

**Diseño de un programa de Salud Ocupacional para la consolidación de una cultura preventiva en la empresa Pez Caribe Ltda.**

**Miguel Enrique De León  
Gonzalo López Ahumada**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR  
MINOR EN SALUD OCUPACIONAL  
TURBACO  
OCTUBRE DEL 2011**

Cartagena de Indias D. T y C. 21 de Octubre de 2011

**Señores:**

**COMITÉ CURRICULAR**

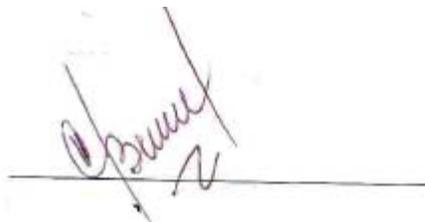
**Programa de Ingeniería Industrial**

**La ciudad**

Respetados Señores:

Por medio de la presente me permito someter a su consideración la propuesta de Monografía titulada “**Diseño de un programa de Salud Ocupacional para la consolidación de una cultura preventiva en la empresa Pez Caribe Ltda.**”, desarrollada por los estudiantes Miguel Enrique De León y Gonzalo Javier López Ahumada, en el marco del **Minor en Salud Ocupacional**, como requisito para optar al título de Ingenieros Industriales, en la que me desempeñare cumpliendo la función de director.

Atentamente,

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Gloria Brun', is written over a horizontal line.

**Gloria Brun**

Director de la Monografía

Cartagena de Indias D. T y C. 02 de diciembre de 2011

Señores:

**COMITÉ CURRICULAR**

**Programa de ingeniería Industrial**

**La ciudad**

Respetados Señores:

Por medio de la presente nos permitimos someter a su consideración la propuesta de Monografía titulada "Diseño de un programa de Salud Ocupacional para la consolidación de una cultura preventiva en la empresa Pez Caribe Ltda.", realizada en el marco del *Minor en Salud Ocupacional*, para optar al título de Ingenieros Industriales,

Atentamente,



Miguel Enrique de León Rodríguez



Gonzalo Javier López Ahumada



## PEZ CARIBE LTDA.

Avenida del Bosque, Diagonal 21 No. 52 - 147  
Telefax: 6694303 - 6431212  
pez.caribe.c@gmail.com - pezcaribeltda@une.net.co  
Cartagena de Indias - Colombia

Cartagena de Indias D. T y C.  
05 de Julio de 2011

**Señores:**  
**COMITÉ CURRICULAR**  
**Programa de Ingeniería Industrial**  
**La ciudad**

Respetados Señores:

Por medio de la presente manifestamos el interés y apoyo incondicional en el suministro de la información necesaria para el desarrollo de la Monografía titulada **“Diseño de un programa de Salud Ocupacional para la consolidación de una cultura preventiva en las áreas de producción y almacenamiento de la empresa Pez Caribe Ltda.”**, ha desarrollar por los estudiantes Miguel De León Rodríguez y Gonzalo Javier López Ahumada, en el marco del **Minor en Salud Ocupacional**, para optar a su título de Ingenieros Industriales,

Atentamente,



PEZ CARIBE LTDA

  
\_\_\_\_\_  
FABIO PEDRAZA LOPEZ  
REPRESENTANTE LEGAL

Cartagena de Indias D. T y C. 21 de Octubre de 2011

**Señores:**

**COMITÉ CURRICULAR**

**Programa de Ingeniería Industrial**

**La ciudad**

Respetados Señores:

Por medio de la presente manifestamos el interés y apoyo incondicional en el suministro de la información necesaria para el desarrollo de la Monografía titulada **“Diseño de un programa de Salud Ocupacional para la consolidación de una cultura preventiva en la empresa Pez Caribe Ltda.”**, ha desarrollar por los estudiantes Miguel De León Rodríguez y Gonzalo Javier López Ahumada, en el marco del ***Minor en Salud Ocupacional***, para optar a su título de Ingenieros Industriales,

Atentamente,

---

Fabio Pedraza López

Nota de Aceptación

---

---

---

---

---

---

---

---

Director

---

Jurado

---

Jurado

Cartagena De Indias D.T. y C, Octubre 2011

## DEDICATORIA

*Dedicamos este trabajo a nuestros padres, docentes, amigos y familiares quienes en esta etapa de nuestras vidas nos han dado su apoyo, conocimientos y fortaleza para lograr nuestros objetivos.*

## AGRADECIMIENTOS

*Ante todo agradecerle a Dios por permitirnos desarrollar este proyecto de manera satisfactoria.*

*En primer lugar agradecemos al Gerente de Pez Caribe, el señor Fabio Pedraza López y a la Sra. Belarmina Contreras, quienes nos abrieron las puertas de su empresa, para llevar a cabo este proyecto.*

*A nuestros Familiares y amigos quienes nos dieron su apoyo incondicional durante el periodo de realización del programa.*

*A la Ing. Gloria Isabel Brun nuestra Directora de Monografía por sus amables y precisos consejos.*

*A la universidad por brindarnos los recursos necesarios para la realización de nuestro trabajo de grado.*

*Miguel De León Rodríguez*

*Gonzalo López Ahumada*

## CONTENIDO

### **Contenido**

INTRODUCCION .....	18
1. PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	19
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA .....	19
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	22
1.3. DELIMITACION .....	23
1.3.1. DELIMITACION GEOGRAFICA .....	23
1.3.2. DELIMITACION CRONOLOGICA .....	23
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION .....	24
1.4.1. OBJETIVOS GENERALES.....	24
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	24
1.5. JUSTIFICACION.....	25
1.6. MARCO TEORICO .....	27
1.6.1. MARCO CONCEPTUAL.....	27
1.6.2. MARCO REFERENCIAL .....	30
1.7. ASPECTOS METODOLOGICOS .....	39
1.7.1. TIPO DE INVESTIGACION .....	39
1.7.2. METODOLOGIA DE TRABAJO .....	39
2. GENERALIDADES DE PEZ CARIBE LTDA.....	41
2.1. ACTIVIDAD ECONOMICA.....	41
2.2. HISTORIA .....	41
2.3. INSTALACIONES .....	42

2.4.	OBTENCION DE LOS RECURSOS .....	42
2.5.	MANO DE OBRA CALIFICADA.....	43
2.6.	SEDES.....	43
2.7.	VEHICULOS.....	43
2.8.	PRODUCTOS PROCESADO Y COMERCIALIZADOS POR PEZ CARIBE LTDA.....	44
2.9.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	49
2.9.1.	NUMERO DE TRABAJADORES.....	49
2.9.2.	JORNADA LABORAL.....	49
2.9.3.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	50
2.9.4.	SEGURIDAD SOCIAL.....	50
3.	PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.....	51
3.1.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.....	51
3.1.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	51
3.1.2.	OBJETIVOS GENERALES.....	51
3.2.	MARCO LEGAL.....	52
3.3.	POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL.....	53
3.4.	RECURSOS HUMANOS, LOCATIVOS, FINANCIEROS Y TECNICOS...55	
3.4.1.	RECURSOS HUMANOS.....	55
3.4.2.	RECURSOS FINANCIEROS.....	55
3.4.3.	RECURSOS LOCATIVOS Y FISICOS.....	56
3.5.	NIVELES DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL.....	57
3.5.1.	GERENCIA.....	57
3.5.2.	COORDINADOR DEL PROGRAMA-MANDOS MEDIOS.....	58

3.5.3.	TRABAJADORES.....	59
3.6.	DIRECCION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.....	60
3.7.	COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.....	60
3.7.1.	FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COPASO .....	62
3.7.2.	FUNCIONES DEL SECRETARIO .....	62
3.7.3.	FUNCIONES DEL EMPELADOR CON EL COPASO .....	62
3.7.4.	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EL COPASO .....	62
3.8.	DESCRIPCION DEL PROCESO .....	62
3.8.1.	PROCESAMIENTO DEL CAMARON.....	63
3.8.2.	PROCESAMIENTO DE MOLUSCOS Y CRUSTACEOS .....	64
3.8.3.	PROCESAMIENTO DE PESCA BLANCA.....	64
3.8.4.	CONTROL DE CALIDAD .....	65
3.8.5.	PROCESO DE EMPAQUE.....	65
3.9.	DIAGNOSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE PEZ CARIBE LTDA.....	66
3.9.1.	DISTRIBUCION POR GÉNERO.....	68
3.9.2.	ESCOLARIDAD.....	69
3.9.3.	PERFIL SOCIODEMOGRAFICO .....	70
3.10.	IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO .....	72
3.11.	PANORAMA DE RIESGOS.....	73
3.12.	VALORACIONES .....	74
3.12.1.	Valoración De Los Riesgos En El Área Administrativa.....	74
3.12.2.	Valoración De Los Riegos En El Área De Producción .....	75
3.12.3.	Valoración De Los Riesgos En El Punto De Ventas.....	77

3.12.4.	Valoración De Riesgos En Otras Áreas .....	78
3.13.	ADMINISTRACION DEL RIESGO.....	78
4.	DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.....	79
4.1.	SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.....	79
4.1.1.	DEFINICION.....	79
4.1.2.	OBJETIVOS .....	80
4.1.3.	RECURSOS .....	80
4.1.4.	ACTIVIDADES GENERALES.....	80
4.1.5.	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS .....	81
4.1.5.1.	LAS EVALUACIONES MÉDICAS .....	81
4.1.5.2.	ESTABLECIMIENTO DE PERFILES FISICO-FISIOLOGICOS POR LABORES .....	82
4.1.5.3.	CAPACITACION POR GRUPOS DE RIESGO .....	82
4.1.5.4.	PROMOCION DE LOS PROGRAMAS DE SALUD.....	82
4.1.5.5.	PROMOCION DE LA SALUD COMUNITARIA .....	83
4.1.5.6.	CAPACITACION EN SALUD PARA EL COPASO .....	83
4.2.	SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL.....	83
4.2.1.	DEFINICION.....	83
4.2.2.	OBJETIVOS .....	84
4.2.3.	ACTIVIDADES GENERALES.....	84
4.2.4.	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS .....	84
4.2.4.1.	VISITAS DE EVALUACION DE RIEGOS.....	84
4.2.4.2.	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.....	85
4.2.4.3.	PROGRAMA DE SANEAMIENTO BASICO INDUSTRIAL.....	86

