

**ESTUDIO DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO EN LA SECRETARIA  
DE DEPORTES Y RECREACION DEL RISARALDA 2012-2015**

**CARLOS ENRIQUE DURANGO HENAO  
ROBERT ANTONIO VELASQUEZ BELTRAN**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
GERENCIA Y CONTROL DE RIESGOS  
PEREIRA 2016**

**ESTUDIO DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO EN LA SECRETARIA  
DE DEPORTES Y RECREACION DEL RISARALDA 2012-2105**

**CARLOS ENRIQUE DURANGO HENAO  
ROBERT ANTONIO VELASQUEZ BELTRAN**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título  
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Gerencia y Control de  
Riesgos.**

**Asesor  
WALTER IVÁN GARCÍA MORALES  
Especialista en Negocios Internacionales**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
GERENCIA Y CONTROL DE RIESGOS  
PEREIRA 2016**

## TABLA DE CONTENIDO

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| INTRODUCCION.....   | 12          |
| 1. EL PROBLEMA .....  | 14          |
| 1.1. PLANTEAMIENTO .....  | 14          |
| 1.2. JUSTIFICACION .....  | 14          |
| 2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION .....  | 16          |
| 2.1. OBJETIVO GENERAL.....  | 16          |
| 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....  | 16          |
| 3. HIPOTESIS.....   | 17          |
| 4. MARCO DE REFERENCIA.....   | 18          |
| 4.1. MARCO JURIDICO .....   | 18          |
| Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa: .....   | 20          |
| Reglamento Interno de Trabajo:.....   | 21          |
| Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial: .....   | 21          |
| Comité Paritario de Salud Ocupacional:.....   | 21          |
| SERVICIOS DE SALUD .....  | 23          |
| Servicios Médicos.....  | 23          |
| Servicios Médicos Complementarios.....  | 23          |
| 4.2. MARCO DE ANTECEDENTES .....  | 24          |
| GOBERNACION DE RISARALDA- SISTEMA DE GESTION DE LA<br>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO LEY 1562 DEL 11 DE JULIO DE<br>2012 ..... | 24          |
| ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL AUSENTISMO LABORAL EN<br>TRABAJADORES DEL SISTEMA PÚBLICO DESALUD EN CHILE .....                        | 25          |
| AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓN DE LA<br>SEGURIDAD Y LA SALUD EN ELTRABAJO.....                                 | 26          |
| ANALISIS DE LAS CIFRAS DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO EN<br>PARQUES NACIONALES NATURALES DE VIGENCIA 2013. ....                 | 27          |

|   |    |
|---|----|
| 4.3. MARCO ESPACIAL O GEOGRAFICO .....  | 28 |
| SECRETARIA DEPARTAMENTAL DE DEPORTES, RECREACION Y<br>CULTURA DEL RISARALDA.....                                  | 28 |
| MISIÓN .....  | 28 |
| VISIÓN.....   | 29 |
| 5. METODOLOGIA.....   | 30 |
| 5.1. TIPO DE ESTUDIO.....   | 30 |
| 5.2. POBLACION DE ESTUDIO .....   | 30 |
| 5.3. VARIABLES DEL ESTUDIO .....  | 31 |
| 5.4. FUENTES DE DATOS.....  | 32 |
| 5.5. RECOLECCION DE DATOS. ....   | 32 |
| 6. RESULTADOS.....  | 33 |
| 6.1. DIAGNOSTICO .....  | 33 |
| MARCO POBLACIONAL .....   | 36 |
| RECURSOS FISICOS - GOBERNACION DE RISARALDA .....   | 36 |
| INFORME DE GESTIÓN AÑO 2012:.....   | 37 |
| Polos de desarrollo: .....  | 37 |
| Juegos intercolegiados: .....   | 38 |
| Supérate con el deporte.....  | 38 |
| Subprograma 16.2 cosechando resultados .....  | 38 |
| Deportista apoyado:.....  | 39 |
| Preparación nacional e internacional: .....   | 39 |
| HÁBITOS PROGRAMA Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DESDE LA<br>ACTIVIDAD FÍSICA PARA CONSTRUIR SOCIEDAD CON RESULTADOS | 39 |
| Subprograma 17.1. RISARALDA VIVE .....  | 39 |
| Subprograma RECREACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.....  | 40 |
| FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN<br>PARA MEJORES RESULTADOS.....                         | 41 |
| INFORME DE GESTIÓN AÑO 2013.....  | 41 |
| COSECHANDO RESULTADOS .....   | 41 |

|  |     |
|--|-----|
| HABITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DESDE LA ACTIVIDAD FISICA PARA CONSTRUIR SOCIEDAD CON RESULTADOS. ....  | 42  |
| RECREACION PARA LA INCLUSION SOCIAL .....  | 42  |
| INFORME DE GESTIÓN AÑO 2014 .....  | 42  |
| Deporte Alto Rendimiento .....   | 42  |
| Deportista Apoyado .....   | 43  |
| Deporte Formativo .....  | 43  |
| INFORME DE GESTIÓN AÑO 2015 .....  | 43  |
| AUSENTISMO LABORAL AÑO 2012.....   | 48  |
| AUSENTISMO LABORAL EN EL 2013 .....  | 48  |
| AUSENTISMO LABORAL EN EL 2014 .....  | 49  |
| AUSENTISMO LABORAL EN EL 2015 .....  | 51  |
| AUSENTISMO LABORAL EN EL 2016 .....  | 52  |
| INFORMACION FUNCIONARIOS SECRETARIA DE DEPORTES. ....  | 52  |
| ANÁLISIS DE LAS DEBILIDADES O NECESIDADES DETECTADAS EN LA SECRETARIA DE DEPORTES DEL RISARALDA EN CUANTO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ..... | 86  |
| PLAN DE MEJORA SECRETARIA DE DEPORTES DEL RISARALDA GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA.....   | 91  |
| 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....  | 99  |
| 7.1. CONCLUSIONES.....   | 99  |
| 7.2. RECOMENDACIONES .....   | 101 |
| 8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....   | 103 |
| 9. ANEXOS .....  | 107 |

## LISTA DE TABLAS

|  | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Presupuesto asignado y ejecutado en deporte 2012-2015.....  | 45   |
| Tabla 2. REPORTE DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO EN LA SECRETARIA DEPARTAMENTAL DE DEPORTES RECREACION Y CULTURA (2013-2013-2014-2015) .....                                  | 47   |
| Tabla 3. Ausentismo laboral año 2013.....  | 48   |
| Tabla 4. Ausentismo laboral año 2014.....  | 49   |
| Tabla 5. Ausentismo laboral año 2015.....  | 51   |
| Tabla 6. Ausentismo laboral año 2016.....  | 52   |
| Tabla 7. Conocimiento sobre el área seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Risaralda .....   | 52   |
| Tabla 8. Conocimiento Del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y cultura. ....                                  | 54   |
| Tabla 9. Conocimiento que es una ARP en la Secretaria Departamental de Recreación Deportes y Cultura. ....   | 55   |
| Tabla 10. Conocimiento del Significado de Ausentismo Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación.....  | 56   |
| Tabla 11. Conocimiento significado de Accidente Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura.....   | 57   |
| Tabla 12. Alguna ocasión no asistió al trabajo por alguna enfermedad.....  | 58   |
| Tabla 13. Alguna ocasión no asistió al trabajo por Accidente Laboral .....   | 60   |
| Tabla 14. Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes reporta un Accidente Laboral y sabe a quién hacerlo. .... | 61   |
| Tabla 15 Ante enfermedad laboral reporta su ausentismo al área encargada .....   | 62   |
| Tabla 16 Conocimiento de los Procedimientos para reportar un Accidente Laboral.....  | 63   |

|  |    |
|--|----|
| Tabla 17. Número de capacitaciones recibidas en los últimos 3 años sobre procedimientos administrativos para un reporte por ausentismo laboral. ....           | 65 |
| Tabla 18 Conocimientos sobre el número de días como plazo para el reporte de un Accidente laboral. ....  | 66 |
| Tabla 19. Calificación de los servicios que le prestan de Salud y ARP .....  | 68 |
| Tabla 20. Por causa del trabajo tiene algún impedimento para la realización de actividades laborales .....   | 69 |
| Tabla 21. Presenta dolor constante en espalda .....  | 70 |
| Tabla 22- Presenta dolor constante en cuello .....   | 71 |
| Tabla 23. Presenta dolor constante en manos .....  | 72 |
| Tabla 24. Presenta dolor constante en pies .....   | 73 |
| Tabla 25. Presenta otros dolores constantes .....  | 74 |
| Tabla 26. Otros dolores constantes .....   | 75 |
| Tabla 27. Padece alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el trabajo .....                              | 76 |
| Tabla 28. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el estudio. ....  | 77 |
| Tabla 29. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el hogar. ....  | 78 |
| Tabla 30. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en la vida cotidiana.....  | 79 |
| Tabla 31. No presenta dificultad. ....   | 81 |
| Tabla 32. Dificultades que se presentan .....  | 82 |
| Tabla 33. Aspectos a mejorar para mas efectividad del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación..... | 84 |

## LISTA DE ILUSTRACIONES

|   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| Ilustración 1.....  | 34          |
| Ilustración 2. Organigrama de la Gobernación de Risaralda ..... | 35          |

## LISTA DE GRÁFICAS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Gráfica 1. Conocimiento sobre el área de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Risaralda .....                                      | 53          |
| Gráfica 2. Conocimiento del Programa SST en la Secretaría Departamental de Deportes Recreación y cultura .....                                     | 54          |
| Gráfica 3. Conocimiento que es una ARP en la Secretaria Departamental de Recreación Deportes y Cultura.....  | 55          |
| Gráfica 4 Conocimiento del Significado de Ausentismo Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación. ....                         | 57          |
| Gráfica 5. Conocimiento significado de Accidente Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura. ....                     | 58          |
| Gráfica 6. Alguna ocasión no asistió al trabajo por alguna enfermedad...   | 59          |
| Gráfica 7. Alguna ocasión no asistió al trabajo por Accidente Laboral ....   | 60          |
| Gráfica 8 Ante accidente laboral lo reporta y sabe a quién. ....   | 61          |
| Gráfica 9. Ante enfermedad laboral reporta su ausentismo al área encargada .....   | 63          |
| Gráfica 10. Conocimiento de los Procedimientos para reportar un Accidente Laboral. ....  | 64          |
| Gráfica 11. Número de capacitaciones recibidas en los últimos 3 años sobre procedimientos administrativos para un reporte por ausentismo laboral.. | 66          |
| Gráfica 12. Conocimientos sobre el número de días como plazo para el reporte de un Accidente laboral.....  | 67          |
| Gráfica 13 Calificación de los servicios que le prestan de Salud y ARP ..  | 68          |
| Gráfica 14. Por causa del trabajo tiene algún impedimento para la realización de actividades laborales .....                                       | 70          |
| Gráfica 15. Presenta dolor constante en espalda.....   | 71          |
| Gráfica 16. Presenta dolor constante en cuello .....   | 72          |
| Gráfica 17. Presenta dolor constante en manos .....  | 73          |
| Gráfica 18. Presenta dolor constante en pies.....  | 74          |

|  |    |
|--|----|
| Gráfica 19. Presenta otros dolores constantes .....  | 75 |
| Gráfica 20. Otros dolores constantes.....  | 76 |
| Gráfica 21. Padece alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el trabajo .....                              | 77 |
| Gráfica 22. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el estudio.....   | 78 |
| Gráfica 23. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el hogar.....   | 79 |
| Gráfica 24. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en la vida cotidiana .....   | 80 |
| Gráfica 25. No presenta dificultad.....  | 81 |
| Gráfica 26. Dificultades que se presentan .....  | 82 |
| Gráfica 27. Aspectos a mejorar para mas efectividad del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación..... | 85 |

## LISTA DE ANEXOS

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental<br>de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda..... | 108         |

## INTRODUCCION

En la estructura de la administración departamental de Risaralda, hace parte 1“la Secretaria de Deportes, Recreación y Cultura, que tiene como finalidad: Fomentar y rescatar expresiones artísticas y culturales, como también facilitar el surgimientos de una generación de deportistas competitivo y de alto rendimiento, desarrollando actividades de inclusión social: Cultural, Deporte, Recreación y educación física.”

El Análisis de accidentalidad y ausentismo en la Secretaría de Deportes, Recreación y Cultura 2012-2015, tiene como propósito la implementación de un plan de mejoramiento que permita alcanzar una cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo, que facilite decrementar la accidentalidad y el ausentismo en los funcionarios a través, del mejoramiento de las condiciones laborales del trabajador y el compromiso de este en los procesos mismos.

La investigación parte de un diagnostico que incluye el plan de desarrollo 2012-2015 “Risaralda Unida, Incluyente y con Resultados”, analizando uno de los cinco núcleos de acción estratégica: “DE LA CONDICIONES DE SEGURIDAD INTEGRAL” y ubicándonos en la Secretaría de Deportes, Recreación y Cultura y muy específicamente en el área de Deportes.

Fue paso previo y obligado la Secretaría Administrativa, puesto que esta jerarquiza la Coordinación en Seguridad y Salud en el Trabajo, para toda la administración Departamental, en dicha coordinación conocimos las estadísticas, las metas, responsabilidades, recursos y cronogramas de actividades, como elementos del plan de trabajo anual; 1“como requisitos

---

<sup>1</sup> UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, documento institucional rioja, U. I. (citado agosto 2016). [www.unir.net](http://www.unir.net). Obtenido de [www.unir.net](http://www.unir.net)

para cumplir los objetivos propuestos del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.”

La investigación realizada es descriptiva tipo encuesta. La información recolectada en la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento de Risaralda, la formulación y el procesamiento de encuestas a los veinte dos funcionarios del área de deporte, los conocimientos de los investigadores y la bibliografía estudiada, permitieron la formulación del plan de mejoramiento que presentamos.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1 PLANTEAMIENTO

¿Cuál es el plan de mejoramiento requerido para la disminución de accidentes y ausentismo en la Secretaría Departamental de Deportes, Recreación y Cultura en el Departamento de Risaralda?

## 1.2 JUSTIFICACION

Hacer un aporte a una entidad oficial, en un área de mucha actualidad, como es el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y por cierto muy descuidada por parte de los empleadores, motivo la presente investigación.

La Gobernación del Departamento de Risaralda; a través de su Coordinación en Seguridad y Salud en el Trabajo, adscrita a la Secretaría Administrativa, tiene una gran responsabilidad por el bienestar físico y mental de todos sus funcionarios; como también y en forma indirecta con todas aquellas personas que reciben capacitación o entrenamiento por parte de funcionarios de planta o contratistas. Puede plantearse que existe un compromiso de la Gobernación con el conocimiento del progreso de un segmento de la población, que define un indicador de desarrollo social.

Por normatividad, todo empleador debe realizar una revisión y análisis de las estadísticas, <sup>2</sup>“sobre enfermedades y accidentalidad ocurridos en los últimos años, con el fin de iniciar el proceso de evaluación y la mejora continua del sistema”.

---

<sup>2</sup> UNIVERSIADA SAN MARTIN DE PORRES, documentos, porres, u. s. (citado julio 2016). [www.usmp.edu.pe](http://www.usmp.edu.pe). Obtenido de [www.usmp.edu.pe](http://www.usmp.edu.pe)

Queremos aportar a lo anterior, tomando como referencia la hipótesis propuesta en la presenta investigación.

Reducir la accidentalidad y ausentismo a partir de un Plan de Mejoramiento indiscutiblemente será que redundara en beneficio de todo el personal de la secretaria y por supuesto a todas la personas afectadas por al accidente o ausencia de un funcionario de planta o contratista del área de Deportes de la Secretaría.

Minimizar esta problemática, implica reducir costos: <sup>3</sup>a los trabajadores, a las entidades prestadoras de salud, (E.P.S), las aseguradoras de riesgos profesionales (A.R.P), a la administración departamental y a todas la personas que invierten recursos y tiempo como usuarios de la Secretaria de Deportes. Finalmente, se pretende contribuir en parte a contribuir al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la Secretaria de Deportes del Departamento y que puede ser extensiva a toda la administración departamental; como cumplimiento al decreto reglamentario 1443 del 31 de Julio de 2014.

---

<sup>3</sup> DOCUMENTS.MX, consultas, d. y. (citado julio 2015). *www.documents.mx*.  
Obtenido de *www.documents.mx*

## **2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar un Plan de Mejoramiento que permita alcanzar una cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo para disminuir los índices de accidentalidad y ausentismo en los funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Realizar un diagnóstico actual de la accidentalidad de la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura.
- Hallar las debilidades que existen en la secretaría con sus causas y consecuencias.
- Implementar el plan de mejoramiento para disminuir la accidentalidad y ausentismo.

### **3. HIPOTESIS**

Teniendo muy presente que en el trabajo o su entorno, se deberían evitar al máximo todo tipo de riesgo en accidentes laborales, es preciso saber y aprender de las experiencias vividas que desafortunadamente se presentaron en casos anteriores; es por esta razón que se genera el interrogante frente a la posibilidad que existiría que por medio de un diagnóstico y plan de mejoramiento de casos por accidentes y ausentismo laboral se pueda desarrollar un plan de mejoramiento puede contribuir al crecimiento empresarial, de modo que se generen nuevos espacios, herramientas o estrategias laborales que puedan mitigar acontecimientos desafortunados en el trabajador y posteriormente en la empresa.

## 4. MARCO DE REFERENCIA

Crear y proponer Plan de Mejoramiento que permita alcanzar<sup>4</sup> una cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo para disminuir los índices de Accidentalidad y Ausentismo en los funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.”

### 4.1. MARCO JURIDICO

La siguiente normatividad es la Legislación relacionada con la investigación de seguridad y salud en el trabajo.

- **RESOLUCIÓN 02013 DE 1986 (6 DE JUNIO)** Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud en ejercicio de la facultad que les confiere el artículo 25 de Decreto 614 de 1984.
- **Ley 1562 del 11 de julio de 2012**, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **MINISTERIO DEL TRABAJO - DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015 - 26 DE MAYO DE 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo
- Resolución número 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,

---

<sup>4</sup> UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, documento institucional, pereira, u. t. (citado julio 2016). [www.repositorio.utp.edu.co](http://www.repositorio.utp.edu.co). Obtenido de [www.repositorio.utp.edu.co](http://www.repositorio.utp.edu.co)

intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. El Ministro de la Protección Social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-ley 205 de 2003

- **DECRETO 1295 DE 1994 (junio 22) Reglamentado por el Decreto Nacional 1771 de 1994 , Reglamentado por el Decreto Nacional 1530 de 1996**"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". EL MINISTRO DE GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, DELEGATARIO DE FUNCIONES PRESIDENCIALES OTORGADAS MEDIANTE EL DECRETO 1266 DE 1994, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el numeral 11 del artículo 139 de la Ley 100 de 1993
- **RESOLUCIÓN 2844 DE 2007(agosto 16) Diario Oficial No. 46.728 de 22 de agosto de 2007MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL** Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia. EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el literal a) del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y los numerales 6 y 12 del artículo 2o del Decreto 205 de 2003.
- **DECRETO 1443 DE 2014 (Julio 31) Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 1º de la Ley 1562 de 2013

Los funcionarios de la Gobernación de Risaralda en su gran mayoría son nombrados mediante carrera administrativa, los demás funcionarios son de

carácter provisional y de libre nombramiento y remoción al igual se manejan la contratación por OPS (orden de prestación de Servicios). También adelantan labores algunos practicantes del SENA, en diferentes secciones, practicantes de universidad (pasantías sin remuneración). La provisión de vacantes se hace preferiblemente con recurso interno a través de ascensos o concursos de promoción).

A <sup>5</sup>“continuación se describen los beneficios adicionales o extralegales además de los de ley (salarios, cesantías, vacaciones, dotación de uniformes, caja de compensación, vinculación al sistema de seguridad social, subsidio familiar y de transporte).” Algunos ejemplos son:

- Programas de capacitación.
- Programas de Bienestar Social
- Actividades deportivas que patrocina la empresa.

Los contratistas están vinculados al sistema de seguridad social y la Gobernación de Risaralda ejerce control y supervisión sobre este aspecto. El empleado debe de traer constancia del pago al sistema de seguridad social mensualmente, lo anterior con el fin de poder realizarse su pago por el trabajo realizado. Lo anterior de acuerdo al Decreto 0235 de Marzo 15 de 2012 manual del interventor.

### **Certificado de Existencia y Representación Legal de la Empresa:**

La gobernación de Risaralda es una empresa de carácter oficial, de nivel departamental, constituida mediante la Ley 70 del 10 de diciembre de 1966, otorgada por el Presidente de la República. El representante legal de la empresa actualmente es el médico Carlos Alberto Botero López, Gobernador del departamento de Risaralda período 2012-2015.

