graw Hill, México D.F.

- Sotolongo Sánchez, María (1998). Procedimiento para la elaboración de profesiogramas de cargos y puestos de trabajo en las villas turísticas pequeñas y medianas. La Habana. Cuba.
- Serna Gómez, Humberto (2003). Gerencia Estratégica, 8 Edición, Editorial 3R. Bogotá, Colombia.
- Hodson, William K (1996). Maynard – Manual del Ingeniero Industrial, 4 Edición, Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España.
- Niebel, W.B [1990]. Ingeniería industrial. Métodos, tiempo y movimientos. Tercera edición. Ediciones Alfa Omega, S.A. México D.F.
- Cruz Roja Española, Manual para la Intermediación Laboral con Colectivos Vulnerables, Editorial Bryce Comunicación S L. Cofinanciación Fondo Social Europeo. Madrid, España.
- Cifuentes Olarte, Arnulfo (2016). Normas Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo, 1Edición, Editorial Ediciones de la U., Bogotá, Colombia.

14. ANEXOS

Profesiogramas - Cooperativa de Transportadores de Risaralda.