4.2.4.4.	PROGRAMA DE CONTROL DE MANIPULACION DE ALIMENTOS.	
	86	
4.2.4.5.	CONTROL DE SERVICIOS SANITARIOS.....	86
4.2.4.6.	PROGRAMA DE MANEJO DE RESIDUOS.....	86
4.2.4.7.	PREVENCION PRIMARIA EN HIGIENE INDUSTRIAL .....	87
4.3.	SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL .....	87
4.3.1.	DEFINICION.....	87
4.3.2.	OBJETIVOS .....	87
4.3.3.	RECURSOS .....	88
4.3.4.	ACTIVIDADES GENERALES.....	88
4.3.5.	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS.....	88
4.3.5.1.	PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO .....	88
4.3.5.2.	PROGRAMA DE SENALIZACION Y DEMARCACION .....	88
4.3.5.3.	INVESTIGACION Y ANALIS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	89
4.3.5.4.	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.....	90
4.3.5.4.1.	INTRODUCCION .....	90
4.3.5.4.2.	DEFINICION .....	90
4.3.5.4.3.	MARCO LEGAL .....	91
4.4.	LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE EMERGENCIA .....	91
4.5.	PLAN INTEGRADO DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO .....	91
4.5.1.	OBJETIVOS .....	92
4.5.2.	PLAN DE INDUCCION EN SALUD OCUPACIONAL .....	92
4.5.3.	EDUCACION CONTINUADA .....	92
4.5.4.	PROMOCION PERMANENTE DE LA SALUD OCUPACIONAL.....	93

4.6. GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL .....	93
4.6.1. MONITOREO ESTRATEGICO.....	95
4.6.1.1. INDICADORES DE DISPONIBILIDAD.....	95
4.6.1.2. INDICADORES DE EJECUCION.....	96
4.6.1.3. INDICADORES DE EFECTIVIDAD.....	96
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES .....	100
BIBLIOGRAFIA .....	101
ANEXOS .....	103

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Entrada Principal de Pez Caribe Ltda. ....	41
Figura 2. Plan de Inversión .....	55
Figura 3. Procesamiento del Camarón .....	66
Figura 4. Distribución por Género .....	68
Figura 5. Escolaridad .....	69
Figura 6. Perfil Socio-Demográfico .....	70
Figura 7. Principales Factores de Riesgo en PEZ CARIBE LTDA .....	72
Figura 8. Proceso de Devenado .....	73
Figura 9. Administración del Riesgo .....	78

## **LISTA DE ANEXOS**

	<b>Pag.</b>
<b>ANEXO A.</b> Acta De Apertura De Elecciones De Los Candidatos Al Comité Paritario De Salud Ocupacional.	<b>104</b>
<b>ANEXO B.</b> Formato Acta De Constitución Del Comité (Guía)	<b>105</b>
<b>ANEXO C.</b> Formato Guía Carta De Presentación Ante El Ministerio	<b>106</b>
<b>ANEXO D.</b> Guía Para La Presentación De Actas De Reuniones De	<b>107</b>
<b>ANEXO E.</b> Encuesta # 1 Realizada en PEZ CARIBE LTDA	<b>108</b>
<b>ANEXO F.</b> Encuesta # 2 Realizada en PEZ CARIBE LTDA	<b>112</b>
<b>ANEXO G.</b> Exámenes Médicos	<b>113</b>
<b>ANEXO H.</b> Guía De Reportes De Accidentes/Incidentes	<b>116</b>
<b>ANEXO I.</b> Registro Mensual de Morbilidad	<b>120</b>
<b>ANEXO J.</b> PANORAMA DE RIEGO PEZ CARIBE LTDA.	<b>121</b>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Productos de la Familia de Mariscos. ....	44
Tabla 2. Productos de la familia de postas de pescado. ....	45
Tabla 3. Productos de la familia de filetes. ....	45
Tabla 4. Productos de la familia de pescados enteros.....	46
Tabla 5. Productos de la familia de la langosta.....	47
Tabla 6. Productos de la familia de langostinos y camarones. ....	47
Tabla 7. Trabajadores segmentados por área en PEZ CARIBE LTDA.....	49
Tabla 8. Jornada Laboral en Pez Caribe Ltda. ....	50
Tabla 9. Leyes, resoluciones y Decretos .....	52

## INTRODUCCION

Se ha dicho que el trabajo constituye un factor de liberación para el ser humano, pero con el tiempo este, puede adquirir un carácter violento y angustioso que en cierta forma es capaz de influir en el bienestar del individuo.

El trabajo no solo tiene una función constructora de la individualidad sino que también se relaciona estrechamente con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo afectarán, al individuo cambiando su estado de salud.

Es por esto que se hace necesario la existencia e implementación de un programa de Salud Ocupacional en la empresa PEZ CARIBE LTDA, que permita controlar las enfermedades profesionales y factores de riesgo presente en la actividad por medio de la participación activa de las partes interesadas, generando una cultura encaminada a la prevención y asegurando el bienestar integral de todos los integrantes de la empresa.

Actualmente la Salud Ocupacional es considerada, una de las herramientas de gestión empresarial más importantes, puesto que permite mantener y mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad. Asimismo, al generar un compromiso real de la empresa con la Salud Ocupacional, se promueve y estimula en todo momento la creación de un estilo de vida en seguridad y salud integrando estos conceptos a los de calidad y productividad.

## **1. PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

No cabe duda que uno de los aspectos más relevantes en la vida del ser humano es su relación con el trabajo el cual va dirigido principalmente a cubrir sus necesidades, al mismo tiempo que ayuda al desarrollo de un país o nación y a la realización del individuo como profesional, por lo que es un proceso continuo, el cual debe ser considerado en toda las áreas laborales.

Para llevar a cabo un trabajo bien hecho es necesario que se consideren factores como son:

- ✓ La seguridad, hoy en día este término no se refiere solamente a la eliminación de riesgos de accidentes y enfermedades sino que también debe ser establecido y enmarcado como una forma de vida en la compañía.
- ✓ Las condiciones físico-ambientales, lo que rodea al puesto de trabajo, como las personas perciben su entorno.
- ✓ La adaptación del puesto del trabajo al hombre; es necesario que haya cierta armonía en la relación hombre-máquina esto permite una mejora en el ambiente laboral, reduciendo la fatiga y el estrés físico lo que permite un aumento considerable no solo en la productividad de una empresa y/o compañía sino que también se reducen los errores dando como resultado un incremento en la seguridad y un optimo desempeño en el sistema.
- ✓ Por último pero no menos importante esta el desarrollo personal lo cual permite al individuo conocer sus capacidades y ayuda a comprender lo que pasa a su alrededor.

Pez Caribe LTDA fundada en 1997, es una empresa dedicada a la extracción, cultivo, proceso y comercialización de productos

hidrobiológicos<sup>1</sup>. Actualmente la compañía se enfrenta a una ardua competencia, en donde diferentes variables entran en juego, como lo son las economías de escala que pueden adquirir sus grandes competidores, las condiciones ambientales que afectan la obtención de la materia prima, los altos costos del combustible entre otros, han obligado a la empresa a diseñar estrategias en las distintas áreas que les permita la minimización de los costos y el uso eficiente de los recursos disponibles, esto no solo le permitirá obtener una ventaja competitiva en el mercado sino que también tener relaciones más solidas con sus clientes.

**Pez Caribe Ltda. Sede Cartagena**, debido a que no cuenta con un sistema que le permita identificar los riesgos, ni controlar la exposición de sus trabajadores en las actividades cotidianas, ve la necesidad de implementar estrategias en el área de salud ocupacional y de seguridad industrial, con el objetivo de minimizar las posibilidades de accidentes y enfermedades profesionales, permitiendo grandes beneficios como: la reducción de costos en cuanto a indemnizaciones, ausentismo laboral, representaciones legales, y el posicionamiento de la compañía en el mercado.

Teniendo en cuenta los antecedentes legales de la Salud Ocupacional en Colombia es necesario abordar los diferentes lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la O.I.T, código sustantivo del trabajo, y por ultimo pero no menos importante:

- ✓ **Ley 9/79**; por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.

---

<sup>1</sup> Belarmina Contreras, Gerente Operacional de Pez Caribe, Cartagena, Colombia, 2011.

- ✓ **Resolución 2400/79;** Ministerio de Trabajo, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial
- ✓ **Decreto 614/84;** por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
- ✓ **Resolución 2013/86;** reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ **Ley 100/93, Decretos 1295/94, 1771/94, 1772/94;** organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.
- ✓ **Decretos 1831 y 1832/94;** determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.
- ✓ **Resolución 1016/89; *determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos.***

El programa de Salud Ocupacional de conformidad con la presente Resolución estará constituido por los siguientes subprogramas:

- ✓ ***Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo***
- ✓ ***Subprograma de Higiene Industrial***
- ✓ ***Subprograma de Seguridad Industrial***
- ✓ ***Comité Paritario de Salud Ocupacional***

Basándonos en el marco legal se tiene otra razón de peso, que hace viable la elaboración de un programa de Salud Ocupacional en la empresa PEZ CARIBE LTDA. El diseño de un programa de Salud Ocupacional consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser

desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria<sup>2</sup>. Es por esto que el diseño de esta herramienta en la Empresa Pez Caribe Ltda., es de vital importancia para, no solo brindar bienestar y seguridad a sus empleados, sino que también permite aumentar los niveles de productividad.

## 1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿ Cómo se podría diseñar un Programa de Salud Ocupacional que no solo permita mitigar los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores sino que también genere una cultura preventiva y de auto cuidado en la Empresa PEZ CARIBE LTDA?

---

<sup>2</sup> Varios Autores, Comité: Salud Ocupacional, GTC 34. Guía Estructura Básica del Programa de Salud Ocupacional [En línea], Instituto Colombiano de Normas Técnicas, ICONTEC, 1997.

### 1.3. DELIMITACION

#### 1.3.1. DELIMITACION GEOGRAFICA

El diseño del programa de Salud Ocupacional se realizara en las instalaciones de la Empresa **Pez Caribe Ltda. Sede Cartagena**, la cual tiene su centro de operaciones y punto de venta al público en el Bosque Diagonal 21 N° 52-147, en este se evaluarán las características de los puestos de trabajo, las actividades realizadas y el ambiente laboral en todas las áreas de la compañía. Con base a esto se propondrán diferentes alternativas que permitirán prevenir accidentes y enfermedades que atentan con las operaciones y el rendimiento de la organización.