---

<sup>5</sup> DOCUMENTACIONSGI.PSCLTDA.COM documentacionsgi. (2016).  
[www.documentacionsgi.pscltda.com](http://www.documentacionsgi.pscltda.com). Obtenido de  
[www.documentacionsgi.pscltda.com](http://www.documentacionsgi.pscltda.com)

### **Reglamento Interno de Trabajo:**

La gobernación de Risaralda posee Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante Decreto Interno No 0298 del 18 de abril de 2006. Se encuentra publicado en lugar visible.

### **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial:**

la gobernación de Risaralda <sup>6</sup>“tiene elaborado el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección General de Riegos Profesionales del Ministerio de la Protección Social” la última actualización del reglamento fue realizada el mes de marzo de 2012, se encuentra publicado en dos lugares visibles en el edificio de la Gobernación. Y en cada una de las sedes de trabajo.

### **Comité Paritario de Salud Ocupacional:**

Como garantía de todas las actividades desarrolladas y por desarrollar se requiere que la empresa mantenga en funcionamiento un organismo interno de vigilancia y control: el Comité. Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) que debe de tener una conformación de acuerdo con la resolución 2013 del 06 de junio de 1986 emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La misma fue modificada por el decreto reglamentario 1295 de Agosto de 1994.

Son características del mismo las siguientes:

- Por cada representante patronal se elige uno de los trabajadores.
- Conformación según el número total de trabajadores de la empresa (2 a 8).
- Nombramiento por un período de 2 años.

---

<sup>6</sup> documentacionsgi. (citado julio 2016). [www.documentacionsgi.pscltda.com](http://www.documentacionsgi.pscltda.com).  
Obtenido de [www.documentacionsgi.pscltda.com](http://www.documentacionsgi.pscltda.com)

- <sup>7</sup>“El empleador se obligará a proporcionar cuando menos cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral para su funcionamiento.”

Son actividades propias del COPASO: Revisar estadísticas de accidentalidad, visitas de inspección a los centros de trabajo, investigación de accidentes de trabajo, recibir todo tipo de inquietudes de salud ocupacional de los trabajadores y en general velar por que se cumpla la legislación vigente de riesgos profesionales al interior de la empresa.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional <sup>8</sup>“fue conformado de acuerdo con lo estipulado en el artículo 4° de la Resolución 2013 de 1986. Se encuentra registrado mediante Decreto Interno No 0316 del 11 de marzo de 2011” “por medio del cual se conforma el comité paritario de salud ocupacional”, lo anterior de acuerdo a la Ley 1429 e 2010 “por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo”. El artículo 65 de dicha Ley, en su párrafo 2°, suprimió la obligación del empleador de inscribir el COPASO ante el Ministerio de la Protección Social.

Se <sup>9</sup>“realizó la respectiva capacitación básica al Comité Paritario de Salud Ocupacional. El Comité cuenta con 4 horas semanales y más si fuese necesario para desarrollar las funciones de control y vigilancia de la gestión de Salud ocupacional dentro de la empresa, las actas de las reuniones mensuales se encuentran archivadas por la Secretaria del mismo y a disposición de las autoridades competentes.”

---

<sup>7</sup> DOCSLIDE.COM.BR archivos, d. y. (citado julio 2016).  
[www.docslide.com.br](http://www.docslide.com.br). Obtenido de [www.docslide.com.br](http://www.docslide.com.br)

<sup>8</sup> SGS.EDU.CO inglaterra, c. s. (citado julio 2016). [www.sgs.edu.co](http://www.sgs.edu.co).  
Obtenido de [www.sgs.edu.co](http://www.sgs.edu.co)

<sup>9</sup> UIS.EDU.CO santander, r. i. (citado julio 2016).  
[www.repositorio.uis.edu.co](http://www.repositorio.uis.edu.co). Obtenido de [www.repositorio.uis.edu.co](http://www.repositorio.uis.edu.co)

## SERVICIOS DE SALUD

### **Servicios Médicos**

<sup>10</sup>“Todos los trabajadores se encuentran afiliados a la EPS de su elección en el plan de medicina familiar. Estas están encargadas de atender el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas y asistenciales de sus afiliados.”

Los trabajadores se <sup>11</sup>“encuentran afiliados a la Caja de Compensación COMFAMILIAR, que brinda servicios de subsidio familiar, salud, educación integral y continuada, actividades que fomentan la integración familiar y recreación.”

### **Servicios Médicos Complementarios.**

La Gobernación de Risaralda cuenta con un consultorio médico desde el mes de octubre del año 2001, en el mes de febrero de 2012 es habilitado por la Secretaría de Salud departamental, para brindar los servicios de medicina general y actividades de promoción y prevención, él consultorio está dotado de todos los implementos necesarios para la consulta general. Cabe anotar las actividades de promoción y prevención se hacen en coordinación con las

---

<sup>10</sup> PRAMAS.MARNELL.COM.CO documento, pramas.marnell. (citado julio 2016). [www.pramas.marnell.com.co](http://www.pramas.marnell.com.co). Obtenido de [www.pramas.marnell.com.co](http://www.pramas.marnell.com.co)

<sup>11</sup> DOCUMENTACIONSGI.PSCLTDA.COM documentacionsgi. (citado julio 2016). [www.documentacionsgi.pscltda.com](http://www.documentacionsgi.pscltda.com). Obtenido de [www.documentacionsgi.pscltda.com](http://www.documentacionsgi.pscltda.com)

EPS antes mencionadas, el mencionado consultorio a la fecha se encuentra en proceso de asesoría y seguimiento de habilitación.

## **4.2. MARCO DE ANTECEDENTES**

### **GOBERNACION DE RISARALDA - SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO LEY 1562 DEL 11 DE JULIO DE 2012**

#### Resumen

<sup>12</sup>“Mediante el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, la gobernación de Risaralda implementa acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa.”

<sup>13</sup>“Por todo lo anterior se justifica la elaboración e implementación de un Programa de Salud Ocupacional que garantice el mejoramiento continuo de las Condiciones de Seguridad, Salud y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente permitiendo su crecimiento personal y familiar y a la vez el mejoramiento de la productividad de la empresa.”

---

<sup>12</sup> DOCUMENTS.TIPS documentos, c. a. (citado agosto 2016). *www.documents.tips*. Obtenido de *www.documents.tips*

<sup>13</sup> [WWW.SCRIBD.COM](http://WWW.SCRIBD.COM) documento parques nacionales, c. (citado agosto 2016). *www.scribd.com*. Obtenido de *www.scribd.com*

## **ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL AUSENTISMO LABORAL EN TRABAJADORES DEL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD EN CHILE**

### Resumen

El <sup>14</sup>objetivo de esta investigación es describir el ausentismo por incapacidad laboral de los trabajadores pertenecientes a los establecimientos Autogestionados en Red, mediante indicadores de prevalencia, frecuencia y gravedad, y a través de las características de tipo sociodemográficas, de condiciones de empleo y condiciones de trabajo de los trabajadores ausentados. Para ello, se aplicó un estudio de diseño transversal de carácter descriptivo, con una muestra poblacional de 41.462 trabajadores ausentados que registraron durante el año 2012, 182.584 licencias médicas, sumando 1.023.585 días de ausencia.

En forma general, se alcanzaron altos índices de ausentismo para el año 2012, con una tasa de incapacidad promedio anual de 17 días de ausencia por trabajador, una tasa de frecuencia de 3 licencias médicas al año y una tasa de gravedad de 6 días de duración de cada licencia médica presentada. Donde las tasas de incapacidad y frecuencia fueron superiores en las licencias por enfermedad común, en los meses de diciembre y junio, y en el Hospital de Concepción y el Hospital de Urgencias HUAP respectivamente. La duración de las licencias fue superior en aquellas producidas por descanso maternal, en el mes de diciembre y en el Hospital de Talcahuano.”

La descripción de las características individuales de los trabajadores ausentados determinó que el mayor índice de prevalencia se presentó en

---

<sup>14</sup> [WWW.SALUDPUBLICACHILE.CL8080](http://www.saludpublicachile.cl:8080) documento de salud pública Chile, s. p. (2014). <http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/>. Obtenido de [www.saludpublicachile.cl:8080](http://www.saludpublicachile.cl:8080) (citado septiembre 2016)

mujeres, en trabajadores entre 25-44 años de edad, en el estamento auxiliar, en trabajadores con contrato indefinido, aquellos que se <sup>15</sup>desempeñan 50 horas semanales y dependen de la unidad de otros servicios clínicos, lo que no constituye un perfil del ausentismo necesariamente. Según la distribución de las licencias medicas, la mayor proporción se distribuyó en aquellos que perciben una remuneración líquida entre \$500.001-1.000.000 pesos y están afectos a turno. Todas estas características resultaron significativamente diferentes entre los trabajadores ausentados y no ausentados por incapacidad laboral, excepto para las variables estamento y horas semanales de contratación. Se concluye que el alto ausentismo presentado en los 57 establecimientos autogestionados en red fue principalmente a causa de enfermedad común, donde el 67,4% de los trabajadores presentó al menos una licencia médica durante el año 2012. Se cree necesario continuar las investigaciones respecto a este fenómeno, incorporando otras características individuales y características del ambiente físico y organizacional que también influyen en el ausentismo según la literatura.”

## **AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

### Resumen

<sup>16</sup>“El ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e,

---

<sup>15</sup> [WWW.SALUDPUBLICACHILE.CL8080](http://www.saludpublicachile.cl:8080) documento de salud publica chile, s. p. (2014). <http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/>. Obtenido de [www.saludpublicachile.cl:8080](http://www.saludpublicachile.cl:8080) (citado octubre 2016)

<sup>16</sup> ISSUU.COM documento issuu. (citado agosto 2016). [www.issuu.com](http://www.issuu.com).  
Obtenido de [www.issuu.com](http://www.issuu.com)

incluso, para la economía local y nacional. Los múltiples factores determinantes del ausentismo hacen complejo su abordaje y su manejo; sin embargo, hay crecientes pruebas de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado reducir significativamente la ausencia al trabajo y, por ende, sus costos directos e indirectos.”

## **ANALISIS DE LAS CIFRAS DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO EN PARQUES NACIONALES NATURALES DE VIGENCIA 2013.**

### Resumen

La salud, el bienestar y la productividad han venido tomando preponderancia durante los últimos años en el ámbito laboral porque además de garantizar el desarrollo de actividades funcionales y de competencias para la organización, le da al trabajador la sensación de pertenecer a un sector social que lo considera valioso, importante y necesario para la misma así mismo ,lo hace partícipe de un colectivo que le permite interactuar con redes de apoyo de diferentes índoles garantizando las relaciones interpersonales y facilitándole además la oportunidad de adquirir y ejercitar nuevas aptitudes y de desarrollar conocimientos adquiridos.

Estos aspectos no son de poca monta, pues se relacionan de manera importante y directa con el origen de enfermedades mentales las cuales generan alteraciones y cambios emocionales y de conducta que en cadena causan sufrimiento, costos personales, costos familiares y costos sociales para el trabajador.

Por su parte el ausentismo, considerado como un fenómeno laboral normal y casi inevitable, pero que se debe analizar y neutralizar porque <sup>17</sup>“cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados «normales» se plantea un problema para la organización, puesto que se dificulta la consecución adecuada de sus objetivos. Además, en función de las causas del absentismo, éste también puede estar indicando problemas para los trabajadores, en especial los relativos a su salud, que puede resultar perjudicada por causa de su actividad laboral”

### **4.3. MARCO ESPACIAL O GEOGRAFICO**

secretaria departamental de deportes y recreación del Risaralda, según el plan de desarrollo aprobado por la asamblea del departamento de Risaralda para el periodo administrativo del 2012 al 2015, es un eje importante definido por los lineamientos del señor gobernador como “RISARALDA UNIDA, INCLUYENTE Y CON RESULTADOS”. Se encargará de desarrollar las estrategias del deporte en el departamento, abarcando las diferentes disciplinas deportivas, apoyando con infraestructura y asesoramiento profesional, todo con el afán de impulsar el deporte para que se proyecte desde lo municipal a lo departamental y de allí a lo nacional e internacional.

### **MISIÓN**

<sup>18</sup>“La Secretaría de Deporte, Recreación y Cultura tiene como finalidad fomentar y rescatar expresiones artísticas y culturales; facilitar el surgimiento de una generación de deportistas competitivos y de alto rendimiento y

---

<sup>17</sup> [WWW.SCRIBD.COM](http://WWW.SCRIBD.COM) documento scribd. (citado julio 2016).  
*www.pt.scribd.com*. Obtenido de *www.pt.scribd.com*

<sup>18</sup> [WWW.RISARALDA.GOV.CO](http://WWW.RISARALDA.GOV.CO) P.D, Risaralda, G. d. (citado septiembre 2016). *www.risaralda.gov.co*. Obtenido de *www.risaralda.gov.co*

desarrollar actividades de inclusión social en cultura, deporte, recreación y educación física.”

## **VISIÓN**

<sup>19</sup>“La Secretaría de Deporte, Recreación y Cultura tiene como finalidad fomentar y rescatar expresiones artísticas y culturales; facilitar el surgimiento de una generación de deportistas competitivos y de alto rendimiento y desarrollar actividades de inclusión social en cultura, deporte, recreación y educación física.”

---

<sup>19</sup> [WWW.RISARALDA.GOV.CO](http://WWW.RISARALDA.GOV.CO) P.D. Risaralda, G. d. (citado septiembre 2016). [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co). Obtenido de [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co)

## **5. METODOLOGIA**

### **5.1. TIPO DE ESTUDIO.**

El desarrollo de la presente investigación se definió de tipo descriptiva.

### **5.2. POBLACION DE ESTUDIO**

La población objeto de la investigación está constituida por los funcionarios públicos de la Secretaria Departamental de Recreación y Deportes de Risaralda.

El personal de la Secretaría de Deportes está conformado de la siguiente manera;

- Secretaria de despacho

Cargo de libre nombramiento y remoción reglamentado por la ley 909 de 2004, el cual es designado por el señor gobernador.

- Dirección de Deporte

La secretaria tiene dos dependencias y la de deportes es la que se orienta con este cargo de director, el cual es también de libre nombramiento y remoción (código 009 grado 27)

- 3 Profesionales Universitarios (código 219 grado 18)

De los cuales encontramos uno en carrera administrativa y 2 en provisionalidad. El profesional de carrera administrativa se define como de planta, ya que la norma define la carrera con un objetivo de dar estabilidad laboral al funcionario y solo depende del rendimiento y la calificación semestral para perder esta estabilidad.

Los dos funcionarios en provisionalidad, la norma los define con la posibilidad de ingresar a la carrera administrativa mediante el concurso de esos cargos que establece la comisión nacional del estado civil.

- 1 Auxiliar Administrativo (código 407 grado 2)

Cargo que se encuentra en Provisionalidad y está encargado de labores administrativas propias de la dirección de la secretaria.

- Personal de contratación

Son 6 profesionales, los cuales están contratados por prestación de servicios, los cuales están orientados a desarrollar las estrategias de deportes según las disciplinas que se definen dentro del plan de desarrollo y que designan la secretaría de deportes en el departamento, el cual brinda asesoría y apoyo en las prácticas de las diferentes comunidades del departamento.

### **5.3. VARIABLES DEL ESTUDIO**

El estudio se plantea sobre dos variables que mediante la implementación o el desarrollo del programa de seguridad y salud en el trabajo se solucionaran o intervendrán al trabajador para mejorar su calidad de vida y de salud.

Para desarrollar la investigación en torno a estas dos variables se construyó un cuestionario de 28 preguntas las cuales permitieron conocer la percepción de las personas vinculadas a las Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura acerca del Ausentismo y Accidentalidad Laboral en la Gobernación de Risaralda.

VARIABLES DEL ESTUDIO DEL AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD CON SUS CAUSAS.

La accidentalidad determina el número de accidentes de trabajo que ocurren en un periodo.

Numero de ausencias o faltas en el trabajo por alguna causa.

#### **5.4. FUENTES DE DATOS.**

Para la presente investigación la fuente de datos fue primaria, ya que nos proporcionaron la información original o de primera mano y que no existe en documentos previamente elaborados y por lo tanto es generada en el mismo momento de hacer la investigación.

#### **5.5. RECOLECCION DE DATOS.**

La aplicación del formato fue por medio de una entrevista y de la encuesta con opciones de respuestas cerradas

## 6. RESULTADOS

### 6.1. DIAGNOSTICO

El personal de la Secretaría de Deportes está conformado de la siguiente manera;

- Secretaria de despacho

Cargo de libre nombramiento y remoción reglamentado por la ley 909 de 2004, el cual es designado por el señor gobernador.

- Dirección de Deporte

La secretaria tiene dos dependencias y la de deportes es la que se orienta con este cargo de director, el cual es también de libre nombramiento y remoción (código 009 grado 27)

- 3 Profesionales Universitarios (código 219 grado 18) de los cuales encontramos uno en carrera administrativa y 2 en provisionalidad. El profesional de carrera administrativa se define como de planta, ya que la norma define la carrera con un objetivo de dar estabilidad laboral al funcionario y solo depende del rendimiento y la calificación semestral para perder esta estabilidad.

Los dos funcionarios en provisionalidad, la norma los define con la posibilidad de ingresar a la carrera administrativa mediante el concurso de esos cargos que establece la comisión nacional del estado civil.

- 1 Auxiliar Administrativo (código 407 grado 2)

Cargo que se encuentra en Provisionalidad y está encargado de labores administrativas propias de la dirección de la secretaria.

- Personal de contratación

Son aquellos profesionales que están contratados por prestación de servicios, los cuales están orientados a desarrollar las estrategias de deportes según las disciplinas que se definen dentro del plan de desarrollo y que designan la secretaría de deportes en el departamento, el cual brinda

asesoría y apoyo en las prácticas de las diferentes comunidades del departamento.

### Ilustración 1

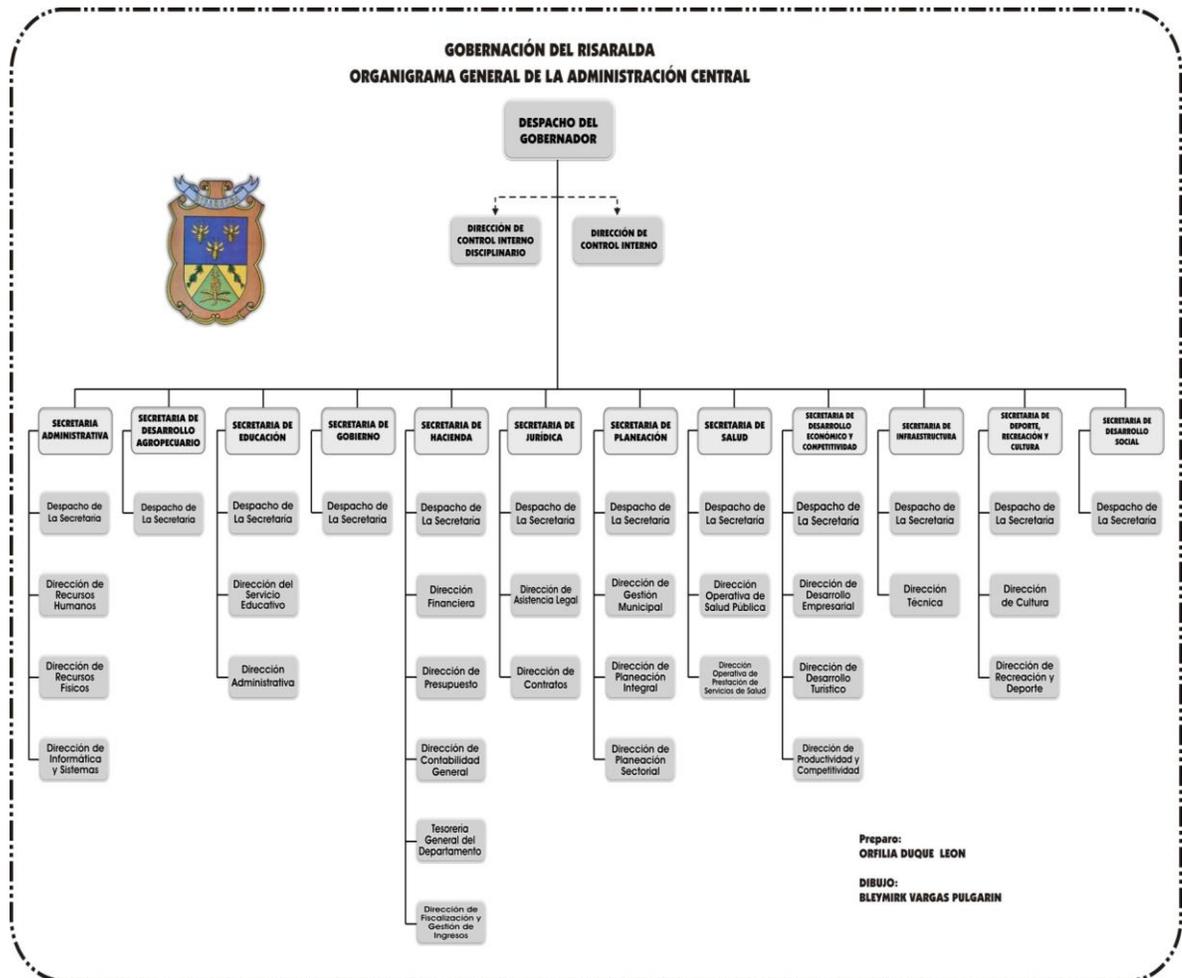
### Organigrama de la Secretaria de Deportes



Fuente: Pagina interactiva SAIA para funcionarios públicos Departamentales

## Ilustración 2

### Organigrama de la Gobernación de Risaralda



Fuente: Pagina interactiva SAIA para funcionarios públicos Departamentales

## MARCO POBLACIONAL

### RECURSOS FISICOS - GOBERNACION DE RISARALDA

- Nit de la Entidad Estatal:  
891480085-7
- Dirección física:  
Calle 19 No 13-17
- Departamento y municipio:  
Risaralda  
Pereira
- Nombre abreviado de la Entidad Estatal:  
GOBERNACION DE RISARALDA
- Orden:  
Territorial
- Teléfono:  
(57)(3) – 3398300
- Correo electrónico:  
[contactenos@risaralda.gov.co](mailto:contactenos@risaralda.gov.co)
- Rama:  
Ejecutiva

La Administración Central cuenta con unas instalaciones comúnmente denominada “Gobernación de Risaralda”, edificio que tiene 15.000 m2 construidos en el año 1981. Igualmente cuenta con espacios físicos fuera de este edificio que coadyuvan al rol del Departamento como son: Casa del Deporte Villa Olímpica donde se encuentra la Secretaría de Deporte, Recreación y Cultura, San Joaquín Vía Altagracia donde se ubica Talleres (Secretaría de Infraestructura), en la carrera 7 con calle 43 se ubica el Laboratorio de Salud Pública y en la carrera 7 N° 23-60 Edificio Risaralda, donde se ubica el Laboratorio CIDAR y la Secretaría de Desarrollo

Económico y Competitividad, en la Avenida Las Américas calle 95 Vía Mercasa se ubica el CRUED(Centro Regulador de Urgencias, Emergencias y Desastres).