#### 1.3.2. DELIMITACION CRONOLOGICA

La información recolectada para llevar a cabo el diseño del programa de Salud Ocupacional de la empresa PEZ CARIBE LTDA se tomo entre los meses de Mayo de 2011 y Septiembre de 2011.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.4.1. OBJETIVOS GENERALES**

Diseñar un Programa de Salud Ocupacional en la empresa PEZ CARIBE Ltda., que permita reducir las enfermedades profesionales y factores de riesgo presente en la actividad por medio de la participación activa de las partes interesadas, generando una cultura encaminada a la prevención.

### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Realizar un Diagnostico sobre las condiciones y disposiciones de las áreas de trabajo, mediante conversaciones con los empleados y trabajo de campo en la empresa Pez Caribe Ltda.
- Ejecutar la evaluación y categorización de los riesgos presentes en las áreas de estudio, mediante el desarrollo de un panorama de factores de riesgo.
- Diseñar el programa de salud ocupacional para las diferentes áreas de Pez Caribe Ltda., que permita no solo el mejoramiento de la salud de los trabajadores sino que también el aumento de la productividad en la compañía.

## 1.5. JUSTIFICACION

El factor humano es uno de los elementos más esenciales en las actividades de la empresa, porque es por medio de personas como la dirección puede controlar la utilización de sus recursos y la venta de sus productos o servicios, es por esto que los empleados deben de estar motivados para llevar a cabo sus actividades, no importa si el nivel institucional de instrucciones bien elaboradas acerca la ejecución de una tarea específica si el empleado no está en plena disposición esto lleva a un esfuerzo sin entusiasmo y una ejecución descuidada de la tarea u actividad. Es por esto que los empleados y partes interesadas de una organización deben tener cierto sentido de pertenencia donde perciban que están en un ambiente seguro, saludable y enriquecedor donde cada día sus habilidades y aptitudes son valoradas al máximo dejando una ventana donde puedan expresar sus inquietudes y sugerencias que permitan una mejora en la productividad.

*“El término industria de la comida cubre una serie de actividades industriales que están directamente relacionadas con el procesamiento, conversión, preparación, preservación y empaque del producto final”<sup>3</sup>.*

Actualmente la industria de procesamiento de alimentos se ha convertido en una actividad altamente diversificada que va desde negocios tradicionales los cuales tienen una intensiva carga de trabajo manual, hasta industrias de gran capital, que cuentan con procesos automatizados.

Vemos como cada día la dependencia entre las condiciones de trabajo y la productividad se hace cada vez más fuerte, obviamente, en un ambiente de trabajo peligroso crece más la probabilidad de que ocurra un accidente o que se genere una enfermedad profesional esto a su vez repercute directamente en el recurso más importante de la empresa “el trabajador” cuya insatisfacción con las

---

<sup>3</sup> Stellman, Jeanne Mager (ed), Encyclopaedia of Occupational Health and Safety , 4th ed, Food Industry, Geneva, International labour office, 1984,4V.

condiciones de trabajo no se acomodan a su nivel cultural y social provocando una disminución en la calidad y producción del producto o servicio.

De acuerdo a la definición de la ley 590 de [2000](#) y la ley 905 de [2004](#) la pequeña empresa es aquella con una planta de personal entre 11 y 50 trabajadores o activos entre 501 y 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes **PEZ CARIBE LTDA**, se puede clasificar en la categoría de **PYME**, debido a que cumple con todos estos requisitos establecidos en dicha ley, asimismo no cuenta con los recursos suficientes para invertir en todas las áreas y aspectos que sus directivos no consideren tan relevantes para la consecución de los objetivos misionales, como seguridad y salud ocupacional, gestión humana y tecnología. Esta fue una de las muchas razones por la que decidimos diseñar un programa de salud ocupacional para la organización, que permita no solo llevar a cabo los procesos de manera más segura e higiénica, sino que también proporcione a las partes interesadas la calidad y confiabilidad requerida, todo esto encaminado a transmitir la idea de una cultura preventiva para garantizar la salud de la comunidad involucrada.

## 1.6. MARCO TEORICO

### 1.6.1. MARCO CONCEPTUAL

- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Acto o comportamiento inseguro:** Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.
- **Administradora de riesgos profesionales:** Entidades que tienen como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que puedan ocurrir en el trabajo que desarrollan.
- **Ausentismo:** Tiene que ver con días perdidos de labor. Incluso las horas de ausencia en el trabajo sumadas también se considera ausentismo.
- **Ergonomía:** La ergonomía estudia la gran variedad de problemas que se presentan en la mutua adaptación entre el hombre y la máquina y su entorno buscando la eficiencia productiva y bienestar del trabajo.

- **Higiene industrial:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- **Medicina ocupacional o del trabajo:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- **Política de salud ocupacional:** Para tal fin el más alto nivel directivo debe elaborar y firmar una política de salud ocupacional, que incluya el deseo expreso de mejorar las condiciones de trabajo y reducir las lesiones y otro tipo de pérdidas. Por lo tanto esta debe incluir en enunciados generales, lo objetivos a alcanzar en materia de salud y seguridad.
- **Riesgo ocupacional:** La probabilidad de que un evento ocurrirá. El abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable (MeSH/NLM). Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo.
- **Seguridad industrial:** Es uno de los cuatro subprogramas definidos al interior de un Programa de Salud Ocupacional que se encarga de vigilar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Vigila todas aquellas condiciones y/o actos inseguros a nivel del medio o del trabajador con potencialidad de generar Accidentes de Trabajo. La

Seguridad Industrial como capítulo de la salud ocupacional normalmente va acompañada del subprograma de Higiene Industrial<sup>4</sup>.

- **Diagnóstico de condiciones de trabajo y salud:** Conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del programa de salud ocupacional.
- **Condiciones de trabajo y salud:** Características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas y que contribuyen a llevar el proceso de salud-enfermedad<sup>5</sup>.
- **Programa de salud ocupacional:** Es la planeación, ejecución y evaluación de actividades de Medicina Preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los funcionarios en sus sitios de trabajo, a través de un grupo multidisciplinario<sup>6</sup>.
- **Salud ocupacional:** De acuerdo con la OMS, la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento

---

<sup>4</sup> ARP SURA, [En línea] [http://www.arpsura.com/index.php?option=com\\_glossary&Itemid=130](http://www.arpsura.com/index.php?option=com_glossary&Itemid=130)

<sup>5</sup> Varios Autores, Comité: Salud Ocupacional, GTC 34. Guía Estructura Básica del Programa de Salud Ocupacional [En línea], Instituto Colombiano de Normas Técnicas, ICONTEC, 1997.

<sup>6</sup> ARP COLPATRIA [EN LINEA]

<http://www.arpcolpatria.com/PortalUIColpatria/PortalColpatria/paginas/documento.aspx?idr=1778>

de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo<sup>7</sup>.

### 1.6.2. MARCO REFERENCIAL

Los accidentes y enfermedades han afectado al hombre desde lo más remotos tiempos, aumentando en importancia a medida de que se aumentaba la complejidad de las labores productivas. En el siglo IV A.C, Hipócrates hace ya referencia a las intoxicaciones por plomo y Plinio el viejo, en el siglo I D.C, describe mascarillas primitivas utilizadas como protección contra el polvo. En 1567 aparece el primer tratado específico sobre enfermedades profesionales, escrito por Paracelso. Bernardino Ramazzini, médico italiano, publica en 1700 la obra más importante de la etapa inicial de esta disciplina donde se destaca la importancia ocupacional durante el examen clínico de los trabajadores. En el siglo XVII la revolución Industrial dio inicio con la máquina de vapor y comenzaron a surgir los grandes establecimientos industriales, en los que los obreros se desempeñaban a menudo en condiciones deplorables, intensas jornadas de trabajo y escasas expectativas de vida, que los accidentes y enfermedades ocupacionales reducían aun más. El desarrollo Industrial, sin embargo, requirió de trabajadores cada vez más especializados y difíciles de reemplazar, las grandes empresas comenzaron a reconocer el serio daño económico que presentaba la maquinaria o equipo detenido, y la conveniencia de prestar mayor atención a la salud y integridad física a la salud de sus trabajadores.

---

<sup>7</sup> Organización Panamericana de la Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional en la América Latina y el Caribe, [en línea], <http://200.10.250.206/bvsacd/scan2/013989/013989.pdf>; Lima, Perú.

Estos por su parte comenzaron a exigir cada vez mas condiciones de trabajos dignos y confortables<sup>8</sup>.

La Organización mundial de la Salud, fundada el 7 de abril de 1948, es una autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las naciones unidas (ONU) la cual se especializa en la gestión, promoción y prevención de los asuntos sanitarios mundiales, agenda de investigación en salud, establecer normas, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales<sup>9</sup> y la Organización Internacional del Trabajo OIT fundada el 11 de Abril de 1919, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales<sup>10</sup>, no podían dejar de preocuparse por un problema que de una u otra forma afecta a las fuerzas laborales de todo el mundo. La salud y bienestar de los trabajadores constituyeron uno de las preocupaciones primordiales de la OIT y de la OMS que, sumaron esfuerzos en un comité conjunto de salud ocupacional que en su primera reunión celebrada en 1950 propuso la siguiente definición aceptada actualmente de forma amplia en la mayoría de los países:

*“La Salud Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y*

---

<sup>8</sup> Organización Panamericana de la Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional en la América Latina y el Caribe, [en línea], <http://200.10.250.206/bvsacd/scan2/013989/013989.pdf>; Lima, Perú.

<sup>9</sup> Organización Mundial de la Salud, [en línea] [www.who.int/es/about/es/](http://www.who.int/es/about/es/), Geneva, Suiza, 2007, Edición Actualizada.

<sup>10</sup> OIT; Org. INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN GINEBRA. Introducción al estudio del trabajo (4 edición revisada). EDITORIAL LIMUSA. MEXICO.

*psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo*<sup>11</sup>.

Dado esto, ambos organismos han adoptado resoluciones tendientes a proteger a los trabajadores, e incluido en sus programas de trabajo acciones destinadas a materializarlas. En la mayor parte de los países industrializados las actividades para la protección de los trabajadores y del ambiente de trabajo han adquirido una importancia significativa, para su aplicación se han creado varios organismos como la Occupational Health and Safety Agency (OHSA) y el National Institute for occupational Safety and Health (NIOSH).

Al igual que todos los países de América Latina y el Caribe, En Colombia la incursión de la salud ocupacional no fue fácil y tomo mucho tiempo sin embargo hubo propuestas y políticas orientadas hacia la salud de los trabajadores y su ambiente de trabajo. Uno de los precursores en este tema fue el General Rafael Uribe en el año 1904, creía firmemente en la obligación de dar asistencia a los ancianos, dictar leyes sobre accidentes de trabajo, de la protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y trabajos de campo, obligar a los patronos preocuparse por la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados, también solicito que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidente de trabajo. Años más tarde cuando fue nombrado senador expuso un proyecto ley sobre la reglamentación de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, prestaciones económico-asistenciales, la responsabilidad del empleador, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo, esta fue aprobada por el consejo y vino a ser la ley 57 de 1915 o la Ley

---

<sup>11</sup> Organización Panamericana de la Salud, Seguridad e Higiene Ocupacional en la América Latina y el Caribe, [en línea], <http://200.10.250.206/bvsacd/scan2/013989/013989.pdf>; Lima, Perú.

del General Rafael Uribe Uribe. Se podría afirmar que este hito fue el punto de partida de la Salud Ocupacional en nuestro país, de ahí en adelante se establecieron y crearon leyes, entidades, normas por ejemplo en el año 1934 se creó la oficina de Medicina Laboral cuya función era el reconocimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en 1950 mediante la ley 90 de 1946, nace el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS) cuya función es , ofrecer servicios de salud, pensiones y riesgos laborales a los empleados afiliados. (Referencia bibliográfica) pagina ISS. También nace el Código Sustantivo del trabajo, que tiene como objeto lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, (cita código sustantivo del trabajo) estableciéndose diferentes normas relativas a la Salud Ocupacional como la Jornada de Trabajo, el descanso obligatorio, las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional y la higiene y la seguridad en el trabajo.

Para la década de los 60, igualmente se desarrolló la legislación en salud ocupacional del sector público con la creación de la empresa estatal de seguridad social CAJANAL, actualmente en liquidación. Con la implementación de la Ley 9 de 1979 nace el término de Salud Ocupacional en nuestro país, donde se expresa lo siguiente: Preservar, Conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Para el año 1983 mediante el Decreto 586 se crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional. Un año más tarde se crea el primer plan nacional de salud ocupacional en el cual tuvo como propósito orientar acciones y programas de las instituciones públicas y privadas, y en materia de salud ocupacional se expidieron normas de gran relevancia como fue la resolución 2013 de 1968 (COPASO) y la resolución 1016 de 1989 (PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL), En 1990 se desarrollo el

segundo plan nacional de salud ocupacional cuyo objetivo principal fue la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, este plan dio como resultado el Decreto Ley 1295 de 1994 y la creación de la muy polémica Ley 100 de 1993 en donde se da paso a la seguridad social en Colombia como “un servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley”<sup>12</sup>.

### **Programa de salud ocupacional**

Toda empresa por pequeña que sea, presenta factores que generan riesgos para sus trabajadores, por esta razón las autoridades internacionales en materia de salud han hecho énfasis en que las directivas de toda organización tomen las medidas necesarias para prevenir a los trabajadores de dichos riesgos y programar las actividades pertinentes para brindar a la mano de obra un ambiente laboral seguro.

De acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional [el Trabajo](#) OIT y las [leyes](#) establecidas en el país conforme al [Sistema](#) de Riesgos Profesionales, ha de elaborar un programa de salud ocupacional pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud

---

<sup>12</sup> Colombia (1997), Constitución Política, Bogotá. Legis, Ley 100 de 1993

individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria<sup>13</sup>.

El programa de salud ocupacional consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

Los objetivos que tiene el programa de salud ocupacional son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su programa de salud ocupacional logra beneficios como: se mejora la calidad del ambiente laboral, se logra mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

El programa de salud ocupacional, lo desarrolla la empresa con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe

---

<sup>13</sup> Zúñiga Castañeda Giovanni, Conceptos básicos en salud ocupacional y Sistema General de Riesgos profesionales en Colombia, [En línea] <http://www.monografias.com/trabajos15/salud-ocupacional/salud-ocupacional.shtml>, Santiago de Cali, Colombia.

actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos.

Las empresas han identificado que el desarrollo del programa de salud ocupacional es una actividad que tiene tanta importancia como la gestión de la calidad, la productividad y las finanzas de la empresa.

Las ARP pueden desempeñar la labor de asesorar a las empresas en el desarrollo de su programa de salud ocupacional<sup>14</sup>.

## **CONTENIDO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.**

- 1. Política De Salud Ocupacional:** Como punto de partida del Programa, las directivas de toda compañía se deben pronunciar formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional, posteriormente se definirán responsabilidades de todos los niveles de la organización en la implementación del Programa y cumplimiento de todos los normativos que para esto haya lugar<sup>15</sup>.
- 2. Niveles De Participación:** para alcanzar el éxito del programa de salud ocupacional es vital que todas las partes, tanto trabajadores como directivos compartan la responsabilidad y realicen su mayor esfuerzo en la consecución de sus objetivos.

---

<sup>14</sup>ARP SURA, [En línea]

[http://www.arpsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-de-la-salud-ocupacional-&Itemid=47](http://www.arpsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336&catid=59:gestion-de-la-salud-ocupacional-&Itemid=47) )

<sup>15</sup> Zúñiga Castañeda Giovanny, Conceptos básicos en salud ocupacional y Sistema General de Riesgos profesionales en Colombia, [En línea] <http://www.monografias.com/trabajos15/salud-ocupacional/salud-ocupacional.shtml> , Santiago de Cali, Colombia.

Por todo lo anterior se plantean los siguientes niveles de participación:

- Participación del empleador o de la gerencia
- Participación de los trabajadores
- Comité paritario de salud ocupacional (COPASO)

**3. Coordinador Del Programa De Salud Ocupacional:** El Coordinador de Salud Ocupacional es la primera línea en este programa, ya que es la persona que está en contacto directo con los empleados y es el nexo directo con la administración en materia de seguridad.

**4. Panorama De Factores De Riesgo:** Es una técnica utilizada para describir las condiciones laborales y ambientales en que se encuentran los trabajadores de una empresa, donde el objetivo principal es realizar una evaluación diagnóstica de la situación de la empresa a través de la identificación y localización de los factores de riesgo existentes.

**5. Subprogramas De Salud Ocupacional:** Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores.

**Subprograma De Medicina Del Trabajo:** conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en lugares de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas.

**Subprograma De Medicina Preventiva:** comprende actividades de promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, primeros auxilios y de carácter deportivo recreativo aprobadas por las autoridades competentes.

**Subprograma De Higiene Y Seguridad Industrial:** actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes y factores del ambiente de trabajo y el control de las causas de los accidentes de trabajo y el control de sus causas.

**6. Evaluación Del Programa De Salud Ocupacional:** indicadores de cumplimiento, indicadores de impacto<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Varios Autores, Comité: Salud Ocupacional, GTC 34. Guía Estructura Básica del Programa de Salud Ocupacional [En línea], Instituto Colombiano de Normas Técnicas, ICONTEC, 1997.

## **1.7. ASPECTOS METODOLOGICOS**

### **1.7.1. TIPO DE INVESTIGACION**

El tipo de investigación de este trabajo es descriptiva, porque a partir de determinar la situación actual de PEZ CARIBE LTDA se describirán los factores de riesgo y los niveles de exposición a los cuales los trabajadores se enfrentan cotidianamente, para luego diseñar un programa de salud ocupacional que permita no solo generar un óptimo desempeño en toda la organización, sino que también genere una cultura encaminada a la prevención y el auto cuidado.

### **1.7.2. METODOLOGIA DE TRABAJO**

Para identificar los riesgos a los cuales los trabajadores del área de producción y almacenamiento se encuentran expuestos, se lleva a cabo un recorrido por los puestos de trabajo e instalaciones de PEZ CARIBE LTDA, donde apreciamos las condiciones de trabajo.

Mediante una cámara fotográfica registramos imágenes y videos para después identificar, analizar, clasificar los tipos de riesgo, y los niveles de exposición a los cuales los trabajadores están expuestos.

Se realiza una entrevista acompañada de una breve charla donde se exponen los objetivos de la misma y se explican los conceptos básicos de Salud Ocupacional dando a conocer la importancia que esta tiene en la organización.

Con la información recopilada se procederá a categorizar y priorizar los riesgos mediante el panorama de factores de riesgo, obteniendo el

diagnostico de la situación en materia de seguridad y salud que presente PEZ CARIBE LTDA.

Posterior a esto se llevaran a cabo las diferentes actividades de promoción y prevención y la asignación de responsabilidades que hacen parte de un programa de salud ocupacional.

## **2. GENERALIDADES DE PEZ CARIBE LTDA**

### **2.1. ACTIVIDAD ECONOMICA**

Procesamiento y Comercialización de Frutos del Mar.

Figura 1. Entrada Principal de Pez Caribe Ltda.



Fuente: Pez Caribe Ltda.

### **2.2. HISTORIA**

Pez Caribe LTDA fundada en 1997, es una empresa dedicada a la extracción, cultivo, proceso y comercialización de productos hidrobiológicos.

Con la experiencia de sus socios con más de 25 años en el sector y el apoyo de proveedores y clientes en el nivel local y nacional, Pez Caribe Ltda. Ha crecido año tras año logrando el posicionamiento de su marca en el mercado.

El mejoramiento continuo de los procesos en la planta, en el acopio y distribución, son otros factores que han contribuido al reconocimiento

por parte de sus clientes y el crecimiento en el mercado, contando en la actualidad con una oferta que supera los 100 productos, entre productos frescos y productos procesados.

### 2.3. INSTALACIONES

Las instalaciones de PEZ CARIBE LTDA. Cuentan con una planta de proceso que consta de un área de 150 mts<sup>2</sup>, cuenta con mesas de acero inoxidable, balanzas electrónicas, y demás elementos adecuados para las exigencias del procesado de los productos. Cuenta con una licencia de INVIMA que los certifica cada seis meses.

La refrigeración es un elemento vital para ser competitivo en este mercado, para lo cual PEZ CARIBE LTDA cuenta con un cuarto de congelación con capacidad para 1500 Kg y durante el día mantiene una temperatura alrededor de los -22 °C. Cuenta además con dos cuartos de conservación para productos terminados y materia prima con capacidad para 25 toneladas cada uno, y mantienen una temperatura promedio de -17°C.

Adicionalmente posee áreas específicas para carga y descarga de productos y un punto de venta para la atención al cliente y domicilios donde sin costo adicional le ofrecen al cliente servicio de posteo y fileteo<sup>17</sup>.