### **RECURSOS TECNOLOGICOS**

Se cuenta en la S.D.R. con equipos tecnológicos como computadores, servidores, programas interactivos como SAIA donde La entidad establece, documenta, implementa y mantiene un Sistema de Gestión, para lo cual ha identificado diecisiete (17) Procesos.

### **RECURSOS FINANCIEROS**

Se encuentra definido por el POA (plan operativo anual) el cual define los recursos financieros con los cuales trabajara la secretaria y desarrollara las estrategias en cuanto a deporte establece el plan de desarrollo, en las vigencias de los años 2012 al 2015, el cual se define en funcionamiento administrativo, desarrollo de infraestructura en el departamento y la inversión en material, desarrollo de programas e insumos de apoyo en las labores de las diferentes disciplinas deportivas, distribuidos de la siguiente manera:

### **INFORME DE GESTIÓN AÑO 2012:**

#### **SEMBRANDO PARA EL FUTURO DEPORTIVO:**

Asignado: \$1.170.296.061

Beneficiarios: 11.139 personas

#### **Polos de desarrollo:**

28 Monitores encargados del fomento del deporte y el aprovechamiento del tiempo libre en 16 disciplinas deportivas priorizadas de acuerdo a la vocación deportiva en los 14 municipios, consolidando la reserva deportiva del departamento.

### **Juegos intercolegiados:**

<sup>20</sup>“Con broche de oro en voleibol y dos preseas de plata en taekwondo y atletismo culminó Risaralda su participación en los Juegos Intercolegiados Nacionales que tuvieron como sede a Armenia, Manizales y Pereira.”

<sup>21</sup>“El consolidado risaraldense fue de 11 medallas de oro, 23 de plata y 25 de bronce para un total de 59 que le ubicó en el décimo puesto general del evento. En la categoría A ocupó la casilla 12 con 4-9-10 y en la B el puesto 11 con 7-14-15.”

### **Supérate con el deporte**

Se le asignó la sede para la realización de la fase departamental del Programa Supérate, gestionando recursos por valor de \$159.3 millones aproximadamente, con un total de 7 municipios beneficiados directamente con el programa.

### **Subprograma 16.2 cosechando resultados**

Asignado: 3.201.605.971

Beneficiarios: 3.700

<sup>22</sup>“El deporte de alto rendimiento se mide por los resultados deportivos. Para llegar a ellos, se requiere de una serie de procesos pedagógicos y metodológicos ordenados, que garanticen el adecuado desarrollo físico, psicológico y técnico de los deportistas, teniendo como soporte los adelantos de las ciencias aplicadas. El desarrollo deportivo debe entenderse como un lineamiento estratégico institucional que promueve el acceso y permanencia

---

<sup>20</sup> [WWW.RISARALDA.GOV.CO](http://WWW.RISARALDA.GOV.CO) P.D, Risaralda, G. d. (citado agosto 2016). [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co). Obtenido de [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co)

<sup>21</sup> [WWW.RISARALDA.GOV.CO](http://WWW.RISARALDA.GOV.CO) P.D, Risaralda, G. d. (citado agosto 2016). [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co). Obtenido de [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co)

<sup>22</sup> [WWW.RISARALDA.GOV.CO](http://WWW.RISARALDA.GOV.CO) P.D, Risaralda, G. d. (citado agosto 2016). [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co). Obtenido de [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co)

de jóvenes potencialidades en procesos de crecimiento personal, mediante un proceso racional de entrenamiento y asistencia planificada.”

**Deportista apoyado:**

Inversión: \$297.500.000

86 atletas que hicieron parte del programa deportista apoyado por los logros obtenidos en el año 2011 en 15 disciplinas.

**Preparación nacional e internacional:**

N. de Competencias internacionales: 25

Presupuesto de Inversión: 523 millones.

Con un total de 523 millones los deportistas hicieron parte de la mejor preparación nacional e internacional antes vista, con 25 competencias internacionales que fueron otorgadas por la Gobernación de Risaralda para mejorar el rendimiento deportivo de nuestros atletas.

**HÁBITOS PROGRAMA Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DESDE LA ACTIVIDAD FÍSICA PARA CONSTRUIR SOCIEDAD CON RESULTADOS**

**Subprograma 17.1. Risaralda Vive**

Asignado: \$122.941.932

Beneficiarios: 18.225 personas

Convenio 304 de 2012 suscrito con Coldeportes

Valor \$ 74.223.880.

10 Municipios del departamento beneficiados del programa dirigido a la prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles; a la promoción de la salud mediante los buenos hábitos de alimentación, actividad física y espacios libres de humo, Risaralda Vive se constituye como el único programa de la Secretaría de Deportes, Recreación y Cultura que afronta dos problemáticas; el buen aprovechamiento del tiempo libre y la salud.

## **Subprograma Recreación para la inclusión social**

Asignado: \$664.546.629

Beneficiarios: 1000 personas

### Campamento juvenil:

Evento que fue dirigido a jóvenes en edades de 13 a 28 años edad, el cual consistió en la realización de un campamento Departamental durante 3 días, <sup>23</sup>“el cual se dan a conocer los fundamentos, beneficios y técnicas del campismo como actividad destinada a un mejor uso del tiempo libre y apropiación de los parques y escenarios del Departamento.”

### Nuevo comienzo:

Evento dirigido a la población adulta mayor del Departamento de Risaralda que tiene como principal objetivo, incrementar el acceso de alternativas de recreación, tiempo libre y actividad física que favorezcan la calidad de vida de los adultos mayores.

### Juegos indígenas:

Eventos deportivos, recreativos, culturales y artísticos, dirigidos a 8 comunidades indígenas del Departamento.

### Clásica de la guadua:

Evento deportivo que integra a todos los ciclistas del Departamento y el país durante varios días, el cual por ordenanza de la honorable asamblea se desarrolla año tras año, es de destacar que esta clásica llega a cada uno de los municipios de nuestro departamento.

---

<sup>23</sup> [WWW.ALCALDIABOGOTA.GOV.CO](http://WWW.ALCALDIABOGOTA.GOV.CO) Colombia, a. b. (citado agosto 2016).  
www.alcaldiabogota.gov.co. Obtenido de www.alcaldiabogota.gov.co

Torneo de fútbol campesino:

Evento deportivo que integro a todas las selecciones de futbol campesino del departamento en un torneo desde la fase municipal, zonales Departamentales y la gran final que se desarrolló en el Municipio de Santuario.

## **FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN PARA MEJORES RESULTADOS.**

Se llevó a cabo un proceso técnico de consolidación de información sobre escenarios deportivos y recreativos en los municipios del departamento. Conociendo el estado actual de los escenarios en los diferentes municipios.

## **INFORME DE GESTIÓN AÑO 2013**

### **Inversión total: \$785.000.000**

Se igualó el tope histórico de 20 medallas de oro. Fueron 57 preseas: 20 de Oro-19 de Plata-18 de Bronce

Juegos Centroamericanos Escolares: 8 Medallas: 3 Oros, 2 Platas y 3 Bronces

## **COSECHANDO RESULTADOS**

### **Inversión total: \$2.257.000.000**

Risaralda, modelo de intervención en los procesos de desarrollo del deporte de altos logros.

La Gobernación de Risaralda recibió por parte de Coldeportes un reconocimiento en cumbre nacional, gracias a los resultados nacionales e internacionales que ha tenido el departamento en los últimos años, por lo cual se invitó en calidad de expositor como modelo de Deporte exitoso.

## **PRINCIPALES RESULTADOS**

- Títulos mundiales en arquería: Sara José López y Camilo Cardona
- Subtítulo mundial juvenil en Levantamiento de Pesas: Jhon Jairo Serna Mendoza
- Campeón Juegos Suramericanos Juveniles de Lucha Olímpica: Anderson Hernández.
- Deportistas risaraldenses en mundiales en ciclismo de montaña, judo, voleibol y natación.
- Histórica actuación en Juegos Bolivarianos: Quince de los dieciséis deportistas risaraldenses que estuvieron en los juegos subieron al podio: 16 medallas de oro, 7 de plata y 5 de bronce
- 116 deportistas incluido en el programa deportista apoyado.
- Se participó en 17 eventos internacionales en deportes como clavados, atletismo, bicigrós, bolo, gimnasia, judo, lucha olímpica, natación, arquería, tiro deportivo.

## **HABITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES DESDE LA ACTIVIDAD FISICA PARA CONSTRUIR SOCIEDAD CON RESULTADOS. RECREACION PARA LA INCLUSION SOCIAL**

- Se realizó el Campamento Nacional Juvenil en Pereira con la asistencia de 1.230 personas de todo el país. Coldeportes adoptó como actividad social del campamento la siembra de árboles, a partir la exitosa experiencia propuesta y realizada por la Gobernación de Risaralda.

## **INFORME DE GESTIÓN AÑO 2014**

### **Deporte Alto Rendimiento**

- En la actual administración del gobernador Carlos Alberto Botero se está cumpliendo con el objetivo 'Risaralda en el ciclo olímpico'.

- 2012. Histórica actuación en Juegos Nacionales (11 oros, 27 platas, 28 bronce para 66 medallas)
- 2013. Histórica actuación deportistas risaraldenses en Juegos Bolivarianos – Perú. Participaron 15 deportistas y 14 subieron al podio: 16-7-5. Total: 28 medallas)
- 2014. Participación de 8 deportistas en Juegos Suramericanos Chile. 1 plata y 3 bronce.
- Histórica actuación de 10 deportistas en Juegos Centroamericanos y del Caribe, en México: 3 oros, 5 platas y 4 bronce

### **Deportista Apoyado**

En el 2014 se incluyeron 80 beneficiarios del programa Deportista Apoyado, de 17 deportes incluyendo a dos deportistas en discapacidad con una inversión de 357 millones de pesos.

### **Deporte Formativo**

Histórica actuación en Juegos Nacionales Intercolegiados con récord en total de medallas: 63 (16 oros, 19 platas, 28 bronce). El mejor antecedente era de 59 preseas.

## **INFORME DE GESTIÓN AÑO 2015**

Población beneficiada: 17.337 personas

Valor Ejecutado: \$855.931.814

Se han Apoyado técnicamente a los 14 municipios del Departamento en el deporte escolar y extraescolar (Plan de entrenamiento, seguimiento y control técnico y biomédico que permita identificar la evolución técnica deportiva de los deportistas beneficiados por el programa de polos de desarrollo deportivo)

Se Realizó la fase departamental y participación en la fase nacional de 2 juegos escolares de la reserva deportiva.

Población beneficiada: 2.206

Valor ejecutado: \$4.023.445.646

Se Aumentó en 113% <sup>24</sup>“las Medallas de oro, plata y bronce obtenidas por los deportistas Risaraldenses en competencias nacionales federadas y juegos intercolegiados en el cuatrienio.”

Se contrataron con 23 entrenadores y monitores calificados (Formación, experiencia y resultados deportivos)

Se Impulsó el desarrollo y fortalecimiento del centro biomédico (profesionales en el área de la salud, Insumos de consumo y elementos para la fisioterapia y medicina, ayudas diagnósticas, mejoramiento de instalaciones, mantenimiento de equipos de gimnasio y biomédicos)

Se Apoyaron 29 ligas deportivas, clubes y entidades para la participación de sus deportistas en eventos regionales, nacionales e internacionales como la organización de eventos deportivos

Se fortaleció el programa deportista apoyado

Se logró el 6to puesto en los Juegos Deportivos Nacionales alcanzado 29 medallas de oro. 33 de plata y 40 de bronce

Se estableció la estrategia del programa Risaralda vive en 10 municipios del Departamento de Población beneficiada: 10450

Se realizó la carrera atlética marco tulio castro

Con recursos del IVA a la telefonía móvil se apoyaron 14 propuestas del mismo número de municipios

Se realizaron eventos en 6 grupos poblacionales (discapacidad, negritudes, niños, adulto mayor, indígenas, jóvenes)

Valor ejecutado: \$1.348.452.346

---

<sup>24</sup> [WWW.RISARALDA.GOV.CO](http://WWW.RISARALDA.GOV.CO) P.D, Risaralda, G. d. (citado septiembre 2016).  
[www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co). Obtenido de [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co)

Se está levantando la información del observatorio para el fortalecimiento del deporte y la recreación.

Valor ejecutado: \$20.000.000

**Tabla 1. Presupuesto asignado y ejecutado en deporte 2012-2015**

| PRESUPUESTO ASIGNADO Y EJECUTADO EN DEPORTE 2012-2015 |                        |                        |                        |                        |                        |                        |                        |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|   | ASIGANDO 2012          | EJECUTADO 2012         | ASIGANDO 2013          | EJECUTADO 2013         | ASIGANDO 2014          | EJECUTADO 2014         | ASIGANDO 2015          |
| DEPORTE FORMATIVO                                     | \$1,170,236,061        | \$958,139,000          | \$935,287,000          | \$785,295,000          | \$803,317,710          | \$784,379,000          | \$929,856,380          |
| DEPORTE DE ALTOS LOGROS                               | \$3,201,605,000        | \$3,034,657,000        | \$2,396,342,000        | \$2,256,697,000        | \$2,231,526,846        | \$2,119,345,000        | \$4,663,617,279        |
| ACTIVIDAD FISICA                                      | \$122,941,932          | \$74,902,000           | \$245,196,000          | \$163,516,000          | \$121,169,000          | \$95,263,000           | \$160,488,566          |
| RECREACION  | \$664,546,629          | \$304,771,000          | \$1,248,018,000        | \$1,014,056,000        | \$1,092,189,782        | \$754,612,000          | \$1,316,299,484        |
| FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL                         | \$50,100,000           | \$0                    | \$40,022,000           | \$36,500,000           | \$50,000,000           | \$23,484,000           | \$20,000,000           |
| RECURSOS DE REGALIAS                                  |                        |                        |                        |                        |                        |                        | \$2,299,949,615        |
| <b>TOTAL RECURSOS ASIGNADOS</b>                       | <b>\$5,209,429,622</b> | <b>\$4,372,469,000</b> | <b>\$4,864,865,000</b> | <b>\$4,256,064,000</b> | <b>\$4,298,203,338</b> | <b>\$3,777,083,000</b> | <b>\$9,390,211,324</b> |

Fuente: Pagina interactiva SAIA para funcionarios públicos Departamentales

<sup>25</sup>“Es importante presentar los resultados de la investigación de forma que permita identificar tanto como sea posible no sólo los datos que emergen del estudio, sino también el proceso de análisis y su interpretación.”

A continuación se socializan los resultados obtenidos tras la aplicación de una entrevista realizada a la Coordinación del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación de Risaralda y la encuesta realizada con el fin

<sup>25</sup> IBDIGITAL.UIB.ES documento uib, u. (citado en agosto 2016).  
[www.ibdigitaluib.es](http://www.ibdigitaluib.es). Obtenido de [www.ibdigitaluib.es](http://www.ibdigitaluib.es)

de conocer la percepción de las personas vinculadas a las Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura acerca del Ausentismo y Accidentalidad Laboral en la Gobernación de Risaralda.

Los resultados contribuyeron para construir un Plan de Mejoramient requerido para la disminución de accidentes y ausentismo laboral en la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura en el Departamento de Risaralda

En la Secretaría de Deportes del Risaralda durante la vigencia 2012 – 2015, se encontraron 14 casos de ausentismo y 5 accidentes laborales dicha información es suministrada por la Coordinación del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Risaralda, en su análisis podemos observar lo siguiente:

**Tabla 2. REPORTE DE ACCIDENTALIDAD Y AUSENTISMO EN LA SECRETARIA DEPARTAMENTAL DE DEPORTES RECREACION Y CULTURA (2013-2013-2014-2015)**

| <b>AUSENTISMO SECRETARIA DE DEPORTE RECREACION Y CULTURA</b> |                 |                               |  |
|--|-----------------|-------------------------------|--|
| <b>2013</b>  |                 |                               |  |
| <b>24/05/2013</b>  | <b>103 días</b> | <b>licencia de maternidad</b> |  |
| <b>05/08/2013</b>  | <b>3 días</b>   | <b>esguince de hombro</b>     |  |
| <b>2014</b>  |                 |                               |  |
| <b>15/05/2014</b>  | <b>10 días</b>  | <b>z988</b>                   | <b>otros estados postquirúrgicos</b>             |
| <b>08/07/2014</b>  | <b>2 días</b>   | <b>j069</b>                   | <b>infección aguda de las vías respiratorias</b> |
| <b>10/07/2014</b>  | <b>2 días</b>   | <b>j00x</b>                   | <b>rinofaringitis aguda</b>                      |
| <b>21/01/2014</b>  | <b>15 días</b>  | <b>a.t</b>                    | <b>luxación dedo mano iz</b>                     |
| <b>28/01/2014</b>  | <b>60 días</b>  | <b>a.t</b>                    | <b>contusión rodilla izquierda</b>               |
| <b>06/02/2014</b>  | <b>15 días</b>  | <b>a.t</b>                    | <b>contusión hombro izquierdo</b>                |
| <b>14/06/2014</b>  | <b>0 días</b>   | <b>a.t</b>                    | <b>torcedura hombro izquierdo</b>                |
| <b>2015</b>  |                 |                               |  |
| <b>22/02/2015</b>  | <b>2 días</b>   | <b>r11x</b>                   | <b>náuseas y vomito</b>                          |
| <b>06/03/2015</b>  | <b>1 día</b>    | <b>k296</b>                   | <b>gastritis</b>                                 |
| <b>20/05/2016</b>  | <b>3 días</b>   | <b>r509</b>                   | <b>fiebre no especificada</b>                    |
| <b>15/07/2015</b>  | <b>5 días</b>   | <b>at</b>                     | <b>lesiones múltiples</b>                        |
| <b>2016</b>  |                 |                               |  |
| <b>09/03/2016</b>  | <b>3 días</b>   | <b>m109</b>                   | <b>gota no especificada</b>                      |

Fuente: Datos suministrados Coordinación Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Risaralda.

## **AUSENTISMO LABORAL AÑO 2012**

En el año 2012 el Área de Seguridad y Salud en el trabajo de la Gobernación del Risaralda, no tiene estadísticas de ausentismo, ya que se presentaron algunos inconvenientes, uno de ellos fueron los cambios administrativos puesto que asumía un nuevo Gobernador y con él un nuevo plan de desarrollo que llevaría nuevas políticas causando una transición con el nuevo personal, por tanto surgieron vacíos de información en los cuales la oficina de salud en el trabajo no tiene en sus archivos estadísticas de este año en casos de ausentismo.

Otro punto para resaltar en la falta de información del reporte en el año 2012, es el cambio de ARP, puesto que la Gobernación del Risaralda tenía convenio con Colmena hasta el año 2012 manejando un programa de sistemas para reportes, ya sean estos por Accidentalidad Laboral y Ausentismo, dicho programa en el cambio de administración departamental se extravió, posteriormente en los años 2013, 2014, 2015 la ARP contratada fue Colpatria, para el año 2016 se realiza un nuevo cambio de ARP regresando a Colmena.

## **AUSENTISMO LABORAL EN EL 2013**

**Tabla 3. Ausentismo laboral año 2013**

| <b>2013</b> |          |                        |
|-------------|----------|------------------------|
| 24/05/13    | 103 DIAS | LICENCIA DE MATERNIDAD |
| 5/08/13     | 3 DIAS   | ESGUINCE DE HOMBRO     |

Fuente: Datos suministrados Coordinación Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Risaralda.

Se observan 2 casos, encontrando que las dos causas fueron; licencia de maternidad 103 días y esguince de hombro 3 días. Nos aclara el Coordinador

del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo que el dato del esguince de hombro del año (2013) está catalogada como ausentismo laboral más no por un accidente de trabajo ya que ocurrió por efectos extra laborales.

#### **AUSENTISMO LABORAL EN EL 2014**

**Tabla 4. Ausentismo laboral año 2014**

| <b>2014</b> |         |      |   |
|-------------|---------|------|---|
| 15/05/14    | 10 DIAS | Z988 | OTROS ESTADOS POSTQUIRURGICOS             |
| 8/07/14     | 2 DIAS  | J069 | INFECCION AGUDA DE LAS VIAS RESPIRATORIAS |
| 10/07/14    | 2 DIAS  | J00X | RINOFARINGITIS AGUDA                      |
| 21/01/14    | 15 DIAS | A.T  | LUXACION DEDO MANO IZ                     |
| 28/01/14    | 60 DIAS | A.T  | CONTUSION RODILLA IZQUIERDA               |
| 6/02/14     | 15 DIAS | A.T  | CONTUSION HOMBRO IZQUIERDO                |
| 14/06/14    | 0 DIAS  | A.T. | TORCEDURA HOMBRO IZQUIERDO                |

Fuente: Datos suministrados Coordinación Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Risaralda.

En esta vigencia ocurrieron 7 eventos que generaron ausentismo laboral en la secretaría de deportes. Encontramos que afectaciones de la salud fueron las causantes de generar 14 días de ausentismo en 3 empleados, mostrando las afecciones de vías respiratorias en dos de los tres casos y una cirugía no especificada con su respectivo estado posquirúrgico generando una ausencia con 10 días.

Los otros 4 casos restantes fueron generados por accidentes de trabajo, en la secretaría de deportes, se observan en los archivos del reporte en el accidente, que fueron por actividades propias que generan los monitores como empleados en su labor, tales como: la actividad física, en la cual están expuestos a lesiones que afectan sus extremidades en la gran mayoría, por

tal motivo las luxaciones, esguinces, contusiones y torceduras generaron cuadros clínicos que requirieron de 90 días para recuperar la salud de los trabajadores afectados.

La descripción de los casos de accidente de trabajo en el año 2014 fue:

- **21/01/14- 15 DIAS- A.T-LUXACION DEDO MANO IZ:** labor habitual propia del trabajo, sucedido en áreas recreativas o deportivas, el tipo lesión es definido como golpe, contusión o aplastamiento, en las manos, el agente del accidente es herramientas, implementos o utensilios, y el mecanismo generador de la lesión es caída de objeto.
- **28/01/14- 60 DIAS- A.T- CONTUSION RODILLA IZQUIERDA:** accidente dentro de la empresa, caída en escalera lastimándose los miembros inferiores, ambiente de trabajo, se sucedió por pisadas choques o golpes causando torcedura, esguince o desgarro muscular.
- **6/02/14- 15 DIAS- A.T- CONTUSION HOMBRO IZQUIERDO:** Un monitor de la modalidad Tiro Con Arco, enseña como tirar la flecha le ocurre el accidente o lesión causando trauma de hombro izquierdo, le realizan examen, el médico define según gravedad de la lesión dar incapacidad.
- **14/06/14- 0 DIAS- A.T- TORCEDURA HOMBRO IZQUIERDO:** Lesión física causada por herramientas, utensilios o implementos utilizados en la actividad del trabajo, la lesión se produjo en el miembro superior, el mecanismo del accidente fue causado por sobreesfuerzo, esfuerzo excesivo o falso movimiento, el tipo lesión fue esguince, torcedura, desgarro muscular de miembros superiores.

## AUSENTISMO LABORAL EN EL 2015

**Tabla 5. Ausentismo laboral año 2015**

| 2015     |        |      |                        |
|----------|--------|------|------------------------|
| 22/02/15 | 2 DIAS | R11X | NAUSEAS Y VOMITO       |
| 6/03/15  | 1 DIA  | K296 | GASTRITIS              |
| 20/05/16 | 3 DIAS | R509 | FIEBRE NO ESPECIFICADA |
| 15/07/15 | 5 DIAS | AT   | LESIONES MULTIPLES     |

Fuente: Datos suministrados Coordinación Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Risaralda.

En el 2015 se presentaron 4 casos en total, donde el ausentismo tuvo su origen en afectaciones de la salud del trabajador en tres casos y un solo caso fue por causa de un accidente laboral.

Encontramos que las alteraciones gastrointestinales y virosis no especificadas generaron en tres empleados 6 días de ausentismo. El accidente de trabajo se generó por lesiones múltiples que en el monitor le requirió según cuadro clínico y reporte de 5 días de incapacidad.

La descripción de los casos de accidente de trabajo en el año 2015 fue:

- **15/07/15- 5 DIAS - AT - LESIONES MULTIPLES:** un monitor de BMX sufre un accidente explicando uno de los ejercicios que contiene la sesión, se fractura la clavícula, error en la técnica, accidente ocurrido en la demostración sostenido

## AUSENTISMO LABORAL EN EL 2016

**Tabla 6. Ausentismo laboral año 2016**

| 2016    |        |      |                      |
|---------|--------|------|----------------------|
| 9/03/16 | 3 DIAS | M109 | GOTA NO ESPECIFICADA |

Fuente: Datos suministrados Coordinación Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Risaralda.

En lo transcurrido del presente año se ha presentado un caso de ausentismo que requirió de 3 días de recuperación, este caso se generó por una afectación de la movilidad en sus articulaciones fruto de una patología.

### INFORMACION FUNCIONARIOS SECRETARIA DE DEPORTES.

- **Conocimiento sobre el área seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Risaralda**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaría de Deportes conoce acerca del Área de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Risaralda.

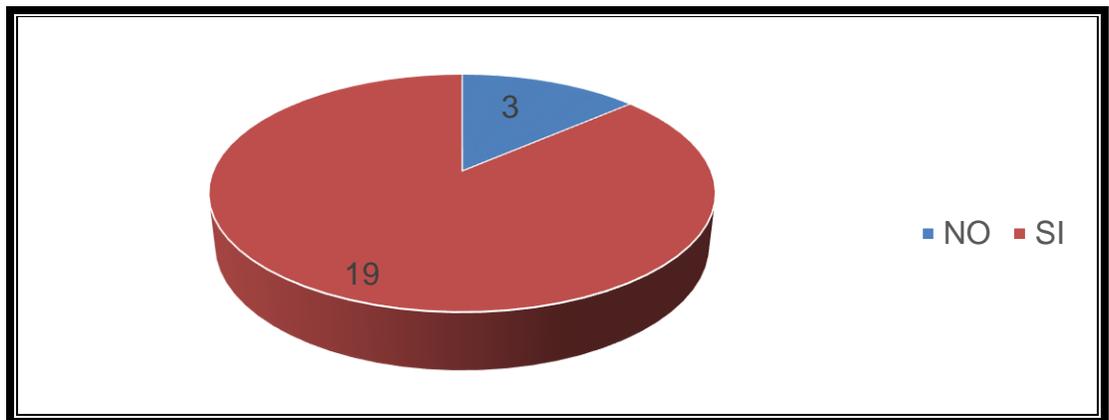
**Tabla 7. Conocimiento sobre el área seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Risaralda**

| Conocimiento área sst de la gobernación | No. | %      |
|---|-----|--------|
| NO                                      | 3   | 13,64  |
| SI                                      | 19  | 86,36  |
| TOTAL                                   | 22  | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaría Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Análisis: La gran mayoría de los empleados conoce el programa de SST, develando el plan de socialización del programa que está realizando el equipo de trabajo del programa en la secretaría de deportes y recreación. Aun así se debe fortalecer el plan de comunicaciones y socialización para que la meta sea la totalidad de los empleados.

**Gráfica 1. Conocimiento sobre el área de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Risaralda**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Conocimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes conoce acerca del Programa del Sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Gobernación de Risaralda.

**Tabla 8. Conocimiento Del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y cultura.**

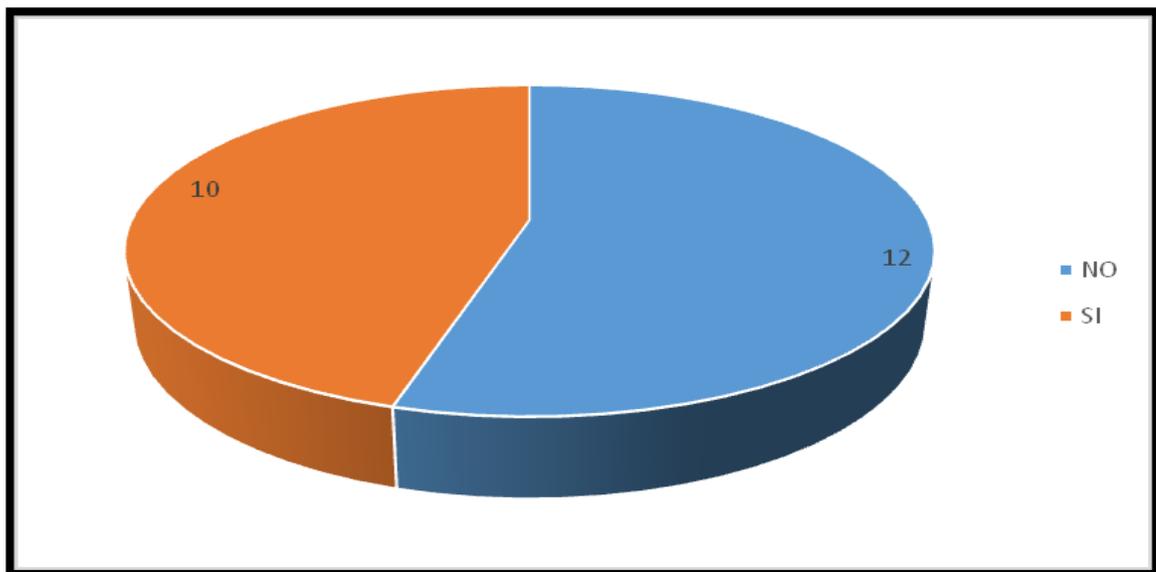
| conocimiento programa SST en la | No. | % |
|---------------------------------|-----|---|
|---------------------------------|-----|---|

| Secretaria |    |        |
|------------|----|--------|
| NO         | 12 | 54,55  |
| SI         | 10 | 45,45  |
| TOTAL      | 22 | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Se perciben dudas ante el conocimiento del programa ya que la mitad de los empleados lo desconocen, se debe reforzar planes de trabajo con los empleados, involucrandolos con las actividades del programa.

**Gráfica 2. Conocimiento del Programa SST en la Secretaría Departamental de Deportes Recreación y cultura**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Conocimiento que es una ARP en la Secretaria Departamental de Recreación Deportes y Cultura.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes tiene conocimiento de que es una ARP.

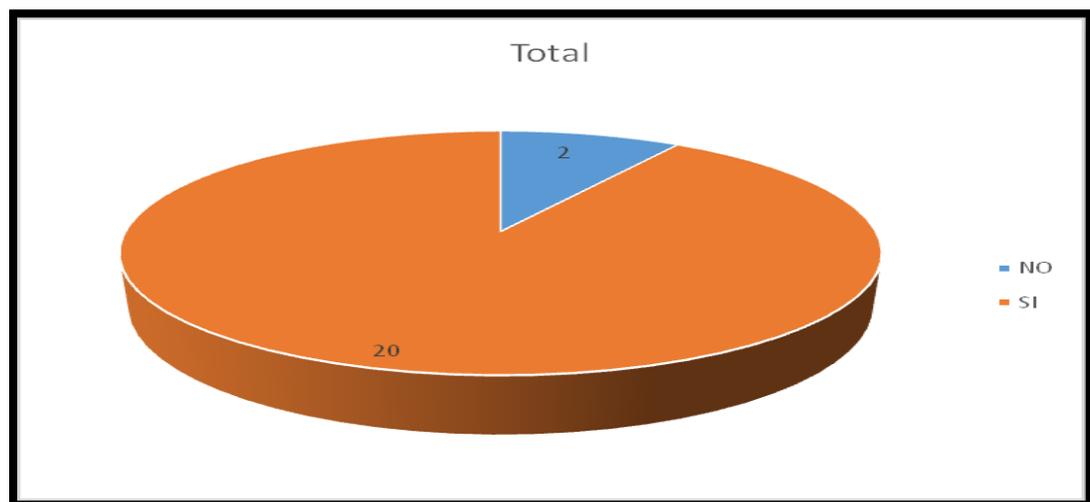
**Tabla 9. Conocimiento que es una ARP en la Secretaria Departamental de Recreación Deportes y Cultura.**

| Sabe que es una ARP | No | %      |
|---------------------|----|--------|
| NO                  | 2  | 9,09   |
| SI                  | 20 | 90,91  |
| TOTAL               | 22 | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

La mayoría conoce que es una ARP, se debe aumentar la participación de esta con la empresa en pro de que el trabajador conozca más su ARP.

**Gráfica 3. Conocimiento que es una ARP en la Secretaria Departamental de Recreación Deportes y Cultura.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Conocimiento del Significado de Ausentismo Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes tiene conocimiento sobre el significado de Ausentismo Laboral.

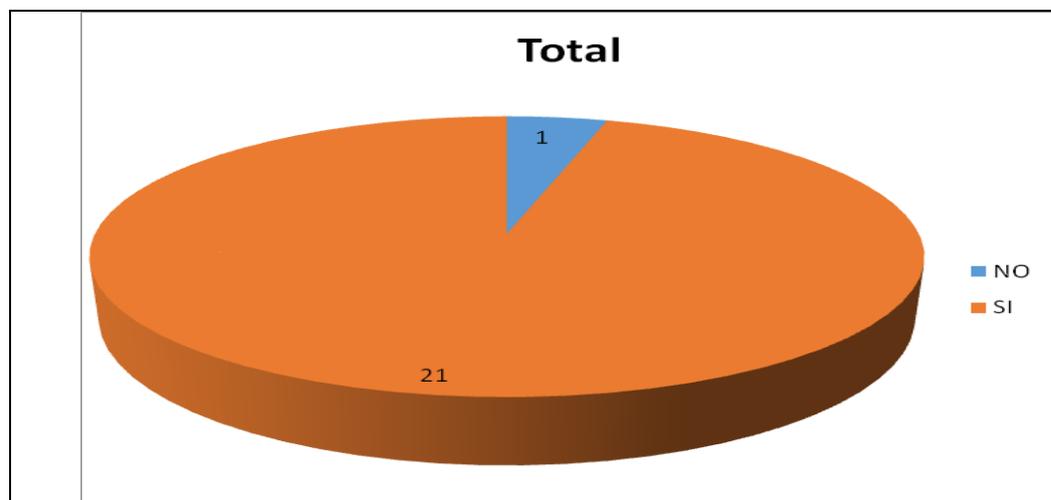
**Tabla 10.** Conocimiento del Significado de Ausentismo Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación.

| conocimiento de ausentismo laboral | No        | %      |
|------------------------------------|-----------|--------|
| <i>NO</i>                          | 1         | 4,55   |
| <i>SI</i>                          | 21        | 95,45  |
| <i>TOTAL</i>                       | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El conocimiento pleno permite establecer acciones de mejoramiento ante el ausentismo por causas definidas en el momento.

**Gráfica 4. Conocimiento del Significado de Ausentismo Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Conocimiento significado de Accidente Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes tiene conocimiento sobre el significado de Accidente Laboral.

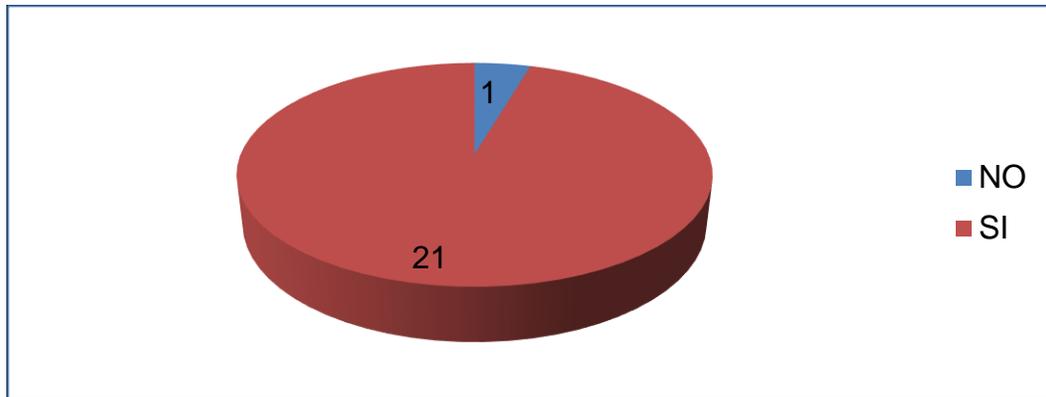
**Tabla 11.** Conocimiento significado de Accidente Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura.

| Conocimiento accidente laboral | No        | %             |
|--------------------------------|-----------|---------------|
| NO                             | 1         | 4,55          |
| SI                             | 21        | 95,45         |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>22</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Al igual que el anterior, el conocimiento pleno permite avanzar en los planes de socialización y de identificación de los factores que desencadenaron el accidente laboral.

**Gráfica 5. Conocimiento significado de Accidente Laboral en la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Alguna ocasión no asistió al trabajo por alguna enfermedad**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes no asistió al trabajo por alguna enfermedad.

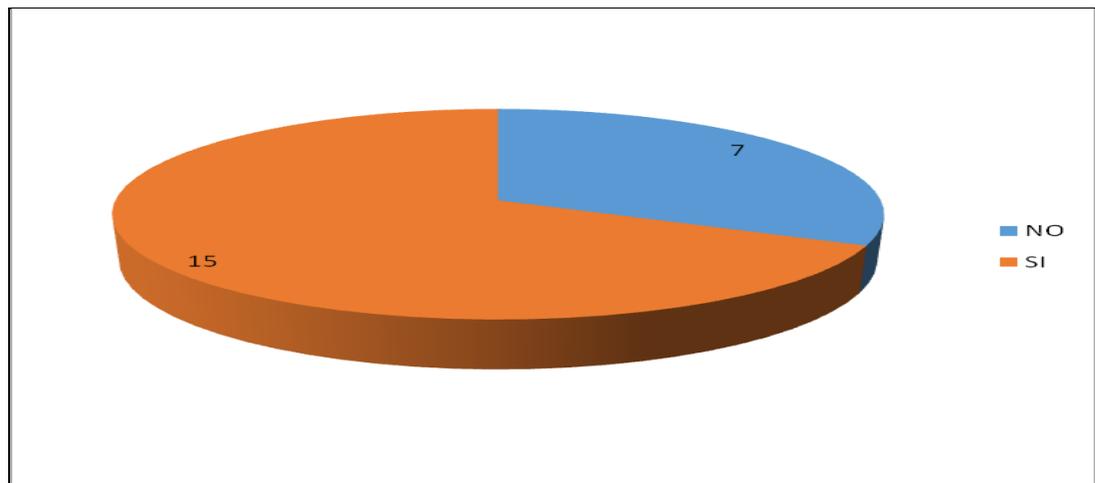
**Tabla 12. Alguna ocasión no asistió al trabajo por alguna enfermedad**

| alguna ocasión no asistió al trabajo por enfermedad | No        | %      |
|---|-----------|--------|
| NO  | 7         | 31,82  |
| SI  | 15        | 68,18  |
| TOTAL   | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El admitir la no asistencia al trabajo por afectación de la salud permite identificar planes de mejora. Hay que fortalecer la comunicación para que el 32% de los empleados restantes participen del programa y faciliten información de ausentismo a causa de enfermedad común.

**Gráfica 6. Alguna ocasión no asistió al trabajo por alguna enfermedad**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Alguna ocasión no asistió al trabajo por Accidente Laboral**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes no asistió al trabajo por Accidente Laboral.