### 2.4. OBTENCION DE LOS RECURSOS

Para el abastecimiento de pescado, **PEZ CARIBE LTDA** cuenta, con centros de acopio en la Guajira (Manuare, Cabo de la Vela, Dibulla), en Córdoba y Sucre, también tiene contratos a largo plazo con barcos atuneros y de pesca blanca. En cuanto al camarón la compañía está asociada con ACUICOLA EL RECREO, quienes disponen de ocho hectáreas para la cría de camarón. Adicionalmente tiene contrato con

---

<sup>17</sup> Información suministrada por PEZ CARIBE LTDA.

dos fincas mas, especializadas en la cría de camarón, lo que da un total de 35 hectáreas dispuestas para este fin, lo que garantiza la continuidad del producto a sus clientes, teniendo como principales criterios en satisfacción del consumidor un producto fresco y de calidad optima<sup>18</sup>.

## 2.5. MANO DE OBRA CALIFICADA

**PEZ CARIBE LTDA** emplea aproximadamente 30 mujeres cabeza de familia quienes en su mayoría tienen años de experiencia en el sector. Adicionalmente reciben cursos permanentes de buenas prácticas de manejo (BPM), para garantizar a sus clientes productos de mayor calidad, inocuos e higiénicos para un verdadero disfrute al paladar.

La parte administrativa igualmente está diseñada para dar respuesta rápida y confiable a los requerimientos de las empresas y sus clientes cumpliendo todas las normas legales y fiscales.

## 2.6. SEDES

**PEZ CARIBE LTDA** cuenta con dos sedes principales a nivel nacional, ubicadas así: Sede principal: Cartagena – Colombia y una sede de distribución: Bogotá – Colombia, ubicada en COLFRIGOS calle 35 N° 116-31.

## 2.7. VEHICULOS

**PEZ CARIBE LTDA** posee dos camiones refrigerados para garantizar la entrega y transporte de mercancías entre las dos sedes y para la distribución a diferentes clientes nacionales localizados en ciudades como en Medellín y Bucaramanga. Adicionalmente en la ciudad de Cartagena cuenta con una moto para entregas pequeñas y domicilios<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Información suministrada por PEZ CARIBE LTDA.

<sup>19</sup> Información suministrada por PEZ CARIBE LTDA.

## 2.8. PRODUCTOS PROCESADO Y COMERCIALIZADOS POR PEZ

### CARIBE LTDA.

A continuación se presenta una lista de los productos procesados y comercializados por la empresa, clasificados en seis grupos principales: mariscos, filetes, postas de pescado, pescados enteros, langostas y langostinos y camarones.

**Tabla 1. Productos de la Familia de Mariscos.**

<b>MARISCOS</b>
<b>ALMEJA EN CONCHA</b>
<b>CARACOL COPEY</b>
<b>CHIPI CHIPI</b>
<b>PULPO</b>
<b>COCTEL DE CAMARON</b>
<b>CALAMAR EN BANDEJA</b>
<b>CALAMAR POTA</b>
<b>CALAMAR TUBO LIMPIO 18-20</b>
<b>CAZUELA DE MARISCOS INSTANTANEA</b>
<b>CABEZA DE CALAMAR</b>
<b>MEJILLONES NEGROS</b>
<b>MEJILLONES VERDES</b>

Fuente: PEZ CARIBE LTDA

**Tabla 2. Productos de la familia de postas de pescado.**

<b>POSTAS DE PESCADO</b>
<b>POSTAS DE MARLYN</b>
<b>POSTAS DE DORADO</b>
<b>POSTAS DE PICUA</b>
<b>POSTAS DE PARGO</b>
<b>POSTAS DE SIERRA CRIOLLA</b>
<b>POSTAS DE BACALAO</b>

Fuente: PEZ CARIBE LTDA

**Tabla 3. Productos de la familia de filetes.**

<b>FILETES</b>
<b>FILETES DE MARLYN</b>
<b>FILETES DE MEDREGAL</b>
<b>FILETE DE ROBALO IMPORTADO</b>
<b>FILETE DE ROBALO NACIONAL</b>
<b>FILETE DE CHERNA</b>
<b>FILETE DE CORVINA</b>
<b>FILETE DE PESCADO APANADO</b>
<b>FILETE DE PARGO CON PIEL</b>
<b>FILETE DE PARGO SIN PIEL</b>
<b>FILETE DE SALMON</b>
<b>FILETE DE DORADO SIN PIEL</b>
<b>FILETE DE MERLUZA</b>
<b>FILETE DE MERO</b>
<b>FILETE DE MOJARRA</b>
<b>CORVINA HG S/E</b>

Fuente: PEZ CARIBE LTDA

**Tabla 4. Productos de la familia de pescados enteros.**

<b>PESCADOS ENTEROS</b>
<b>BOCACHICO S/E</b>
<b>CABEZAS VARIAS</b>
<b>CABEZA DE ROBALO Y PARGO</b>
<b>CORVINA DE RIO PEQUEÑA</b>
<b>CORVINA DE RIO MEDIANA</b>
<b>CORVINA DE RIO P/P</b>
<b>CORVINA DE RIO GRANDE</b>
<b>ATUN ENTERO</b>
<b>BACALAO</b>
<b>CORVINA DE MAR</b>
<b>JUREL CHILENO</b>
<b>JUREL GRANDE SIN VICERS</b>
<b>PACORA</b>
<b>MOJARRA LORA CON ESCAMAS</b>
<b>MOJARRA LORA SIN ESCAMAS</b>
<b>MARLYN TRONCO</b>
<b>PARGO CHINO SIN ESCAMAS</b>
<b>PARGO PLUMA PLATERO</b>
<b>PARGO PLUMA GRANDE</b>
<b>PARGO ROJO PLATERO SIN ESCAMAS</b>
<b>PARGO ROJO GRANDE</b>
<b>PERLA AL GRANEL</b>
<b>SIERRA CRIOLLA MEDIANA S/V</b>
<b>SIERRA CRIOLLA GRANDE S/V</b>
<b>CHERNA PLATERA S/V</b>
<b>CHERNA ENTERA GRANDE</b>
<b>SALTONA</b>
<b>MOJARRA ROJA SIN ESCAMAS</b>

BACALAO S/V
TRUCHA DESHUESADA
TRUCHA ENTERA
MERLUZA H.G
PARGO CHINO

Fuente: PEZ CARIBE LTDA

**Tabla 5. Productos de la familia de la langosta.**

LANGOSTA
LANGOSTA BABY CRUDA
LANGOSTA ENTERA PRECOCIDA
LANGOSTA ENTERA CRUDA
COLA DE LANGOSTA AL GRANEL

Fuente: PEZ CARIBE LTDA

**Tabla 6. Productos de la familia de langostinos y camarones.**

LANGOSTINOS Y CAMARONES
LANGOSTINO U/8
LANGOSTINO U/10
LANGOSTINO U/12
LANGOSTINO U/15
LANGOSTINO U/15 P Y D CRUDO
LANGOSTINO 16-20
LANGOSTINO 21-25
LANGOSTINO 26-30
LANGOSTINO 31-35
LANGOSTINO 36-40
CAMARON 41/50
CAMARON 51/60
CAMARON 61/70
CAMARON 91/110

<b>PEDAZO MEDIANO DE MAR</b>
<b>PEDAZO PEQUEÑO</b>
<b>CAMARON I. Q.F. PRECOCIDO</b>
<b>CAMARON 91-11D I.Q.F. CRUDO "S"</b>
<b>CAMARON P Y D I.Q.F. PRECOCIDO "S"</b>
<b>CAMARON PY D 51-60 "M"PRECOCIDO</b>
<b>TITI PELADO CRUDO</b>
<b>CAMARON P Y D CRUDO 51-60 "M"</b>
<b>CAMARON "L" PEDAZO DE MAR</b>

**Fuente: PEZ CARIBE LTDA**

## 2.9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 2.9.1. NUMERO DE TRABAJADORES

Tabla 7. Trabajadores segmentados por área en PEZ CARIBE LTDA.

AREA	HOMBRES	MUJERES	SUBTOTAL
ADMINISTRATIVA	2	4	6
OPERATIVA	6	31	37
TOTAL	8	35	43

Fuente: PEZ CARIBE LTDA

### 2.9.2. JORNADA LABORAL

La extensión de la jornada de trabajo tiene gran importancia para los trabajadores y empleadores. Una larga jornada de trabajo, puede que aumente el riesgo de que se generen accidentes profesionales, que a su vez son costosos y causan pérdidas de productividad. Así mismo el agotamiento debido a una larga jornada de trabajo impide a los empleados participar activamente en actividades que no están relacionadas con el trabajo amenazando su salud especialmente si el trabajo trae consigo una fuerte carga física o mental. El artículo 161 del código sustantivo de trabajo señala lo siguiente: “*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana*<sup>20</sup>”. En Pez Caribe Ltda.; se reconoce que las pausas para el descanso durante la jornada de trabajo evita la acumulación de una fatiga excesiva y promueven por consiguiente la productividad es por esto que en el área de producción los operarios gozan de dos descansos de 15 minutos en el día.

---

<sup>20</sup> CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Fondo Editorial Legis.

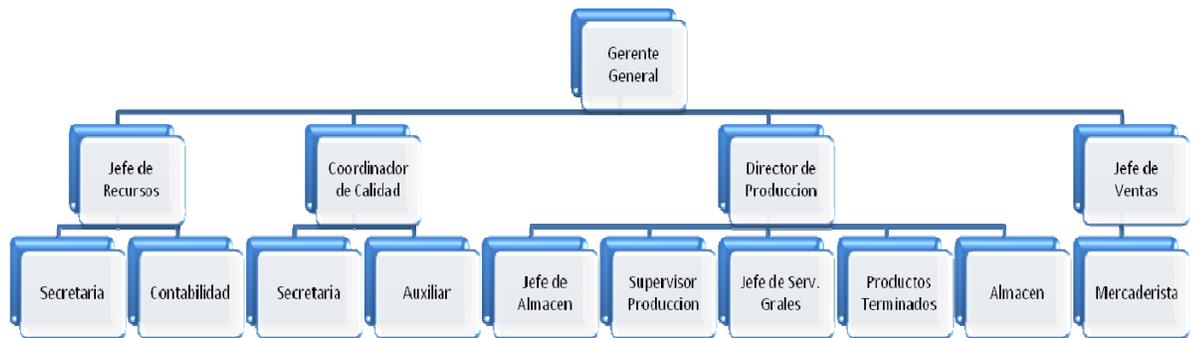
**Tabla 8. Jornada Laboral en Pez Caribe Ltda.**

AREA	JORNADA
ADMON	Lunes a Viernes De 8am a 12m y de 2 p.m. a 5 p.m. sábados de 8am a 12m.
OPERATIVA	Lunes a Sábado De 8 am a 12 pm y de 2 p.m. a 5 p.m. todos los dias cuentan con 2 descansos de 15 minutos c/u.