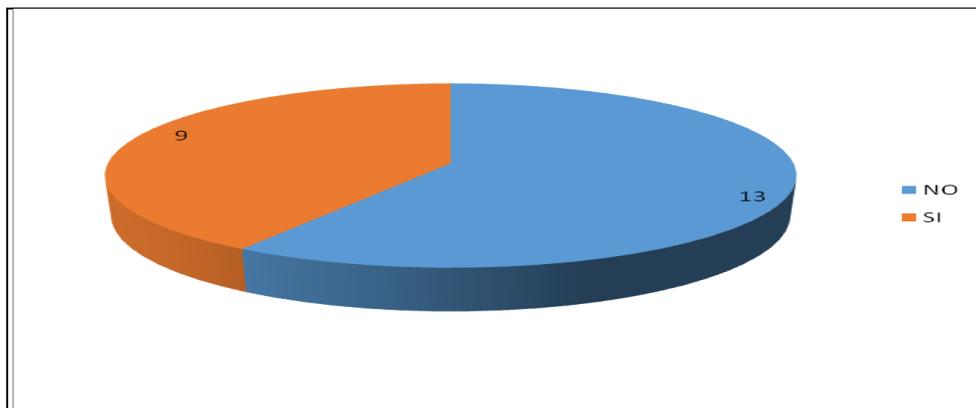
**Tabla 13. Alguna ocasión no asistió al trabajo por Accidente Laboral**

| alguna ocasión no asistió al trabajo por accidente laboral | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| NO   | 13        | 59,09  |
| SI   | 9         | 40,91  |
| TOTAL  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El 41% de los empleados ha tenido un accidente laboral, esta situación debe establecer planes de prevención que orienten en una cultura de autoprotección en los empleados.

**Gráfica 7. Alguna ocasión no asistió al trabajo por Accidente Laboral**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Ante accidente laboral lo reporta y sabe a quién.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes reporta un Accidente Laboral y sabe a quién hacerlo.

**Tabla 14.** Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes reporta un Accidente Laboral y sabe a quién hacerlo.

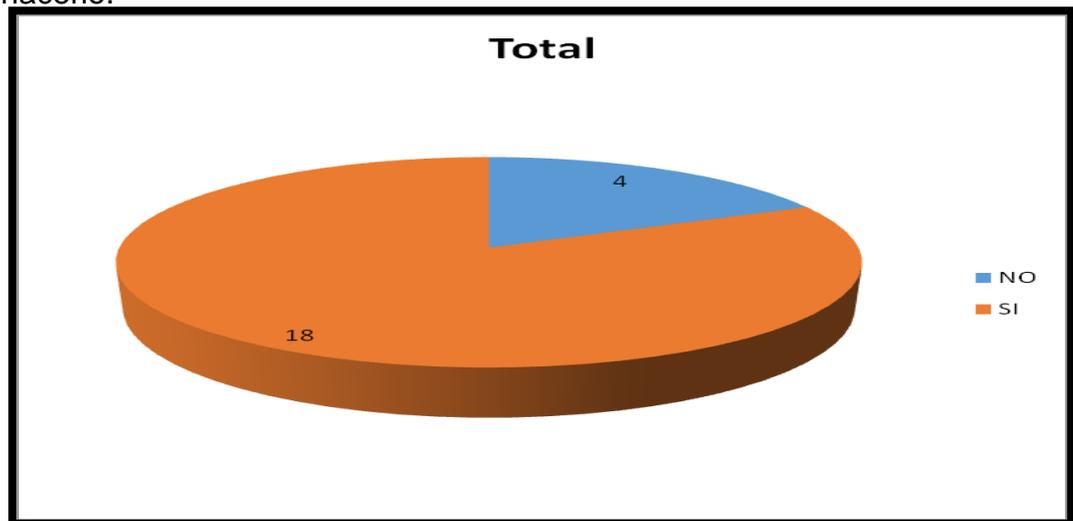
| ante accidente laboral lo reporta y sabe a quien | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| NO   | 4         | 18,18  |
| SI   | 18        | 81,82  |
| TOTAL  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El conocimiento de los procesos de reporte se conoce en gran medida, aunque hay que fortalecer acciones de socialización de este proceso para que no se produzcan sesgos en dichos reportes.

**Gráfica 8 Ante accidente laboral lo reporta y sabe a quién.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes reporta un Accidente Laboral y sabe a quién hacerlo.



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Ante enfermedad laboral reporta su ausentismo al área encargada**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes reporta el ausentismo laboral al área encargada.

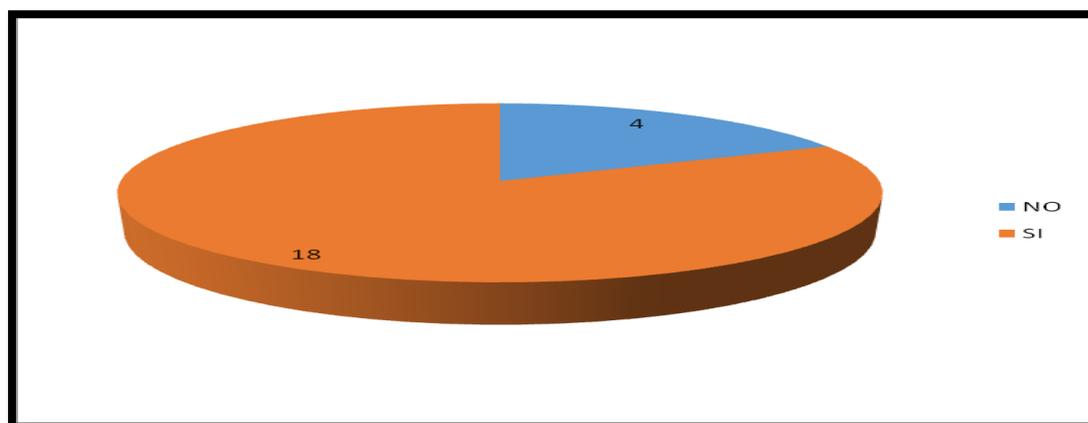
**Tabla 15** Ante enfermedad laboral reporta su ausentismo al área encargada

| ante enfermedad reporta su ausentismo al área encargada | No | %      |
|---|----|--------|
| NO  | 4  | 18,18  |
| SI  | 18 | 81,82  |
| TOTAL   | 22 | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El 18% no reporta el ausentismo, este se debe analizar e intervenir de forma educativa, ya que esta información permite establecer planes de mejora constantes y evitar el ausentismo.

**Gráfica 9. Ante enfermedad laboral reporta su ausentismo al área encargada**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Conocimiento de los Procedimientos para reportar un Accidente Laboral.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si el personal de la Secretaria de Deportes conoce los procedimientos para reportar un Accidente Laboral.

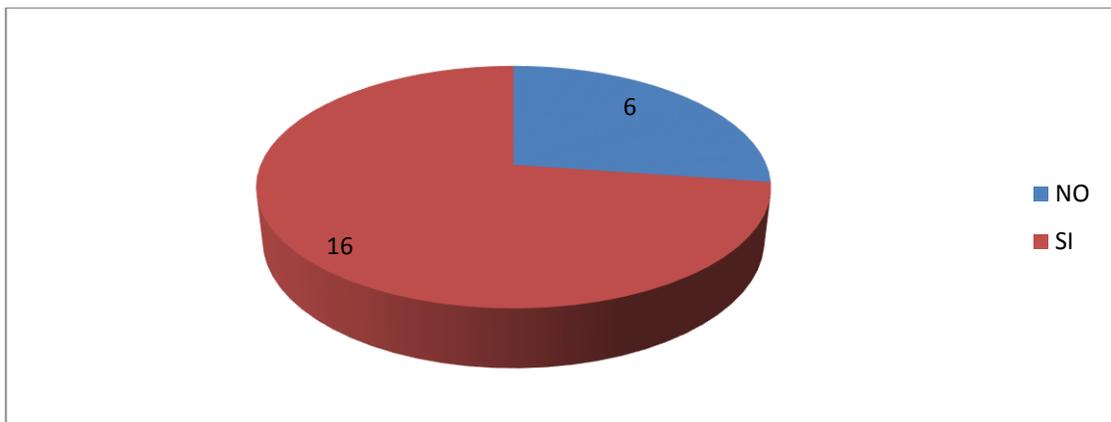
**Tabla 16** Conocimiento de los Procedimientos para reportar un Accidente Laboral.

| Conoce los procedimientos para reporte de accidente laboral | No        | %      |
|---|-----------|--------|
| NO  | 6         | 27,27  |
| SI  | 16        | 72,73  |
| TOTAL   | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El desconocimiento en los reportes altera las estadísticas, formándose sesgos en la calidad de los reportes, es por eso que hay que implementar acciones educativas y de información para el 27% de los empleados que desconocen dichos procedimientos.

**Gráfica 10. Conocimiento de los Procedimientos para reportar un Accidente Laboral.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Numero de capacitaciones recibidas en los últimos 3 años sobre procedimientos administrativos para un reporte por ausentismo laboral.** Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer el número de capacitaciones recibidas en los últimos 3 años sobre procedimientos administrativos para un reporte por ausentismo laboral en el personal de la Secretaria de Deportes.

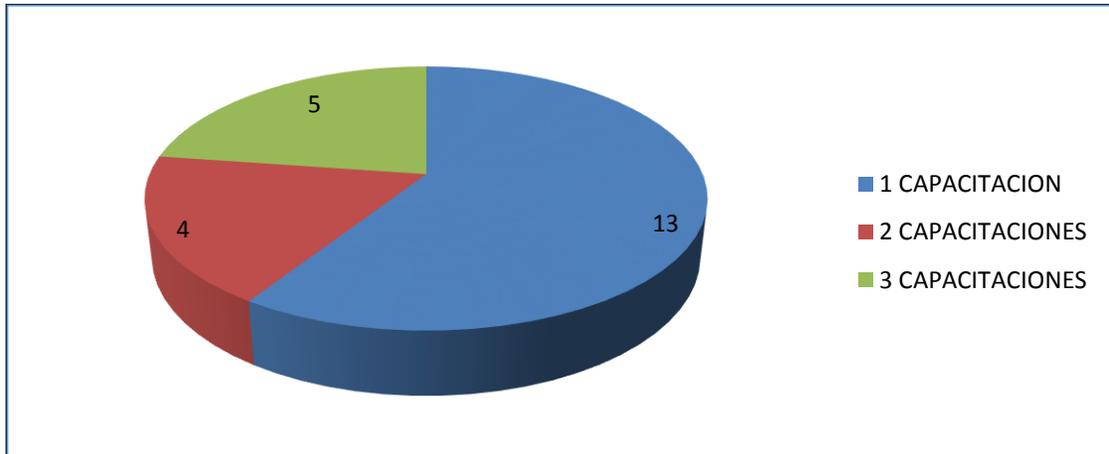
**Tabla 17.** Número de capacitaciones recibidas en los últimos 3 años sobre procedimientos administrativos para un reporte por ausentismo laboral.

| Numero de capacitaciones en los últimos 3 años sobre ausentismo y accidentes laborales | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| 1 CAPACITACION   | 13        | 59,09  |
| 2 CAPACITACIONES   | 4         | 18,18  |
| 3 CAPACITACIONES   | 5         | 22,73  |
| TOTAL  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Más de la mitad de los empleados de la secretaria a recibido una sola capacitación, es importante establecer una retroalimentación constante de los procesos del programa para poder monitorear de forma acertada las causas de los accidentes laborales y así fomentar la cultura de la prevención.

**Gráfica 11. Número de capacitaciones recibidas en los últimos 3 años sobre procedimientos administrativos para un reporte por ausentismo laboral.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Conocimientos sobre el número de días como plazo para el reporte de un Accidente laboral.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer el número de días como plazo para el reporte de un Accidente laboral en el personal de la Secretaria de Deportes.

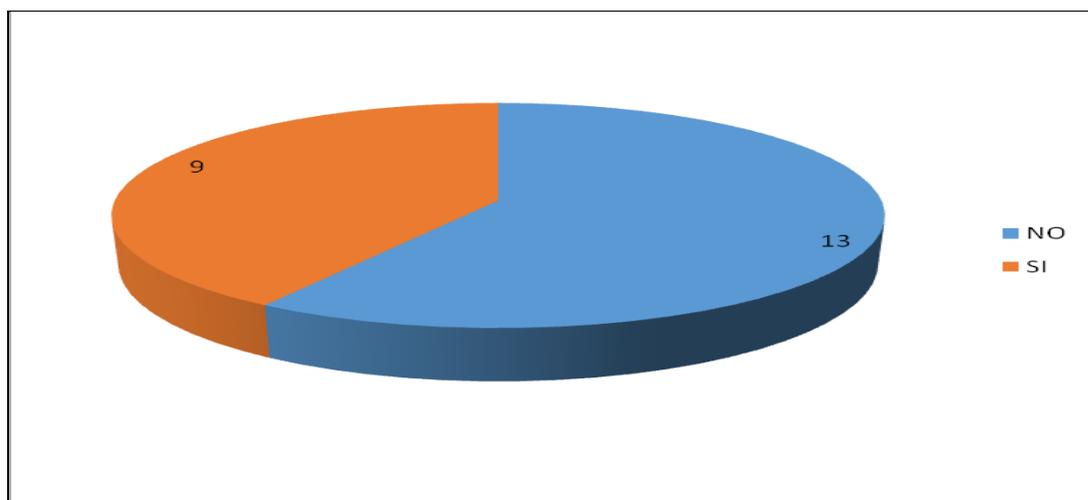
**Tabla 18** Conocimientos sobre el número de días como plazo para el reporte de un Accidente laboral.

| conoce el # de días para el reporte de un accidente laboral | No        | %      |
|---|-----------|--------|
| NO  | 13        | 59,09  |
| SI  | 9         | 40,91  |
| TOTAL   | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El desconocimiento de los plazos de reporte, es un factor que contribuye a que no se asuman las responsabilidades por parte de la ARP, convirtiéndose en un alto riesgo para la empresa, por tanto se debe establecer más actividades educativas con la ARP y los trabajadores de la empresa.

**Gráfica 12. Conocimientos sobre el número de días como plazo para el reporte de un Accidente laboral.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Calificación de los servicios que le prestan de Salud y ARP**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer la calificación del servicio de Salud y ARP en el personal de la Secretaria de Deportes.

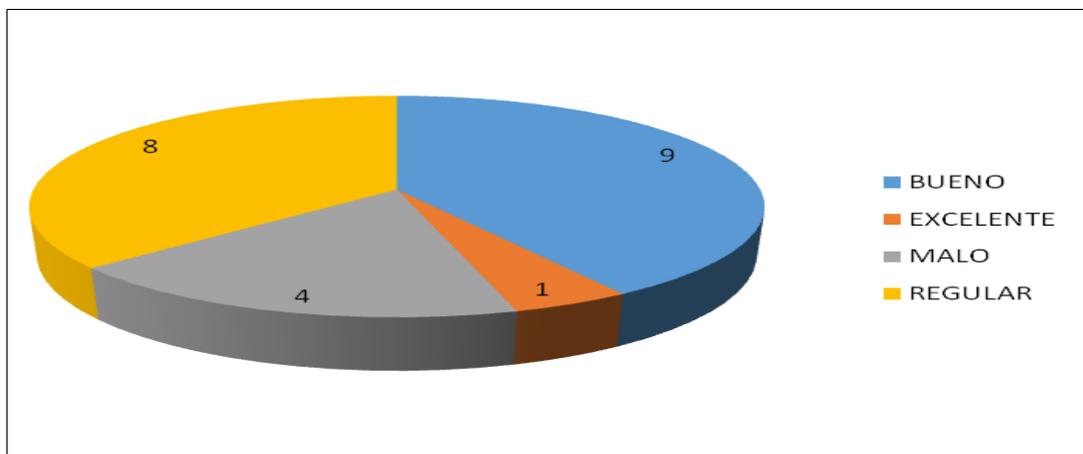
**Tabla 19.** Calificación de los servicios que le prestan de Salud y ARP

| calificación servicios de ARP | No        | %      |
|-------------------------------|-----------|--------|
| BUENO                         | 9         | 40,91  |
| EXCELENTE                     | 1         | 4,55   |
| MALO                          | 4         | 18,18  |
| REGULAR                       | 8         | 36,36  |
| TOTAL                         | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

La inconformidad con la ARP por parte de la mitad de los empleados denota poco conocimiento o falta de compromiso de la ARP para con sus afiliados, por tanto hay que trabajar en acciones participativas donde interactúen los trabajadores con su ARP.

**Gráfica 13** Calificación de los servicios que le prestan de Salud y ARP



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Por causa del trabajo tiene algún impedimento para la realización de actividades laborales**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si presentan algún impedimento para la realización de actividades laborales como consecuencia del trabajo en el personal de la Secretaria de Deportes.

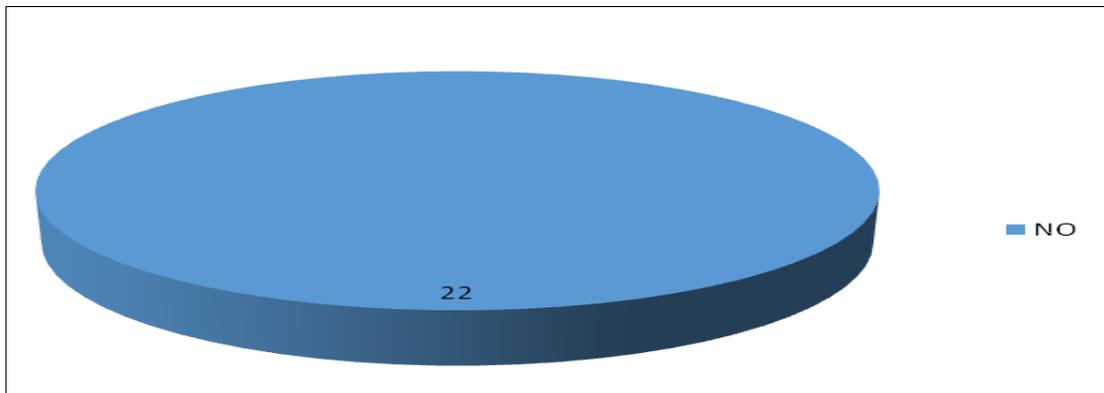
**Tabla 20.** Por causa del trabajo tiene algún impedimento para la realización de actividades laborales

| por causa del trabajo tiene algún impedimento para la realización de actividades laborales | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| NO   | 22        | 100,00 |
| TOTAL  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Es buen signo que no se presenten enfermedades laborales, pero al mismo tiempo advierta seguir trabajando en la prevención, como también en sistemas de información que nutran las fuentes o variables de análisis del programa, todo para mantener los estilos de vida saludables.

**Gráfica 14. Por causa del trabajo tiene algún impedimento para la realización de actividades laborales**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Presenta dolor constante en espalda, cuello, manos, pies, otros y cuáles.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si presentan algún dolor constante en espalda, en el personal de la Secretaria de Deportes.

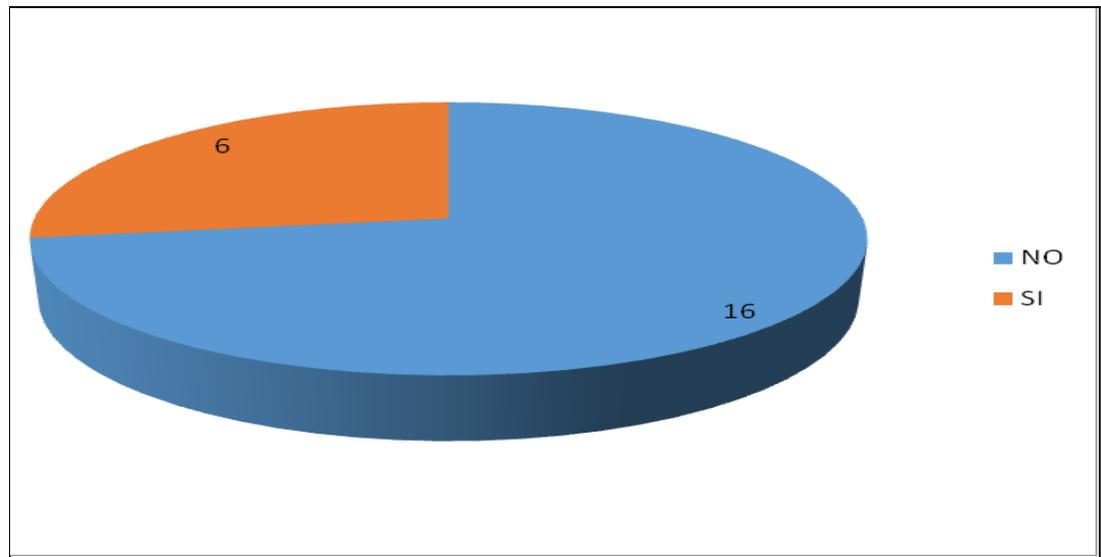
Un 27% de los empleados manifiesta presentar dolencias que le afectan su libre desarrollo laboral, siendo el cuello y las extremidades las más afectadas, por consiguiente se debe orientar un estudio ergonómico que permita mitigar o solucionar los factores que puedan estar provocando afectaciones en la salud de los trabajadores.

**Tabla 21.** Presenta dolor constante en espalda

| Padece dolor de espalda en forma constante | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| NO   | 16        | 72,73  |
| SI   | 6         | 27,27  |
| TOTAL                                      | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 15. Presenta dolor constante en espalda**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Presenta dolor constante en cuello**

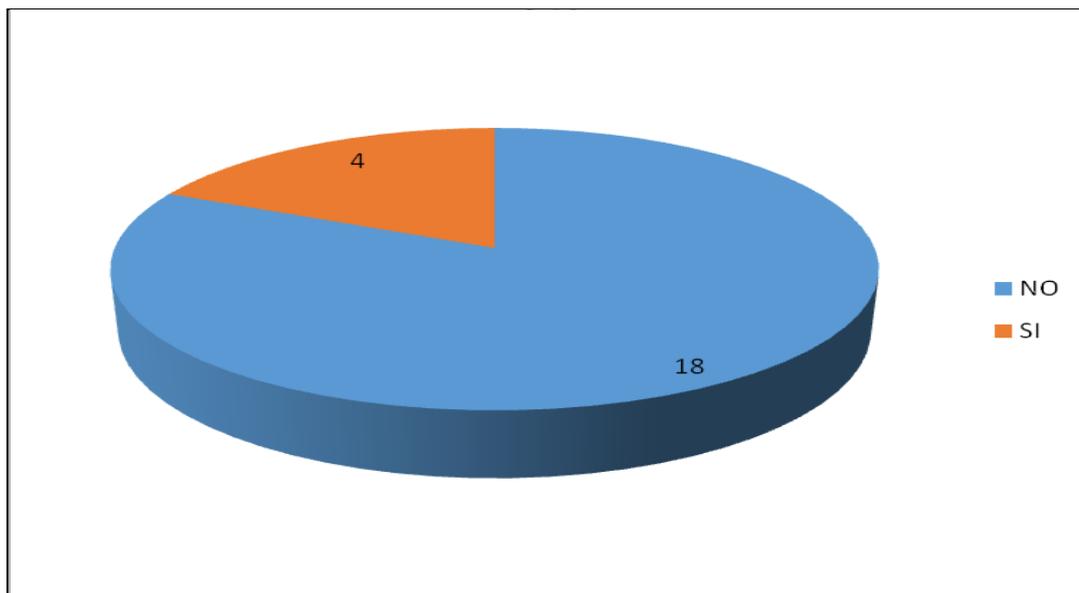
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si presentan algún dolor constante en cuello, en el personal de la Secretaria de Deportes.

**Tabla 22- Presenta dolor constante en cuello**

| padece dolor de cuello en forma constante | No        | %      |
|---|-----------|--------|
| NO  | 18        | 81,82  |
| SI  | 4         | 18,18  |
| TOTAL                                     | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 16. Presenta dolor constante en cuello**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Presenta dolor constante en manos**

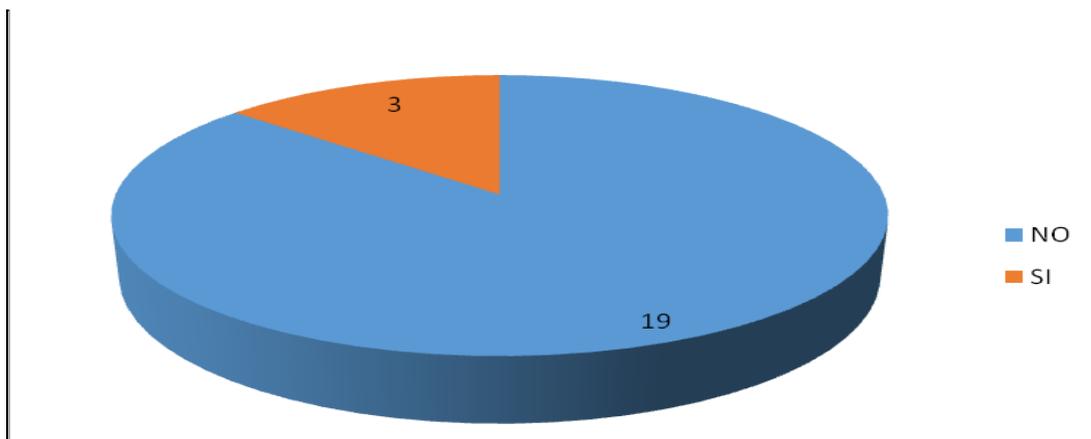
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si presentan algún dolor constante en manos, en el personal de la Secretaria de Deportes.

**Tabla 23.** Presenta dolor constante en manos

| Padece dolor en las manos de forma constante | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| NO   | 19        | 86,36  |
| SI   | 3         | 13,64  |
| TOTAL  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 17. Presenta dolor constante en manos**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Presenta dolor constante en pies**

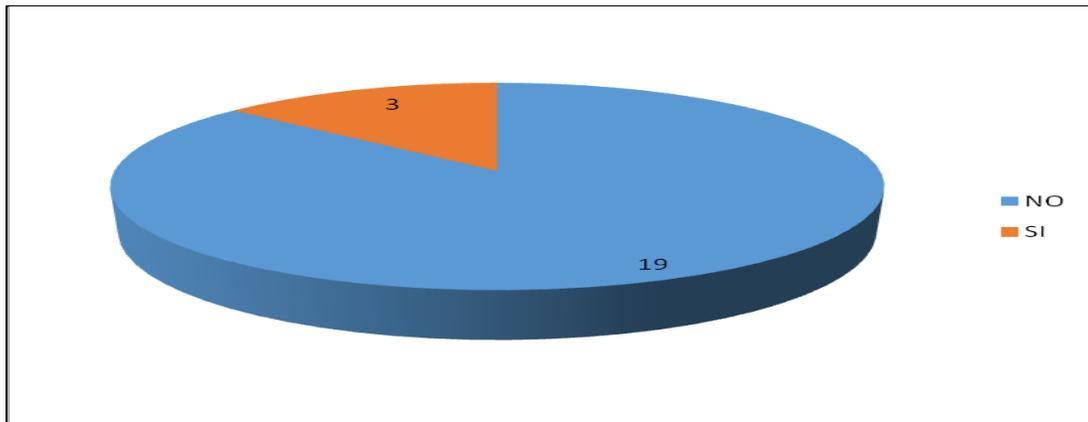
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si presentan algún dolor constante en pies, en el personal de la Secretaria de Deportes

**Tabla 24.** Presenta dolor constante en pies

| padece dolor en los pies de forma constante | No        | %      |
|---|-----------|--------|
| NO  | 19        | 86,36  |
| SI  | 3         | 13,64  |
| TOTAL                                       | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 18. Presenta dolor constante en pies**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaría Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Presenta otros dolores constantes**

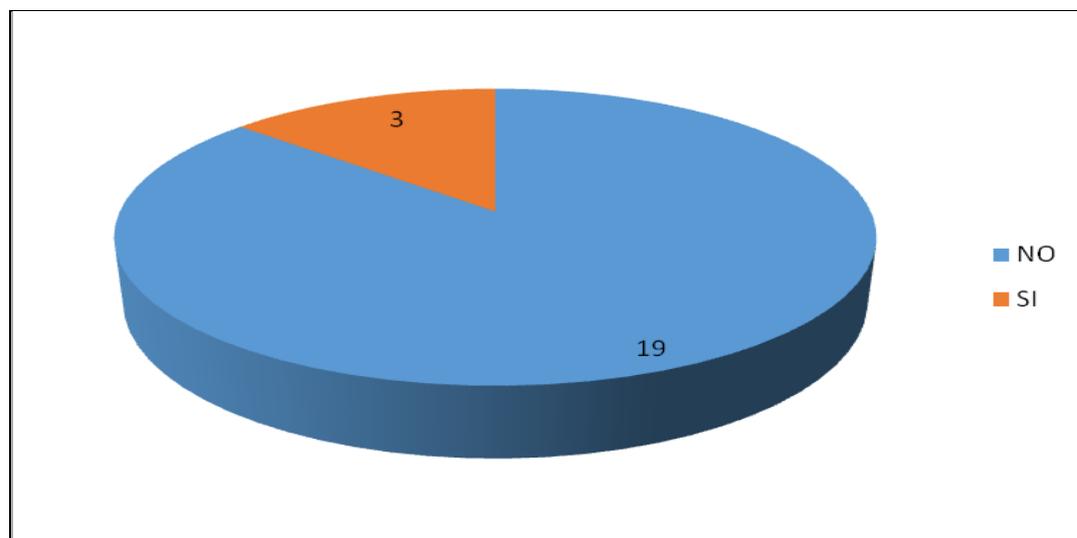
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer si presentan otros dolores constantes, en el personal de la Secretaría de Deportes

**Tabla 25.** Presenta otros dolores constantes

| padece otros dolores | No        | %      |
|----------------------|-----------|--------|
| NO                   | 19        | 86,36  |
| SI                   | 3         | 13,64  |
| TOTAL                | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaría Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 19. Presenta otros dolores constantes**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Otros dolores constantes**

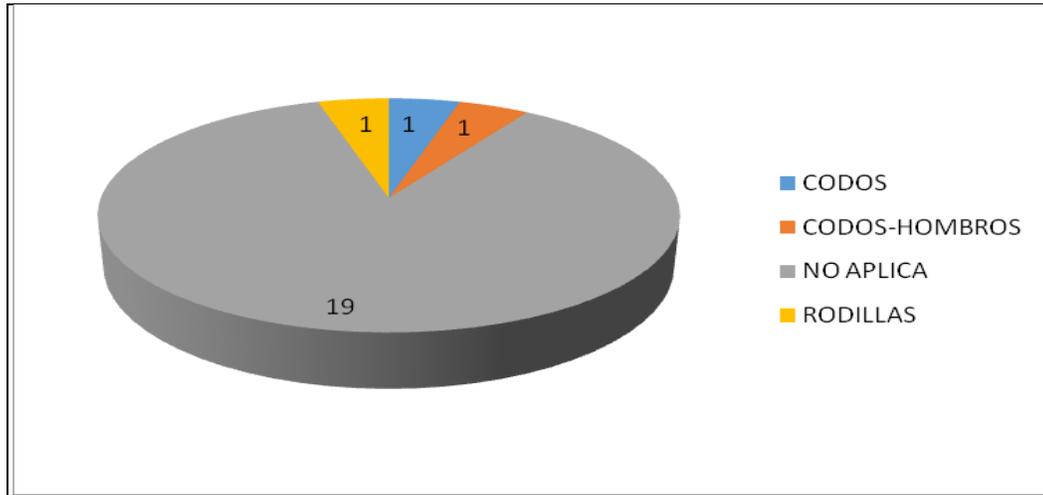
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer otros dolores constantes, en el personal de la Secretaria de Deportes

**Tabla 26. Otros dolores constantes**

| CUAL DOLOR    | No        | %      |
|---------------|-----------|--------|
| CODOS         | 1         | 4,55   |
| CODOS-HOMBROS | 1         | 4,55   |
| NO APLICA     | 19        | 86,36  |
| RODILLAS      | 1         | 4,55   |
| TOTAL         | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 20. Otros dolores constantes**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda

- **Padece alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el trabajo**

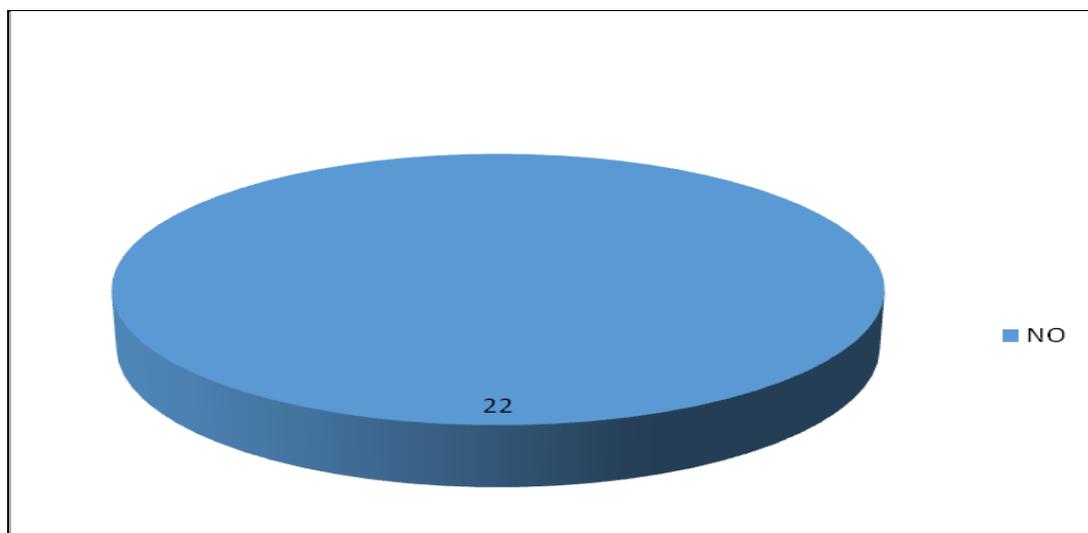
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el trabajo en el personal de la Secretaria de Deportes

**Tabla 27. Padece alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el trabajo**

| Padece de alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el trabajo | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| NO   | 22        | 100,00 |
| TOTAL  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 21. Padece alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el trabajo**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el estudio.**

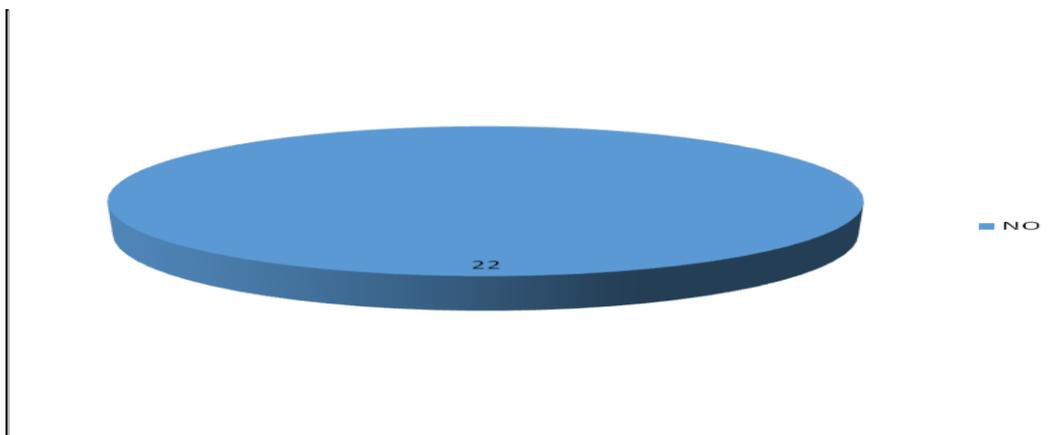
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el estudio, en el personal de la Secretaria de Deportes

**Tabla 28. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el estudio.**

| Padece de alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades en el estudio | No        | %      |
|---|-----------|--------|
| NO  | 22        | 100,00 |
| TOTAL   | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 22. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el estudio.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el hogar.**

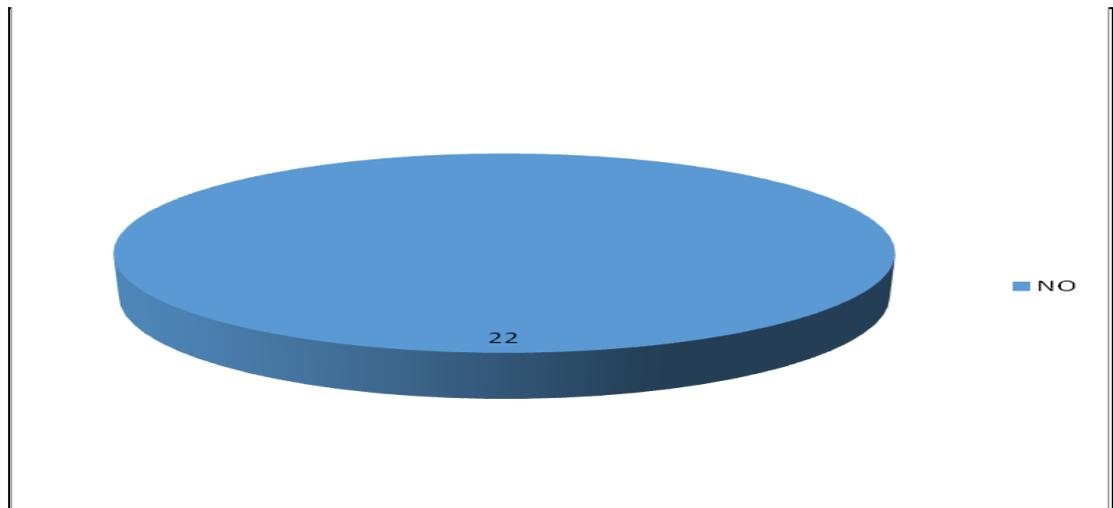
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades cotidianas en el hogar, en el personal de la Secretaria de Deportes

**Tabla 29. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el hogar.**

| padece de alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de las actividades en el hogar | No        | %      |
|---|-----------|--------|
| NO  | 22        | 100,00 |
| TOTAL   | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 23. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en el hogar.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en la vida cotidiana**

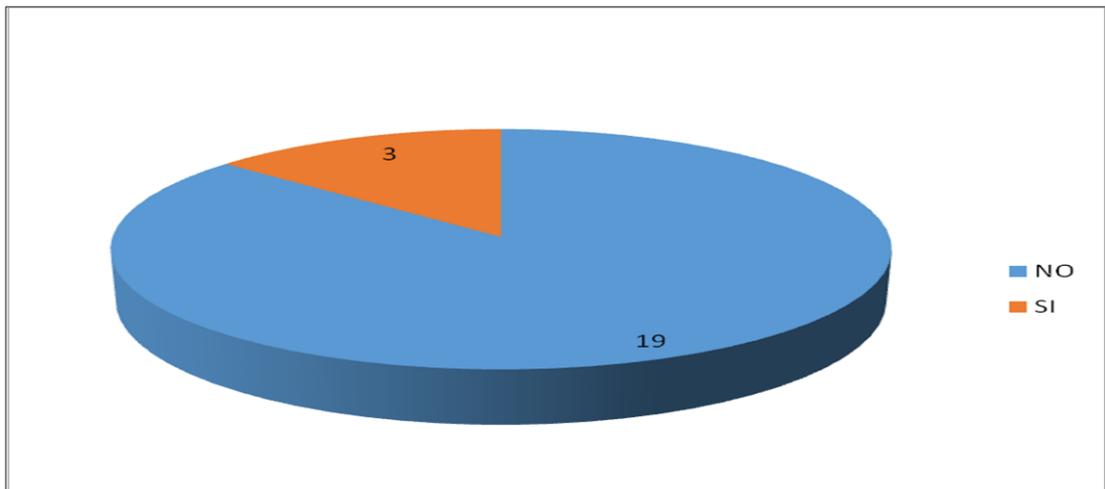
Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades en la vida cotidiana, en el personal de la Secretaria de Deportes

**Tabla 30. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en la vida cotidiana**

| padece de alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades en la vida cotidiana | No        | %      |
|--|-----------|--------|
| NO   | 19        | 86,36  |
| SI   | 3         | 13,64  |
| TOTAL  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**Gráfica 24. Condición de salud que le dificulta la realización de actividades en la vida cotidiana**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

- **No presenta dificultad.**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer alguna condición de salud que le dificulta o impide la realización de actividades en la vida cotidiana, en el personal de la Secretaria de Deportes

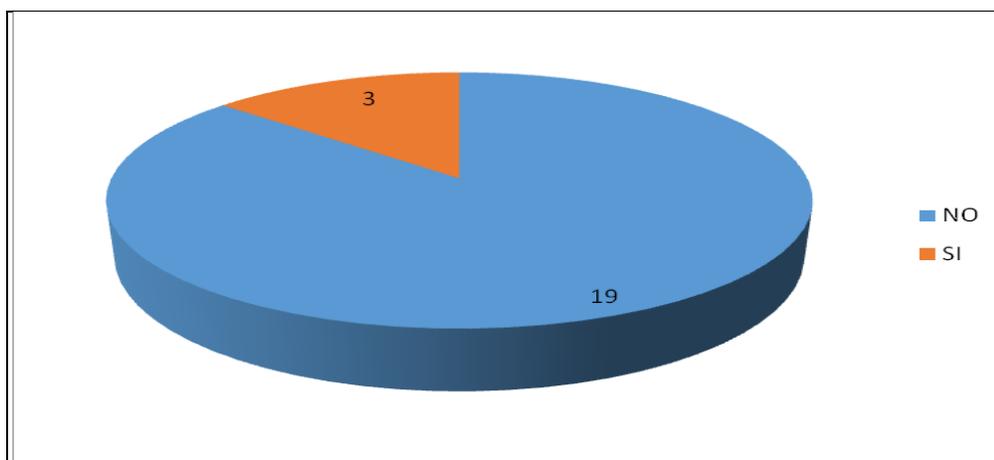
**Tabla 31. No presenta dificultad.**

| no presenta dificultad | No        | %      |
|------------------------|-----------|--------|
| NO                     | 19        | 86,36  |
| SI                     | 3         | 13,64  |
| TOTAL                  | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Los empleados manifestaron no presentar ninguna condición de salud que les afecte el desarrollo de actividades en su vida laboral, en el estudio o el hogar. El buen estado de salud de los empleados permite establecer y desarrollar estrategias en torno a los estilos de vida saludable.