**Fuente: PEZ CARIBE LTDA**

### **2.9.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Figura 2. Organigrama PEZ CARIBE LTDA.



### **2.9.4. SEGURIDAD SOCIAL**

**Riesgos profesionales:** Ambas Áreas (Administrativa y Operativa)

Clasificación Riesgo III; Procesamiento de Alimentos.

### **3. PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

#### **3.1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

##### **3.1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✓ Aplicar la legislación vigente en Salud Ocupacional en nuestro país.
- ✓ Promover y mantener la salud en el trabajador.
- ✓ Mantener el saneamiento básico ambiental en el lugar de trabajo de los empleados.
- ✓ Investigar condiciones peligrosas e identificar los factores de riesgo de todos los puestos de trabajo creando conciencia con seguridad.

##### **3.1.2. OBJETIVOS GENERALES**

- ✓ Desarrollar programas preventivos acorde con necesidades detectadas en la historia clínica ocupacional de los empleados.
- ✓ Realizar investigaciones y programas tendientes a evitar daños a la salud de los empleados en su ambiente laboral.
- ✓ Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo y agentes ambientales originadas en o por el lugar de trabajo.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad, por parte de los jefes y colaboradores.

### 3.2. MARCO LEGAL

Es fundamental tener en cuenta las siguientes leyes, resoluciones, decretos donde se especifican las diferentes disposiciones y lineamientos en el tema de salud ocupacional en las organizaciones.

**Tabla 9. Leyes, resoluciones y Decretos**

<b>Ley 9/79; por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.</b>
<b>Resolución 2400/79; Ministerio de Trabajo, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial</b>
<b>Decreto 614/84; por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.</b>
<b>Resolución 2013/86; reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.</b>
<b>Ley 100/93, Decretos 1295/94, 1771/94, 1772/94; organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.</b>
<b>Decretos 1831 y 1832/94; determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.</b>
<b>Resolución 1016/89; <i>determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos.</i> El programa de Salud Ocupacional de conformidad con la presente Resolución estará constituido por los siguientes subprogramas:</b>
<b><i>Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo</i></b>
<b><i>Subprograma de Higiene Industrial</i></b>
<b><i>Subprograma de Seguridad Industrial</i></b>
<b><i>Comité Paritario de Salud Ocupacional</i></b>

### 3.3. POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL

Para **PEZ CARIBE LTDA**, la salud, la seguridad industrial y el bienestar de sus empelados, asociados y contratistas es de primordial importancia en la conducción y ejecución de todos sus procesos. En **PEZ CARIBE LTDA**, creemos que la excelencia en el desempeño en estos asuntos se alcanza con el liderazgo, compromiso, innovación, soporte y participación de todos los empleados, asociados y partes interesadas.

La política de **PEZ CARIBE LTDA**. En salud ocupacional se fundamenta en los siguientes principios:

- ✓ Los riesgos inherentes a toda operación deben manejarse en forma controlada, a fin de evitar lesiones y enfermedades ocupacionales. El manejo del riesgo se obtiene a través de una adecuada planeación, ejecución controlada de trabajos, utilización de elementos y herramientas adecuadas y la ejecución de trabajos con personal entrenado para la labor que se desarrolla, lo cual facilita a la organización del trabajo, identificación de peligros y la aplicación de adecuada metodología para inspecciones.
- ✓ Es responsabilidad de la Gerencia establecer las normas y procedimientos para cada trabajo específico, suministrar los equipos, herramientas y elementos apropiados y proporcionar capacitación para asegurar que los trabajadores conozcan su labor y responsabilidades.
- ✓ Las normas y procedimientos que formule PEZ CARIBE LTDA para desarrollar cualquier trabajo en particular, cumplirá siempre con los requisitos y estándares gubernamentales y se seguirán los principios

básicos establecidos por los códigos y parámetros del sector marítimo, portuario, fluvial e industrial.

- ✓ Todos los trabajadores son responsables por su seguridad, la del personal bajo su cargo y la de la empresa.
- ✓ Esta totalmente prohibido para empleados, asociados o contratistas de **PEZ CARIBE LTDA**, el consumo de cualquier bebida alcohólica o drogas o sustancias alucinógenas, antes o durante la ejecución de cualquier trabajo o durante el cumplimiento del turno de trabajo.

Esta política de salud ocupacional y seguridad industrial es de obligatorio cumplimiento para cualquier empleado, asociado o contratista de la organización. Cualquier falta a esa política es causal de sanción o cancelación de contrato. Dichas políticas deben desarrollarse, bajo un marco legal y garantizar que todas las acciones que **PEZ CARIBE LTDA** ejecute en desarrollo de sus actividades comerciales y de servicios, estén encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y promoción de la salud.

### 3.4. RECURSOS HUMANOS, LOCATIVOS, FINANCIEROS Y TECNICOS.

#### 3.4.1. RECURSOS HUMANOS

Todo el personal de **PEZ CARIBE LTDA**; tiene la responsabilidad de participar y asistir a todas las actividades relacionadas con la Salud Ocupacional. El COPASO es la piedra angular del programa, y conducirá al éxito de este; en ellos se encuentra la difícil tarea de promover, vigilar las normas y reglamentos estipulados, dentro de la compañía, contribuyendo no solo, a la protección de la integridad física de los trabajadores y la seguridad de la empresa en general sino que también a la consolidación de una cultura preventiva en toda la organización.

#### 3.4.2. RECURSOS FINANCIEROS

Es muy importante establecer una partida presupuestal planeada que permita el cumplimiento oportuno de los objetivos propuestos en el programa de Salud Ocupacional. Este debe estar acorde a la capacidad económica de la empresa.

Figura 3. Plan de Inversión



Debido a que no se había contemplado la idea de implementar un programa de Salud Ocupacional, PEZ CARIBE LTDA; no tiene un rubro definido en su presupuesto para el desarrollo de actividades referentes al tema, sin embargo se contara con el respaldo económico por parte de la gerencia para la correcta implementación del programa en la organización.

### **3.4.3. RECURSOS LOCATIVOS Y FISICOS**

Se cuenta con una planta de proceso con 90 m<sup>2</sup>, dividida en cuatro zonas: producción, administración, almacenaje y servicio al cliente. Para la sea realización de reuniones, capacitaciones, charlas de prevención se dispondrá de un espacio para que estas se lleven a cabo sin ningún inconveniente, es fundamental que en la empresa se respire y se tenga conocimiento del programa y de los objetivos que se quieren alcanzar.

### **3.5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL.**

#### **3.5.1. GERENCIA**

El nivel Institucional debe establecer la política a ejecutar en Salud Ocupacional, traducida a su vez en misiones específicas en los programas de Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial.

El Gerente es el responsable del funcionamiento y operatividad del Programa de Salud Ocupacional, destinando los recursos Administrativos y financieros requeridos, al mismo tiempo debe acatar las disposiciones de ley existentes en Salud Ocupacional y en especial aquellas establecidas en ***Decreto 614 de 1984.***

- ✓ Designar a los responsables del Programa de Salud Ocupacional empresarial.
- ✓ Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones y actividades de los subprogramas del Programa de Salud Ocupacional.
- ✓ Adoptar y poner en marcha las medidas determinadas por el Programa de Salud ocupacional.
- ✓ Responder ante los entes controladores de la Salud Ocupacional del país y la ARP correspondiente.
- ✓ Permitir la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional y auspiciar su participación en el desarrollo del
- ✓ Notificar obligatoriamente a las autoridades los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten.
- ✓ Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes.
- ✓ Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la prevención de riesgos profesionales,

- ✓ Convocar periódicamente a los involucrados en el programa a jornadas de evaluación de metas, cumplimientos de la misión y replanteamiento de objetivos.
- ✓ Analizar la disponibilidad presupuestal para el apoyo y desarrollo de las diferentes actividades planteadas en el Plan de Salud Ocupacional y aprobar su ejecución.

### **3.5.2. COORDINADOR DEL PROGRAMA-MANDOS MEDIOS**

La coordinación del programa de Salud Ocupacional, estará bajo responsabilidad de la persona designada por el nivel institucional de la empresa. Sus responsabilidades son las siguientes:

- ✓ Obtener el Diagnóstico de Salud Ocupacional de la empresa.
- ✓ Programar y dar capacitación en lo referente a salud ocupacional, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población trabajadora en general.
- ✓ Proponer a la Dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables
- ✓ Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo. Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes I.L.I. elaborando la Vigilancia epidemiológica de la población trabajadora.
- ✓ Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos o acciones tomadas
- ✓ Dar a conocer a la población trabajadora, las normas o procedimientos del Programa de Salud Ocupacional, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el Reglamento Interno de trabajo.
- ✓ Promover conductas y comportamiento para establecer estilos de trabajo saludables y ambientes laborales sanos.

- ✓ Velar por el buen funcionamiento y marcha del equipo de Salud Ocupacional.

### **3.5.3. TRABAJADORES**

- ✓ Es responsabilidad de los trabajadores, cumplir con las normas y recomendaciones del Programa de Salud Ocupacional, Reglamento Interno de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- ✓ Participar de manera activa en las actividades y capacitación que lleve a cabo la empresa.
- ✓ Participar de la ejecución, vigilancia y control de los puestos de Trabajo y del Programa de Salud Ocupacional.
- ✓ Utilizar los elementos de Protección Personal que la empresa le ha asignado y mantenerlos adecuadamente dándole el uso debido.
- ✓ Conocer la existencia y tener la posibilidad de participar del COPASO y de las Brigadas de Emergencias.
- ✓ Reportar inmediatamente a los supervisores, la presencia de riesgos o situaciones peligrosas en las áreas de trabajo, así como la ocurrencia de incidentes o accidentes durante la jornada de trabajo.

### 3.6. DIRECCION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.

### 3.7. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La empresa **PEZCARIBE LTDA**; deberá llevar a cabo la constitución del comité paritario de salud ocupacional para cumplir con la resolución 2013 de 1986 que resuelve que todas las empresas de 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO).