**Gráfica 25. No presenta dificultad**



**Fuente:** Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

### **Dificultades que se presentan**

Con el análisis de la presente variable se pretendió conocer algunas dificultades en la vida cotidiana se le presentan como caminar, oír, ver a pesar de usar anteojos, en el personal de la Secretaria de Deportes

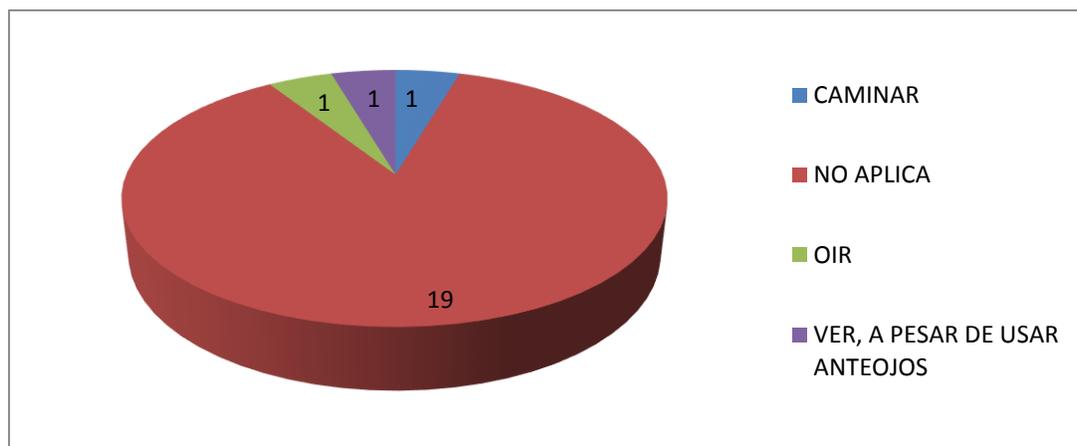
**Tabla 32. Dificultades que se presentan**

| dificultades que se le presentan | No        | %      |
|----------------------------------|-----------|--------|
| caminar                          | 1         | 4,55   |
| no aplica                        | 19        | 86,36  |
| oír                              | 1         | 4,55   |
| ver a pesar de usar anteojos     | 1         | 4,55   |
| total                            | <b>22</b> | 100,00 |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Se deben establecer actividades de fomento de la prevención y la cultura de estilos de vida saludables en el trabajo para todos los empleados, con mayor énfasis en el 13% de los empleados que manifestaron tener limitaciones de salud.

**Gráfica 26. Dificultades que se presentan**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

Aspectos a mejorar para más efectividad del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación, con el análisis de la presente variable se pretendió conocer algunas dificultades en la vida cotidiana se le presentan como caminar, oír, ver a pesar de usar anteojos, en el personal de la Secretaria de Deportes

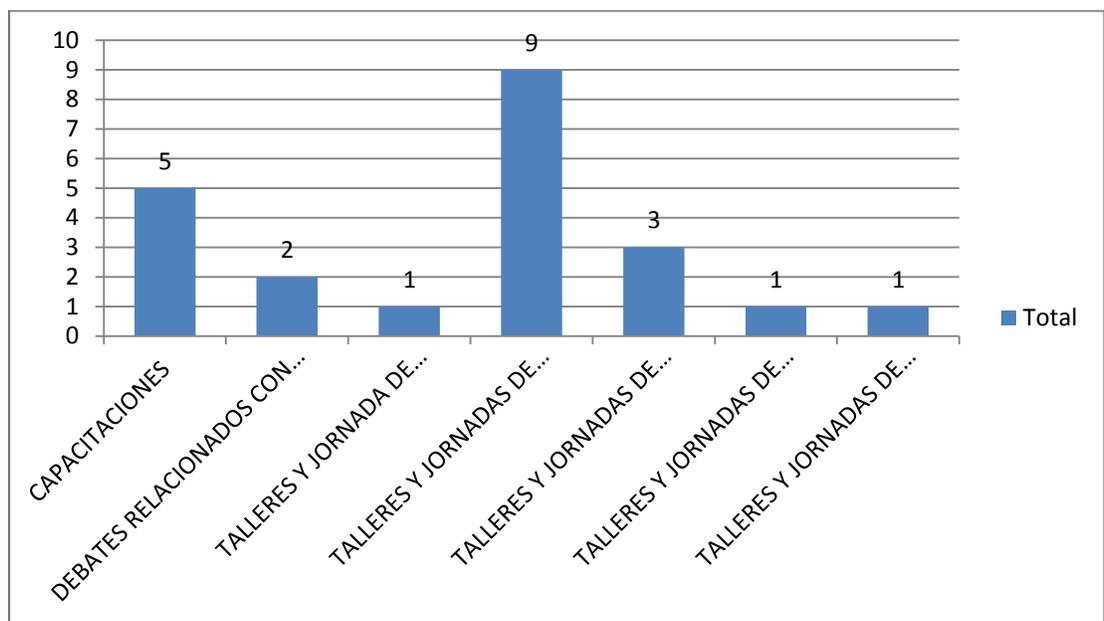
**Tabla 33. Aspectos a mejorar para más efectividad del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación.**

| ASPECTOS A MEJORAR DEL PROGRAMA DE SST DE LA SECRETARIA DEPARTAMENTAL DE DEPORTES   | No        | %             |
|---|-----------|---------------|
| CAPACITACIONES  | 5         | 22,73         |
| DEBATES RELACIONADOS CON EL TEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  | 2         | 9,09          |
| TALLERES Y JORNADA DE SALUD LABORAL-<br>CAPACITACIONES  | 1         | 4,55          |
| TALLERES Y JORNADAS DE SALUD LABORAL  | 9         | 40,91         |
| TALLERES Y JORNADAS DE SALUD LABORAL-<br>CAPACITACIONES- DEBATES RELACIONADOS CON EL<br>TEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-<br>PARTICIPACION ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN<br>TOMA DE DECISIONES | 3         | 13,64         |
| TALLERES Y JORNADAS DE SALUD LABORAL-<br>CAPACITACIONES- PARTICIPACION ACTIVA DE LOS<br>TRABAJADORES EN TOMA DE DECISIONES  | 1         | 4,55          |
| TALLERES Y JORNADAS DE SALUD LABORAL-<br>PARTICIPACION ACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN<br>TOMA DE DECISIONES  | 1         | 4,55          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>22</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

El análisis de debilidades y el plan de mejoramiento permite establecer con más detalle las actividades que merecen más atención y demandan pronta intervención para que el programa de SST se cumpla en pro de la seguridad, la prevención y la promoción de los estilos de vida saludable.

**Gráfica 27. Aspectos a mejorar para más efectividad del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deportes y Recreación.**



Fuente: Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

**ANÁLISIS DE LAS DEBILIDADES O NECESIDADES DETECTADAS EN  
LA SECRETARIA DE DEPORTES DEL RISARALDA EN CUANTO A LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

| <b>COMPONENTE: entorno laboral y el empleado</b>                                       |   |  |  |   |   |
|--|---|--|--|---|---|
| <b>Debilidad</b>   | <b>Razones que provocan la situación</b>  | <b>Posibles acciones</b>   | <b>Valoración de la viabilidad de cada acción</b>                                | <b>Selección de las acciones factibles de lograr</b>  | <b>Importancia de cada acción para superar la debilidad</b>   |
| 1- La mitad de los empleados no conocen el programa de seguridad y salud en el trabajo | 1- contratos laborales por periodos determinados de tiempo impide la continuidad de los procesos.<br>2- falta de proceso de inducción y re inducción.<br>3- rotación periódica de | Incorporar en el proceso de contratación una actividad de socialización del programa de seguridad y salud en el trabajo. | 100% se puede incluir en plan de trabajo del programa de seguridad y salud en el | Todas son susceptibles de lograr al incorporarlas en un plan de trabajo inscrito a su vez en el programa de SST | Las acciones intervienen en claramente la debilidad por tanto son de alta importancia estar incluidas en el |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | profesionales y monitores en las áreas de trabajo.   |   | trabajo.  |   | programa de SST  |
| 2- más de una tercera parte de los trabajadores califican regularmente a la ARP que tienen. | desconocimiento ante afiliaciones por cumplir requisitos. falta de interés y motivación en los deberes y derechos laborales.<br>3- falta de compromiso y participación activa de las ARP con los trabajadores. | Establecer espacios periódicos de interacción del trabajador con su ARP | 100% se puede incluir en plan de trabajo del programa de seguridad y salud en el trabajo. | Todas son susceptibles de lograr al incorporarlas en un plan de trabajo inscrito a su vez en el programa de SST | Las acciones intervienen claramente la debilidad por tanto son de alta importancia estar incluidas en el programa de SST |
| 3- Un 13% de los empleados padece una condición de salud que le dificulta la actividad      | malos hábitos ergonómicos en el trabajo.<br>2- Falta de implementos y equipos de trabajo adecuados al trabajador.  | Implementar estudio ergonómico de los sitios de trabajo.                | 100% se puede incluir en plan de trabajo del programa                                     | Todas son susceptibles de lograr al incorporarlas en un plan de trabajo   | Las acciones intervienen claramente la debilidad por tanto son de  |

|  |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|--|
| cotidiana.<br>(caminar,<br>oír y ver)  |   |   | a de<br>segurida<br>d y<br>salud en<br>el<br>trabajo.   | inscrito a<br>su vez en<br>el<br>programa<br>de SST   | alta<br>importan<br>cia estar<br>incluidas<br>en el<br>programa<br>de SST  |
| 4- un poco<br>más de la<br>mitad de los<br>empleados<br>manifestó<br>recibir solo<br>una<br>capacitació<br>n en los<br>últimos tres<br>años. | desconocimien<br>to de los<br>programas de<br>seguridad y<br>salud en el<br>trabajo.<br>Dificultades de<br>motivación en<br>la<br>implementació<br>n de las<br>actividades de<br>seguridad y<br>salud en el<br>trabajo. | Desarrollar<br>un<br>cronogram<br>a de<br>actividades<br>de<br>socializaci<br>ón e<br>interacción<br>con el<br>programa<br>de<br>seguridad<br>y salud en<br>el trabajo. | 100%<br>se<br>puede<br>incluir<br>en plan<br>de<br>trabajo<br>del<br>program<br>a de<br>segurida<br>d y<br>salud en<br>el<br>trabajo. | Todas<br>son<br>susceptib<br>les de<br>lograr al<br>incorpora<br>r las en un<br>plan de<br>trabajo<br>inscrito a<br>su vez en<br>el<br>programa<br>de SST | Las<br>acciones<br>intervien<br>en<br>claramen<br>te la<br>debilidad<br>por tanto<br>son de<br>alta<br>importan<br>cia estar<br>incluidas<br>en el<br>programa<br>de SST |
| 5- Poca<br>planeación<br>de<br>actividades<br>de<br>reentrenami  | 1- accidentes<br>laborales y<br>ausentismo.<br>2- No reporte<br>oportuno o<br>nulo de los   | Según<br>hallazgos<br>hacer<br>cronogram<br>a de re<br>inducción  | 100%<br>se<br>puede<br>incluir<br>en plan<br>de   | Todas<br>son<br>susceptib<br>les de<br>lograr al<br>incorpora   | Las<br>acciones<br>intervien<br>en<br>claramen<br>te la  |

|   |  |  |   |   |   |
|---|--|--|---|---|---|
| ento  | accidentes y ausentismo laboral.   | de sus actividades y conocimiento del proceso de reporte de accidente.           | trabajo del programa de seguridad y salud en el trabajo.                                  | rlas en un plan de trabajo inscrito a su vez en el programa de SST  | debilidad por tanto son de alta importancia estar incluidas en el programa de SST   |
| 6- falta de mantenimiento de equipo de trabajo. | 1- Falta de cronogramas de mantenimiento.<br>2- Equipos que por su deterioro generan accidentes. | Implementar hoja de mantenimiento y vida útil de equipos y elementos de trabajo. | 100% se puede incluir en plan de trabajo del programa de seguridad y salud en el trabajo. | Todas son susceptibles de lograr al incorporarlas en un plan de trabajo inscrito a su vez en el programa de SST | Las acciones intervienen en claramente la debilidad por tanto son de alta importancia estar incluidas en el programa de SST |
| 7- bajo conocimiento en                         | 1- falta de motivación hacia la  | Fomentar cultura de autoprotec   | 100% se puede   | Todas son susceptibles  | Las acciones intervienen  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| medidas de autoprotección en el trabajo.                               | <p>implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>- Ausencia de cronogramas de actividades de información e implementación.</p>                | <p>ción de forma periódica y constante.</p>                      | <p>incluir en plan de trabajo del programa de seguridad y salud en el trabajo.</p>               | <p>les de lograr al incorporarlas en un plan de trabajo inscrito a su vez en el programa de SST</p>                    | <p>en claramente la debilidad por tanto son de alta importancia estar incluidas en el programa de SST</p>                          |
| 8- falta de campañas educativas de autocuidado en el ambiente laboral. | <p>- Información constante y actualizada del avance del programa a los trabajadores.</p> <p>2- Falta de compromiso del empleado con la empresa y con su seguridad.</p> | <p>Establecer un cronograma de capacitaciones en autocuidado</p> | <p>100% se puede incluir en plan de trabajo del programa de seguridad y salud en el trabajo.</p> | <p>Todas son susceptibles de lograr al incorporarlas en un plan de trabajo inscrito a su vez en el programa de SST</p> | <p>Las acciones intervienen en claramente la debilidad por tanto son de alta importancia estar incluidas en el programa de SST</p> |

**PLAN DE MEJORA SECRETARIA DE DEPORTES DEL RISARALDA  
GOBERNACION DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA**

| <b>Componente: administrativo</b>   |  |  |  |                               |                             |   |
|---|--|--|--|-------------------------------|-----------------------------|---|
| <b>Objetivo: fomentar el conocimiento del programa de SST en los empleados de la SDR mediante actividades de socialización.</b> |  |  |  |                               |                             |   |
| <b>Debilidad o necesidad</b>  | <b>Acciones</b>  |  | <b>Indicadores</b>                                     | <b>Fuente de verificación</b> | <b>Fecha</b>                | <b>Responsable</b>                            |
|   | <b>Actividades</b>   | <b>Tareas</b>  |  |                               |                             |   |
| 1- La falta de los empleados no conocen el programa de seguridad y salud en el trabajo  | Incorporar en el proceso de contratación una actividad de socialización del programa de seguridad y salud en el trabajo. | incluir en la metodología de inducción actividad de socialización del programa SST | Acta de socialización con el funcionario o trabajador. | Acta diligencia y firmada.    | En el momento de contratar. | Líder del programa o el que a su vez delegue. |

| <b>Componente: administrativo</b>  |   |                                 |  |   |              |   |
|--|---|---------------------------------|--|---|--------------|---|
| <b>Objetivo: facilitar la interacción del empleado y su ARP en la Secretaría de Deportes del Risaralda para que conozcan sus derechos y deberes laborales.</b> |   |                                 |  |   |              |   |
| <b>Debilidad o necesidad</b>   | <b>Acciones</b>   |                                 | <b>Indicadores</b>                                     | <b>Fuente de verificación</b>   | <b>Fecha</b> | <b>Responsable</b>                            |
|  | <b>Actividades</b>  | <b>Tareas</b>                   |  |   |              |   |
| 2- más de una tercera parte de los trabajadores califican regularmente la ARP que tienen.  | Establecer espacios periódicos de interacción del trabajador con su ARP | Cronograma de reuniones con ARP | 1- cronograma anual. 2- Actas de reuniones realizadas. | 1- Documento cronograma aprobado. 2- documento acta diligenciado y firmado. | Octubre /16  | Líder del programa de SST y enlace de la ARP. |

**Componente: administrativo - locación****Objetivo: facilitarle al empleado de la SDR un lugar de trabajo saludable en términos de ergonomía para minimizar riesgos de enfermedad laboral.**

| Debilidad o necesidad  | Acciones   |  | Indicadores  | Fuente de verificación              | Fecha       | Responsable               |
|--|--|--|--|-------------------------------------|-------------|---------------------------|
|  | Actividades  | Tareas   |  |                                     |             |                           |
| 3- Un 13% de los empleados padece una condición de salud que le dificulta la actividad cotidiana. (caminar, oír y ver) | Implementar estudio ergonómico de los sitios de trabajo. | Gestionar un estudio ergonómico de los sitios de trabajo de los empleados o trabajadores | Proceso de solicitud del estudio al área de alta gerencia. | Documentos del proceso de solicitud | Octubre /16 | Líder del programa de SST |

| <b>Componente: administrativo</b>   |   |   |  |  |              |                           |
|---|---|---|--|--|--------------|---------------------------|
| <b>Objetivo: generar adherencia en los empleados con el programa de SST de la SDR</b>                         |   |   |  |  |              |                           |
| <b>Debilidad o necesidad</b>  | <b>Acciones</b>   |   | <b>Indicadores</b>                                     | <b>Fuente de verificación</b>  | <b>Fecha</b> | <b>Responsable</b>        |
|   | <b>Actividades</b>  | <b>Tareas</b>   |  |  |              |                           |
| 4- un poco más de la mitad de los empleados manifestó recibir solo una capacitación en los últimos tres años. | Desarrollar un cronograma de actividades de socialización e interacción con el programa de seguridad y salud en el trabajo. | Establecer un cronograma de capacitaciones del programa SST | Cronograma de capacitaciones anual del programa de SST | 1- Documento cronograma de capacitaciones aprobado por la alta gerencia.<br>2- listados de asistencias de las capacitaciones | Octubre /16  | Líder del programa de SST |

| <b>Componente: administrativo</b>  |   |  |   |  |              |                           |
|--|---|--|---|--|--------------|---------------------------|
| <b>Objetivo: establecer un plan periódico de reentrenamiento en los empleados con respecto a sus funciones en la SDR</b> |   |  |   |  |              |                           |
| <b>Debilidad o necesidad</b>   | <b>Acciones</b>   |  | <b>Indicadores</b>                                      | <b>Fuente de verificación</b>  | <b>Fecha</b> | <b>Responsable</b>        |
|  | <b>Actividades</b>  | <b>Tareas</b>  |   |  |              |                           |
| 5- Poca planeación de actividades de reentrenamiento   | Según hallazgos hacer cronograma de inducción de sus actividades y conocimientos del proceso de reporte de accidente. | 1- Implementar cronograma de reentrenamiento en las actividades de cada empleado.<br>2- taller practico de reporte de accidente laboral. | Cronograma anual de reentrenamiento. 2- taller practico | 1- Documento cronograma aprobado por alta gerencia 2- informe de taller con listado de asistencia. | Nov . /16    | Líder del programa de SST |

| <b>Componente: administrativo - locativo</b>   |  |   |  |   |              |  |
|--|--|---|--|---|--------------|--|
| <b>Objetivo: hacer seguimiento a la vida útil de los equipos de la Secretaria de Deportes del Risaralda.</b> |  |   |  |   |              |  |
| <b>Debilidad o necesidad</b>   | <b>Acciones</b>  |   | <b>Indicadores</b>                             | <b>Fuente de verificación</b>                                   | <b>Fecha</b> | <b>Responsable</b>                       |
|  | <b>Actividades</b>   | <b>Tareas</b>   |  |   |              |  |
| 6- falta de mantenimiento de equipo de trabajo.  | Implementar hoja de mantenimiento y vida útil de equipos y elementos de trabajo. | Hacer Hoja de seguimiento y mantenimiento con cronograma anual. | Hojas de mantenimiento por equipo y cronograma | 1- Documentos de hojas de mantenimiento. 2- cronograma aprobado | Octubre / 16 | Líder del programa de SST y almacениsta. |

| <b>Componente: laboral</b>  |  |  |  |   |              |                           |
|---|--|--|--|---|--------------|---------------------------|
| <b>Objetivo: generar conciencia en el empleado frente a la estrategia de autoprotección de la SDR</b> |  |  |  |   |              |                           |
| <b>Debilidad<br/>o<br/>necesidad</b>  | <b>Acciones</b>  |  | <b>Indicadores</b>   | <b>Fuente de verificación</b>                             | <b>Fecha</b> | <b>Responsable</b>        |
|   | <b>Actividades</b>   | <b>Tareas</b>  |  |   |              |                           |
| 7- bajo conocimiento en medidas de autoprotección en el trabajo.                                      | Fomentar cultura de autoprotección de forma periódica y constante. | Hacer cartelera informativa y taller práctico de autoprotección. | Cartelera informativa en lugar estratégico, taller práctico. | Cartelera e informe del taller con listado de asistentes. | Octubre /16  | Líder del programa de SST |

| <b>Componente: administrativo - laboral</b>  |   |                        |  |   |              |                           |
|--|---|------------------------|--|---|--------------|---------------------------|
| <b>Objetivo: generar espacios educativos hacia el empleado para que se instruya en medidas de autocuidado laboral de la SDR.</b> |   |                        |  |   |              |                           |
| <b>Debilidad o necesidad</b>   | <b>Acciones</b>   |                        | <b>Indicadores</b>                         | <b>Fuente de verificación</b>                   | <b>Fecha</b> | <b>Responsable</b>        |
|  | <b>Actividades</b>  | <b>Tareas</b>          |  |   |              |                           |
| 8- falta de campañas educativas de autocuidado en el ambiente laboral.   | Establecer un cronograma de capacitaciones en autocuidado | Hacer jornadas lúdicas | Programación mensual de una jornada lúdica | Listado de asistencia e informe de la actividad | Octubre /16  | Líder del programa de SST |

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 7.1. CONCLUSIONES

- La gran mayoría de los empleados conoce el programa de SST, develando el plan de socialización del programa que está realizando el equipo de trabajo del programa en la secretaría de deportes y recreación. Aun así se debe fortalecer el plan de comunicaciones y socialización para que la meta sea la totalidad de los empleados.
- Se persiven dudas ante el conocimiento del programa ya que la mitad de los empleados lo desconocen, se debe reforzar planes de trabajo con los empleados, involucrandolos con las actividades del programa.
- La mayoría conoce que es una ARP, se debe aumentar la participación de esta con la empresa en pro de que el trabajador conozca más su ARP.
- El admitir la no asistencia al trabajo por afectación de la salud permite identificar planes de mejora. Hay que fortalecer la comunicación para que el 32% de los empleados restantes participen del programa y faciliten información de ausentismo a causa de enfermedad común.
- El 41% de los empleados ha tenido un accidente laboral, esta situación debe establecer planes de prevención que orienten en una cultura de autoprotección en los empleados.
- El conocimiento de los procesos de reporte se conoce en gran medida, aunque hay que fortalecer acciones de socialización de este proceso para que no se produzcan sesgos en dichos reportes.
- El 18% no reporta el ausentismo, este se debe analizar e intervenir de forma educativa, ya que esta información permite establecer planes de mejora constantes y evitar el ausentismo.
- El desconocimiento en los reportes altera las estadísticas, formándose sesgos en la calidad de los reportes, es por eso que hay que implementar

acciones educativas y de información para el 27% de los empleados que desconocen dichos procedimientos.

- Más de la mitad de los empleados de la secretaria ha recibido una sola capacitación, es importante establecer una retroalimentación constante de los procesos del programa para poder monitorear de forma acertada las causas de los accidentes laborales y así fomentar la cultura de la prevención.
- El desconocimiento de los plazos de reporte, es un factor que contribuye a que no se asuman las responsabilidades por parte de la ARP, convirtiéndose en un alto riesgo para la empresa, por tanto se debe establecer más actividades educativas con la ARP y los trabajadores de la empresa.
- La inconformidad con la ARP por parte de la mitad de los empleados denota poco conocimiento o falta de compromiso de la ARP para con sus afiliados, por tanto hay que trabajar en acciones participativas donde interactúen los trabajadores con su ARP.
- Es buen signo que no se presenten enfermedades laborales, pero al mismo tiempo advierta seguir trabajando en la prevención, como también en sistemas de información que nutran las fuentes o variables de análisis del programa, todo para mantener los estilos de vida saludables
- Un 27% de los empleados manifiesta presentar dolencias que le afectan su libre desarrollo laboral, siendo el cuello y las extremidades las más afectadas, por consiguiente se debe orientar un estudio ergonómico que permita mitigar o solucionar los factores que puedan estar provocando afectaciones en la salud de los trabajadores.
- Los empleados manifestaron no presentar ninguna condición de salud que les afecte el desarrollo de actividades en su vida laboral, en el estudio o el hogar. El buen estado de salud de los empleados permite establecer y desarrollar estrategias en torno a los estilos de vida saludable.
- Se deben establecer actividades de fomento de la prevención y la cultura de estilos de vida saludables en el trabajo para todos los empleados, con mayor

énfasis en el 13% de los empleados que manifestaron tener limitaciones de salud.

- El análisis de debilidades y el plan de mejoramiento permite establecer con más detalle las actividades que merecen más atención y demandan pronta intervención para que el programa de SST se cumpla en pro de la seguridad, la prevención y la promoción de los estilos de vida saludable.

## **7.2. RECOMENDACIONES**

- Mejorar las condiciones laborales del trabajador, identificando y evaluando los agentes de riesgo en sus actividades y ambiente laboral.
- Desarrollar estrategias que permitan intervenir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo y manteniendo la integridad del funcionario.
- Socializar la Seguridad y Salud en el Trabajo a los funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura de Risaralda.
- Incorporar y lograr la participación de los trabajadores de la Secretaria Departamental de Deportes Recreación y Cultura de Risaralda en actividades que permitan su autocuidado y el colectivo.
- Mediante un plan de mejoramiento se analizan las conclusiones del presente trabajo de investigación y se concluye con recomendaciones de mejora, en las debilidades o hallazgo detectado en la secretaria se plantea una actividad de mejora con indicador y fuente de verificación para que esta sea efectiva, como también se identifica en qué momento se debe hacer para cumplir con el plan de mejora.

- Incorporar en el proceso de contratación una actividad de socialización del programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer espacios periódicos de interacción del trabajador con su ARP
- Implementar estudios ergonómicos de los sitios de trabajo
- Desarrollar un cronograma de actividades de socialización e interacción con el programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Según hallazgos hacer cronograma de re-inducción de sus actividades y conocimiento del proceso de reporte de accidente.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ley 1562 del 11 de julio de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 1295 de 1994, Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Decreto No 0146 del 08 de febrero de 2012, "Por el cual se reconocen los vigías de Salud Ocupacional de las Instituciones Educativas de los doce municipios no certificados del departamento.

Decreto No 0638 del 15 de junio de 2011 "Por el cual se crea, reglamenta y operativiza la Brigada de Emergencias de la Gobernación de Risaralda".

Decreto No 0637 "Por el cual se adopta el plan general de emergencias de la Administración central del departamento".

aprendizaje, i. d. (2005). [www.ila.org.pe](http://www.ila.org.pe). Obtenido de [www.ila.org.pe](http://www.ila.org.pe)

archivos, d. d. (2016). [www.docplayer.es](http://www.docplayer.es). Obtenido de [www.docplayer.es](http://www.docplayer.es)

archivos, d. y. (2016). [www.docslide.com.br](http://www.docslide.com.br). Obtenido de [www.docslide.com.br](http://www.docslide.com.br)

argentina, o. i. (2016). [www.oit.org.ar](http://www.oit.org.ar). Obtenido de [www.oit.org.ar](http://www.oit.org.ar)

atletismo, p. d. (2016). [www.atdiari.net](http://www.atdiari.net). Obtenido de [www.atdiari.net](http://www.atdiari.net)

beltran, u. m. (2014). [www.umb.edu.co](http://www.umb.edu.co). Obtenido de [www.umb.edu.co](http://www.umb.edu.co)

calidoso9001. (2016). [www.calidoso9001.files.wordpress.com](http://www.calidoso9001.files.wordpress.com). Obtenido de [www.calidoso9001.files.wordpress.com](http://www.calidoso9001.files.wordpress.com)

cambios, d. p. (2016). [www.casadellibro.com](http://www.casadellibro.com). Obtenido de [www.casadellibro.com](http://www.casadellibro.com)

catolica, u. (2016). *www.repository.ucatolica.edu.co*. Obtenido de [www.repository.ucatolica.edu.co](http://www.repository.ucatolica.edu.co)

chile, s. p. (2014). *http://www.saludpublicachile.cl:8080/dspace/*. Obtenido de [www.saludpublicachile.cl:8080](http://www.saludpublicachile.cl:8080)

Colombia, a. b. (2016). *www.alcaldiabogota.gov.co*. Obtenido de [www.alcaldiabogota.gov.co](http://www.alcaldiabogota.gov.co)

colombia, i. (2012). *www.irmcolombia.com*. Obtenido de [www.irmcolombia.com](http://www.irmcolombia.com)

colombia, i. n. (2016). *www.servoaspr.imprenta.gov.co*. Obtenido de [www.servoaspr.imprenta.gov.co](http://www.servoaspr.imprenta.gov.co)

colombia, M. d. (1986). *resolucion 2013*. Bogota D.C.: <http://www.mintrabajo.gov.co/>.

consultas, d. y. (2015). *www.documents.mx*. Obtenido de [www.documents.mx](http://www.documents.mx)

consultas, d. y. (s.f.). *slideshare.net*. Obtenido de [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

contadores, c. c. (2016). *www.colegiocolombianodecontadores.com*. Obtenido de [www.colegiocolombianodecontadores.com](http://www.colegiocolombianodecontadores.com)

contaduria, c. (2016). *www.contaduria.gov.co*. Obtenido de [www.contaduria.gov.co](http://www.contaduria.gov.co)

documentacionsgi. (2016). *www.documentacionsgi.pscltda.com*. Obtenido de [www.documentacionsgi.pscltda.com](http://www.documentacionsgi.pscltda.com)

documentos. (2016). *www.myslide.es*. Obtenido de [www.myslide.es](http://www.myslide.es)

documentos, c. a. (2016). *www.documents.tips*. Obtenido de [www.documents.tips](http://www.documents.tips)

empleo, m. d. (2016). *www.mintra.gob.pe*. Obtenido de [www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe)

fiscalia general de la nacion, c. (2016). *www.fiscalia.gov.co*. Obtenido de [www.fiscalia.gov.co](http://www.fiscalia.gov.co)

grohmann, u. n. (2016). *www.unjbg.edu.pe*. Obtenido de [www.unjbg.edu.pe](http://www.unjbg.edu.pe)

habitacasa. (2016). *www.habitacasa.com*. Obtenido de [www.habitacasa.com](http://www.habitacasa.com)

humanos, d. d. (2016). [www.dtrh.gobierno.pr](http://www.dtrh.gobierno.pr). Obtenido de [www.dtrh.gobierno.pr](http://www.dtrh.gobierno.pr)

ICBF, C. (2016). [www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co). Obtenido de [www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co)

icfes, c. (2016). [www.icfes.gov.co](http://www.icfes.gov.co). Obtenido de [www.icfes.gov.co](http://www.icfes.gov.co)

inglaterra, c. s. (2016). [www.sgs.edu.co](http://www.sgs.edu.co). Obtenido de [www.sgs.edu.co](http://www.sgs.edu.co)

institute, u. p. (2016). [www.unitedphysicianshealthinstitute.com](http://www.unitedphysicianshealthinstitute.com). Obtenido de [www.unitedphysicianshealthinstitute.com](http://www.unitedphysicianshealthinstitute.com)

issuu. (2016). [www.issuu.com](http://www.issuu.com). Obtenido de [www.issuu.com](http://www.issuu.com)

javeriana, r. u. (2016). [www.revista.javeriana.edu.co](http://www.revista.javeriana.edu.co). Obtenido de [www.revista.javeriana.edu.co](http://www.revista.javeriana.edu.co)

juridicas, n. (2016). [www.juridicacolombiana.com](http://www.juridicacolombiana.com). Obtenido de [www.juridicacolombiana.com](http://www.juridicacolombiana.com)

laboral, p. s. (2016). [www.prevencionseguridadysaludlaboral.blogspot.com](http://www.prevencionseguridadysaludlaboral.blogspot.com). Obtenido de [www.prevencionseguridadysaludlaboral.blogspot.com](http://www.prevencionseguridadysaludlaboral.blogspot.com)

linea, g. e. (2016). [www.gobiernoenlinea.gov.co](http://www.gobiernoenlinea.gov.co). Obtenido de [www.gobiernoenlinea.gov.co](http://www.gobiernoenlinea.gov.co)

medios, c. y. (2016). [www.rgs.gov.co](http://www.rgs.gov.co). Obtenido de [www.rgs.gov.co](http://www.rgs.gov.co)

mexico, d. (2016). [www.deporte.org.mx](http://www.deporte.org.mx). Obtenido de [www.deporte.org.mx](http://www.deporte.org.mx)

mexico, s. d. (2016). [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx). Obtenido de [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

ministerio de trabajo y seguridad social, c. (2016). [yuricubideslegislacionarchivo.blogspot.com.co](http://yuricubideslegislacionarchivo.blogspot.com.co). Obtenido de [yuricubideslegislacionarchivo.blogspot.com.co](http://yuricubideslegislacionarchivo.blogspot.com.co)

negocios, c. e. (2016). [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com). Obtenido de [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)

obreras, c. s. (2016). [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es). Obtenido de [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)

occidente, u. a. (2016). [www.bdigital.auo.edu.co](http://www.bdigital.auo.edu.co). Obtenido de [www.bdigital.auo.edu.co](http://www.bdigital.auo.edu.co)

ocupacional, h. (2016). [www.higieneocupacional.com.br](http://www.higieneocupacional.com.br). Obtenido de [www.higieneocupacional.com.br](http://www.higieneocupacional.com.br)

parques nacionales, c. (2016). *www.scribd.com*. Obtenido de [www.scribd.com](http://www.scribd.com)

pereira, u. l. (s.f.). *Submitted to Universidad Libre Seccional pereira*. Obtenido de [www.unilibrepereira.edu.co](http://www.unilibrepereira.edu.co)

pereira, u. t. (2016). *www.repositorio.utp.edu.co*. Obtenido de [www.repositorio.utp.edu.co](http://www.repositorio.utp.edu.co)

pilotos, c. o. (2016). *www.copac.es*. Obtenido de [www.copac.es](http://www.copac.es)

porres, u. s. (2016). *www.usmp.edu.pe*. Obtenido de [www.usmp.edu.pe](http://www.usmp.edu.pe)

pramas.marnell. (2016). *www.pramas.marnell.com.co*. Obtenido de [www.pramas.marnell.com.co](http://www.pramas.marnell.com.co)

publico, e. (2016). *www.webidu.idu.gov.co*. Obtenido de [www.webidu.idu.gov.co](http://www.webidu.idu.gov.co)

riesgo, c. t. (2016). *www.cuidatusaludestaenriesgo.blogspot.com.ar*. Obtenido de [www.cuidatusaludestaenriesgo.blogspot.com.ar](http://www.cuidatusaludestaenriesgo.blogspot.com.ar)

rioja, U. l. (2016). *www.unir.net*. Obtenido de [www.unir.net](http://www.unir.net)

risaralda, a. (2016). *www.asamblearisaralda.gov.co*. Obtenido de [www.asamblearisaralda.gov.co](http://www.asamblearisaralda.gov.co)

risaralda, c. r. (2016). *www.crcrisaralda.org*. Obtenido de [www.crcrisaralda.org](http://www.crcrisaralda.org)

Risaralda, G. d. (2016). *www.risaralda.gov.co*. Obtenido de [www.risaralda.gov.co](http://www.risaralda.gov.co)

santander, r. i. (2016). *www.repositorio.uis.edu.co*. Obtenido de [www.repositorio.uis.edu.co](http://www.repositorio.uis.edu.co)

scribd. (2016). *www.pt.scribd.com*. Obtenido de [www.pt.scribd.com](http://www.pt.scribd.com)

seguridad, s. e. (2016). *www.seguridadvelez.co*. Obtenido de [www.seguridadvelez.co](http://www.seguridadvelez.co)

social, m. d. (2016). *www.mintrabajo.gov.co*. Obtenido de [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

uib, u. (2016). *www.ibdigitaluib.es*. Obtenido de [www.ibdigitaluib.es](http://www.ibdigitaluib.es)

unal. (2014). *www.bdigital.unal.edu.co*. Obtenido de [www.bdigital.unal.edu.co](http://www.bdigital.unal.edu.co)

universidad de los andes, v. (2016). *www.ula.ve*. Obtenido de *www.ula.ve*  
universidad militar nueva granada, c. (2016). *www.umng.edu.co*. Obtenido de  
*www.umng.edu.co*  
vida, v. e. (2016). *www.agitasp.org.br*. Obtenido de *www.agitasp.org.br*

## **9. ANEXOS**

Encuesta practicada a funcionarios de la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura de Risaralda.

### **ANEXO A. Encuesta**

#### **UNIVERSIDAD LIBRE DE PEREIRA ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GERENCIA Y CONTROL DE RIESGOS**

##### **Objetivo:**

Conocer la percepción de las personas vinculadas a la Secretaria Departamental de Deportes, Recreación y Cultura acerca del Ausentismo y Accidentalidad laboral en la Gobernación del Risaralda.

##### **Instrucciones:**

A continuación se formulan una serie de preguntas de tipo cerrada y selección múltiple, en las cuales usted debe marcar con una X la que más se ajuste a su criterio. Diligencie el formato en su totalidad.

### **PREGUNTAS**

1. ¿Sabe usted para qué sirve el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Risaralda?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

2. ¿Tiene usted Conocimiento a que programa de Seguridad y Salud en el Trabajo pertenece la Secretaria?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

3. ¿Sabe usted que es una ARP?

Si \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

4. ¿Conoce usted que es Ausentismo Laboral?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

5. ¿Conoce Usted que es un Accidente laboral?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

6. ¿En alguna ocasión no pudo asistir al trabajo por alguna enfermedad?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

7. ¿En alguna ocasión ha tenido un accidente Laboral?

Si \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

8. ¿Cuándo tiene un accidente laboral lo reporta en su trabajo y sabe a quién?

Si \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

9. ¿Cuándo falta al trabajo por alguna enfermedad, reporta su ausentismo al Área encargada?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

10. ¿Sabe usted cuales son los procedimientos para el reporte de un Accidente laboral?

SI \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

11. ¿Cuántas capacitaciones ha tenido en los últimos 3 años, para conocer los procedimientos administrativos en un reporte por Ausentismo o Accidente laboral?

1 CAPACITACION \_\_\_\_

2 CAPACITACIONES \_\_\_\_

3 CAPACITACIONES \_\_\_\_

4 O MAS \_\_\_\_

12. ¿Conoce usted cuantos días tiene como plazo para el reporte de un Accidente laboral?

Si \_\_\_\_

NO \_\_\_\_

13. ¿Cómo califica usted los servicios que le prestan de Salud y ARP?

MALO \_\_\_\_

REGULAR \_\_\_\_

BUENO \_\_\_\_

EXCELENTE\_\_\_\_\_

14. ¿Por causa del trabajo presenta algún tipo de condición de salud Física o Psicológica que le dificulta o impida la realización de actividades Laborales?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

15. Padece de algún dolor constante como:

Dolor de espalda\_\_\_\_\_

Dolor de cuello\_\_\_\_\_

Dolor en las manos\_\_\_\_\_

Dolor en los pies\_\_\_\_\_

Otros ¿Cuál?\_\_\_\_\_

16. Presenta algún tipo de condición de salud que le dificulta o impida la realización de actividades cotidianas como:

El trabajo: \_\_\_\_\_

El estudio: \_\_\_\_\_

El hogar: \_\_\_\_\_

Vida cotidiana: \_\_\_\_\_

No presenta dificultad:\_\_\_\_\_

17. Si presenta alguna dificultad (marque aquellas dificultades que puede presentar)

Moverse: \_\_\_\_\_

Caminar: \_\_\_\_\_

Usar sus brazos: \_\_\_\_\_

Oír: \_\_\_\_\_

Hablar o comunicarse: \_\_\_\_\_

Ver, a pesar de usar anteojos: \_\_\_\_\_

18. ¿En qué aspectos se debe mejorar, para hacer más efectivo el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaria Departamental de Deporte y Recreación?

Talleres y jornadas de salud laboral \_\_\_\_\_

Capacitaciones \_\_\_\_\_

Debates relacionados con el tema de seguridad y salud en el trabajo \_\_\_\_\_

Participación activa de los Trabajadores en toma de decisiones \_\_\_\_\_