PEZCARIBE LTDA. Por ser una empresa que cuenta con 43 trabajadores, se encuentra en el rango de empresas que tienen entre 10 y 50 trabajadores, las cuales deben nombrar un representante del empleador con su respectivo suplente, que debe ser elegido por las directivas de la empresa, en este caso el señor Fabio Pedraza (Gerente General) y la Sra. Belarmina Contreras (Gerente Operativa) de la empresa, y un representante de los trabajadores también con su respectivo suplente elegido de manera democrática por votación de los trabajadores para conformar de esta manera un COPASO de 4 integrantes.

El COPASO debe ser registrado en el Ministerio de Protección Social, el cual puede verificar su legalidad por medio de visitas a las empresas.

Los trabajadores eligen libremente mediante votación a sus representantes y el empleador (sin ninguna clase de votación) los suyos por un periodo de dos años (Decreto 1295 de 1994), el comité designa el secretario y el empleador al presidente. El empleador debe dar por lo mínimo cuatro horas

semanales para el funcionamiento del Comité (artículo 63 del Decreto 1295 de 1994)

El COPASO se debe reunir por lo menos una vez al mes en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión.

Las funciones que deberá desarrollar el COPASO constituido en la empresa PEZCARIBE LTDA. Son:

Investigación de accidentes de trabajo: colaborar en análisis de causa y recolección de datos de accidentes, y colaborar en las propuestas de medidas definitivas o provisionales de control de riesgos. (Decreto 1401 que insta conformar un comité investigador en los cuales debe siempre participar por lo menos un miembro del COPASO).

- ✓ Inspecciones planeadas: actividad principal del COPASO para lograr el seguimiento y cumplimiento de las actividades del programa de salud ocupacional, conocer los puestos de trabajo y conocer las inquietudes de los trabajadores.
- ✓ Las inspecciones se deben realizar a las maquinas, procesos, instalaciones, con el fin de detectar causas de accidentes e incidentes para eliminar los agentes causantes.
- ✓ Seguimiento a conceptos médicos ocupacionales: seguimiento a las recomendaciones médicas, verificación de cumplimiento y vigencia, para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.
- ✓ Servir de coordinador o medio de comunicación entre los trabajadores y las directivas para los asuntos de seguridad y salud ocupacional, transmitir las inquietudes y reclamos.
- ✓ Investigar, proponer y participar en las capacitaciones pertinentes en tema de salud ocupacional para los trabajadores de la empresa.
- ✓ Mantener en archivo las actas de las reuniones y temas tratados para hacerlo público a trabajadores, directivos y entidades interesadas.

### **3.7.1. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COPASO**

- ✓ Presidir y orientar las reuniones del COPASO.
- ✓ Preparar los temas de cada reunión.
- ✓ Tramitar ante la dirección de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del comité.

### **3.7.2. FUNCIONES DEL SECRETARIO**

- ✓ Verificar la asistencia a reuniones programadas.
- ✓ Realizar el acta de cada reunión
- ✓ Llevar el archivo referente a actividades desarrolladas por el comité.

### **3.7.3. FUNCIONES DEL EMPELADOR CON EL COPASO**

- ✓ Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores garantizando libertad y oportunidad de votación.
- ✓ Designar sus representantes al Comité y nombrar al presidente del COPASO.
- ✓ Proporcionar los medios para el buen funcionamiento del Comité
- ✓ Estudiar las recomendaciones derivadas y determinar la adopción de las más convenientes e informar decisiones tomadas al respecto.

### **3.7.4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES CON EL COPASO**

- ✓ Elegir libremente a sus representantes.
- ✓ Informar al comité situaciones de riesgos que se presenten en el área de trabajo.
- ✓ Cumplir con las normas de higiene y seguridad Industrial.

### **3.8. DESCRIPCION DEL PROCESO**

Es muy importante tener en cuenta las diferentes acciones involucradas en el procesamiento de los productos que ofrece PEZ CARIBE LTDA a sus clientes y los efectos que estos pueden ocasionar en la salud de los trabajadores.

Toda la manipulación del producto se hace de forma manual, desde que el producto llega a las instalaciones de la organización; este es descargado en bultos, sacos o canastillas, por los operarios en el área de recepción de materia prima, en algunos casos se recibe la mercancía propiamente empacada, embalada y paletizada, con el fin de agilizar el descargue. No hay existencia absoluta de un método continuo de procesamiento lo que lleva a que la operación sea un poco demorada y tediosa.

El proceso de Almacenamiento de productos alimenticios de mar, es uno de los más importantes de todo el proceso, se debe tener muy en cuenta la naturaleza de la materia prima, así como también el método de preservación y empaque sin olvidar el adecuado acondicionamiento de los cuartos fríos (rápido acceso, temperatura y humedad adecuada, organización). Es de vital importancia organizar por familias o grupos los productos para facilitar su búsqueda y localización a la hora de extraerlos del lugar, tanto para la venta como para el procesado. Aunque, PEZ CARIBE LTDA cuenta con un cuarto frío de buena capacidad y condiciones, se ve en la necesidad de crear vínculos comerciales con **FRIGORIFICO METROPOLITANO** cuando se le agota el espacio en este. Esta empresa está dedicada al almacenaje de productos refrigerados en Cartagena y ofrece las condiciones que, la organización requiere para la conservación de sus productos.

### **3.8.1. PROCESAMIENTO DEL CAMARON**

El cuarto de congelación suministra la materia prima (camarón entero) para que esta sea procesada, el procedimiento consiste en los siguientes pasos: lo primero es básicamente quitarle la cabeza al camarón, esto lo realizan los operarios manualmente, luego es trasladado el camarón en canastillas a una mesa donde se le quita la concha e inmediatamente se realiza el desvenado (quitarle la vena principal, viseras), cabe destacar que por cada operario que pela un camarón hay uno encargado del desvenado,

posteriormente se traslada el camarón a dos tinas que contienen hielo y una solución de **tripolifosfato**, donde se eliminan los microorganismos y micro bacterias indeseada. Este es el punto de partida del proceso de embandeje utilizando plástico y bandejas metálicas, estas facilitan el almacenaje en el cuarto frío, después de esta etapa se lleva al cuarto de congelación donde permanece hasta el día siguiente. se desembandeja y se colocan en canastas grandes para trasladar nuevamente el producto al cuarto de congelación por un tiempo de aproximadamente una hora, luego de esto se llevan al área donde el ingeniero de alimentos le realiza el control de calidad (que el producto terminado cumple con las especificaciones requeridas por el cliente y con las características organolépticas adecuadas) y finalmente tres (3) operarios lo empacan en bolsas plásticas las cuales son selladas en caliente y lo colocan en cajas de cartón para su distribución.

### **3.8.2. PROCESAMIENTO DE MOLUSCOS Y CRUSTACEOS**

Este es uno de los procesos más sencillos, se basa principalmente en el desvicerado que consiste en extraer partes indeseadas en las diferentes especies, como órganos internos y tripas. De allí se pasa a la limpieza de estos para trabajar con altos índices de higiene, que consta en bañarlos en una tina con agua y gran cantidad de hielo.

### **3.8.3. PROCESAMIENTO DE PESCA BLANCA**

De manera similar al proceso del camarón, la materia prima se encuentra en el cuarto de refrigeración, la primera tarea a la cual es sometida la materia prima es al desvicerado, que consiste en sacar viseras y demás sobrantes al pescado, para posteriormente someterlos al descamado (quitar escamas), desagallado (quitar agallas) y arrollado (realizarle cortes verticales al pescado) si son bocachicos o mojarras lora, sino, solo se hace el descamado y desagallado. Para estos procesos, la empresa contrata una persona especializada en estos tipos de trabajo, quien es eficaz y

eficiente, agilizando todo el proceso. Para los demás peces los cuales solo le aplican los procesos de desvicerado y desagallado, también se le aplica el fileteado y despostado, que consiste en cortar el pescado en pedazos o raciones. Después de realizar estos trabajos sobre la materia prima, se limpia con hielo, se embandeja y se forra con plástico por debajo y por encima de la bandeja, se lleva al cuarto de congelación hasta el día siguiente. Después se desembandeja y se le realiza el glaciado a los bocachicos y se lleva otra vez al cuarto de congelación, seguidamente se realiza el desembandeje, el pesado según los requerimientos del cliente, el empaque en bolsas de plástico y en servilletas si se trata de mojarra lora y por último se lleva el producto al cuarto de congelación para su preservación.

#### **3.8.4. CONTROL DE CALIDAD**

En este proceso se encarga básicamente de comprobar que el producto cumple con las especificaciones del cliente y se encuentre en excelente estado para su distribución sin peligro alguno al consumo humano. Se hacen pruebas como medir el peso para verificar que el producto es del tamaño adecuado y corresponde con lo ofrecido al cliente, y la prueba del pH que indica la acidez del producto y si podría conllevar algún perjuicio al ser consumido por alguno de los clientes.

#### **3.8.5. PROCESO DE EMPAQUE**

El empaque es el proceso que da forma a la presentación del producto para ser entregado al cliente, cuya función básica es resguardar el producto desde su salida de las instalaciones hasta el momento en que el cliente lo consume. PEZ CARIBE LTDA compra para el empaque bolsas de polietileno que no afectan la constitución del producto ni las características especificadas por el cliente en el pedido, y cajas para minimizar el uso de espacio en la entrega del pedido.



### **3.9. DIAGNOSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE PEZ CARIBE LTDA.**

El diagnostico de las condiciones de salud y de trabajo es la base para la planeación de acciones para los programas de vigilancia epidemiológica y Control de Riesgos que se van a desarrollar y es la fuente de consulta permanente que se tendrá en cuenta a lo largo de la ejecución del programa de Salud Ocupacional. Esta diagnostico se centrara más que todo en la detección de riesgos prioritarios y en el establecimiento de los posibles

---

Figura 4. Procesamiento del Camarón

efectos de los riesgos que se traducen en la presencia de enfermedades profesionales y accidentes laborales. Es muy importante que los datos a analizar sean trabajados de forma interdisciplinaria, es decir con los miembros del COPASO, con los técnicos de las diferentes áreas y partes interesadas, se debe tener en cuenta que las decisiones de los planes a seguir y de las intervenciones a realizar deben ser el resultado de un trabajo en equipo, de igual forma se debe contar con el apoyo de la ARP (LIBERTY SEGUROS) ya que estas instituciones cuenta de personal altamente capacitado y desarrollo tecnológico con capacidad para colaborar en este proceso.

El diagnostico integral de condiciones de trabajo y salud, debe realizarse por lo menos una vez al año o cada vez que las circunstancias lo ameriten.

Las causas más comunes de lesiones en la Organización se encuentran en las herramientas de mano, especialmente con los cuchillos; choques con objetos estacionarios o en movimiento; caídas y resbalones; quemaduras. La mayoría de los accidentes de caída generalmente son causados por:

- El estado del piso: los accidentes son posibles cuando el piso es irregular, este húmedo o resbaladizo ya sea por el tipo de superficie, por la grasa, tripas y viseras o también por la condensación del aire húmedo causado por los frigoríficos.
- Huecos descubiertos o canales de desagüe.
- Inconsistencia o insuficiencia en la iluminación.

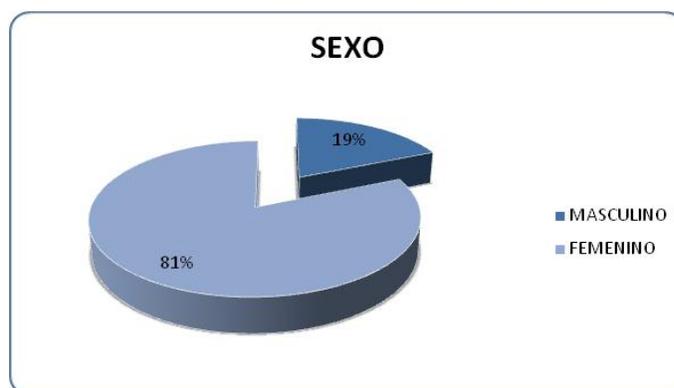
Las quemaduras causadas en el proceso de cocción son muy comunes así como también el agua caliente utilizada para llevar a cabo la limpieza. Especialmente en este tipo de ambientes húmedos se hace necesario el continuo mantenimiento de las instalaciones eléctricas, en el proceso de empaque se presentan diferentes fallas (choques eléctricos) con la maquina selladora de bolsas plásticas.

El estricto control sanitario es trascendental en todos los estados del procesamiento de la materia prima, las buenas prácticas de higiene son la clave para combatir la contaminación del producto, las instalaciones de **PEZ CARIBE LTDA**, están diseñadas y equipadas con todos los equipos e instalaciones necesarias tales como dos sanitarios, duchas, dotación apropiada para la labor, lavamanos con jabón anti bacteria que generan las buenas prácticas de higiene.

Los patrones de enfermedad y los efectos en la salud de la empresa PEZ CARIBE LTDA; son similares a aquellos encontrados en cualquier operación manufacturera. Desordenes respiratorios, enfermedades en la piel, alergias por contacto con ciertos productos químicos (*tripolisfosfato*), desordenes musculo esqueléticos, infecciones causadas por microorganismos, son algunas de las enfermedades ocupacionales más comunes en este tipo de industria<sup>21</sup>.

### 3.9.1. DISTRIBUCION POR GÉNERO

Figura 5. Distribución por Género



Fuente: Pez Caribe Ltda.

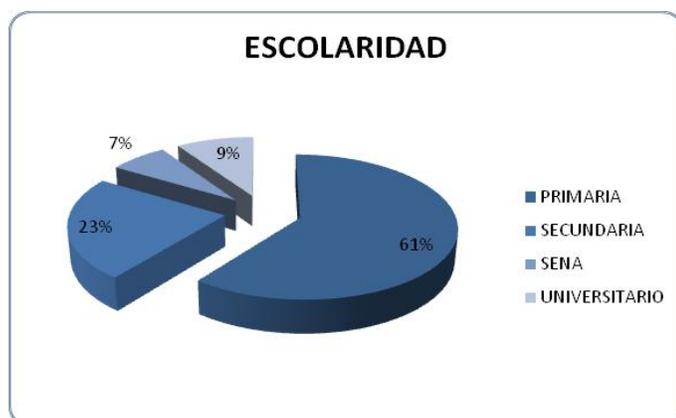
La mayoría de la población trabajadora de la empresa **PEZCARIBE LTDA**, está conformada por mujeres, que corresponde al 81,39 % del total de

<sup>21</sup> [en línea] <http://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg252.pdf>

trabajadores, mientras que los hombres solo conforman el 18,60% restante con un total de 8.

### 3.9.2. ESCOLARIDAD

Figura 6. Escolaridad



Fuente: Pez Caribe Ltda.

**Nivel de escolaridad:** solamente los 6 integrantes del área administrativa, es decir el 9% de la población trabajadora de la empresa posee estudios de

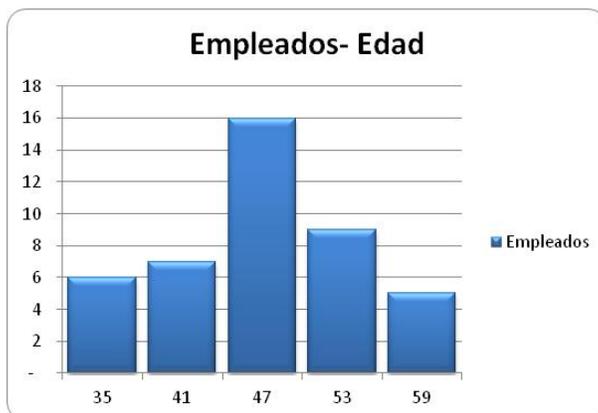
educación superior, los 37 restantes que conforman el área operativa de la organización y con un porcentaje del 23% poseen máximo un nivel de educación secundaria y alrededor de la mitad del área operativa poseen solo estudios de educación primaria.

**Composición familiar:** la mayoría de los trabajadores de la empresa son casados y tienen hijos, de hecho a manera de tradición la empresa PEZCARIBE LTDA, ha generado empleo en el área de producción única y exclusivamente para madres cabeza de familia.

La mayoría de los empleados a excepción del Gerente y del Jefe de Producción son de estrato 2 y 3. Todos cuentan con sus 3 comidas al día y gozan de los servicios comunitarios básicos como agua, luz, gas, alcantarillado, transporte, comunicación.

### 3.9.3. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Figura 7. Perfil Socio-Demográfico



Datos	
<b>Media</b>	46,67
<b>Mediana</b>	47
<b>Moda</b>	49
<b>Min.</b>	32
<b>Max.</b>	60
<b>Rango</b>	28
<b>Clase</b>	5

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas en Pez Caribe Ltda.

La población trabajadora de la empresa PEZCARIBE LTDA. Se encuentra en un rango de edad con un límite inferior de 32 años de edad y un límite superior de 60 años de edad, con una edad promedio de 47 años.

Para establecer las condiciones de Salud es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Los antecedentes ocupacionales del trabajador, donde laboro y en qué condiciones de riesgo.
- Historia ocupacional del trabajador, desde su ingreso hasta el momento de la valoración actual.
- Los antecedentes de salud del trabajador, de que ha sufrido y que posibles secuelas de derivan de estos antecedentes.

Teniendo en cuenta estas condiciones se procede a establecer los perfiles de morbilidad de la población trabajadora, llevando un registro de las enfermedades más frecuentes, su relación con la presencia en el ambiente de trabajo de factores de riesgo ocupacionales o la relación con factores de riesgo extra laborales y su categorización final como posibles enfermedades profesionales o enfermedades comunes.

**Auto reporte de condiciones de salud:** En general las respuestas de los empleados respecto a las condiciones de salud en diferentes entrevistas son alentadoras. Muchos empleados respondieron que no han presentado síntomas o enfermedades relacionadas con las diferentes actividades que desempeñan en sus puestos de trabajo.

Pocos empleados manifestaron síntomas como dolor en la espalda, debido a que las mesas no pueden ser graduadas de acuerdo a la estatura.

Algunas operarias expresaron dolores en las piernas ya que las actividades deben ser realizadas de pie y no existen herramientas donde puedan descansar las piernas y gran parte de los empleados expresaron que las condiciones de higiene no son las más adecuadas en un ambiente donde se manipulan alimentos.

### 3.10. IDENTIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO

Figura 8. Principales Factores de Riesgo en PEZ CARIBE LTDA

FACTORES DE RIESGO
<b><u>CONDICIONES FÍSICAS:</u></b>
Físicos: iluminación, temperaturas inadecuadas para el cuerpo humano, olores penetrantes.
<b><u>CONDICIONES QUÍMICAS:</u></b>
Químicos: Contacto con productos irritantes o alergénicos, inhalación de gases y vapores, material particulado, labores de fumigación.
<b><u>CONDICIONES DE SEGURIDAD:</u></b>
Mecánicos: cortes, golpes
Eléctricos: Contacto indirecto (con máquinas y equipos sin la debida conexión a tierra), contacto directo (con controles y sistemas eléctricos energizados y con energía estática).

**CONDICIONES BIOLÓGICAS:**

**Biológicos:** Inhalación de microorganismos patógenos (virus, hongos, bacterias), contacto con macro organismos (animales).

**CONDICIONES ERGONÓMICAS**

**Carga física:** sobreesfuerzo, movimientos repetitivos de una articulación, posturas prolongadas e incómodas de pie o sentado, flexión del tronco.

**CONDICIONES PSICOSOCIALES**

**Altos ritmos de trabajo**

**Monotonía en la tarea**

**Conflictos interpersonales**

**Supervisión estricta**

**Comportamientos inseguros**

**Características biológicas y orgánicas**

**AMENAZAS NATURALES:**

**Movimientos sísmicos, Inundaciones, 1**



Fuente: [Análisis de las condiciones de trabajo en PEZ CARIBE LTDA.](#)

**3.11. PANORAMA DE RIESGOS**

El panorama de factores de riesgo se constituye en la herramienta más utilizada para el diagnóstico de las condiciones de trabajo, debido a su fácil manejo, bien sea por parte del comité prioritario, el programa de salud ocupacional o cualquier otro funcionario de la empresa, además por su sencillez y aplicabilidad. Este permite sistemáticamente identificar y reconocer los factores de riesgos existentes en el ambiente laboral, posibilita su valoración mediante la asignación lo más objetiva posible de una estimación numérica comprable entre si y por ultimo facilita la priorización de acciones, buscando dirigir los mayores esfuerzos a donde se encuentren localizados los principales riesgos o problemas, destinando

Figura 9. Proceso de Devenado

los recursos disponibles a las acciones que mas impacten sobre los resultados esperados y logrando en el menor tiempo posible el control de los riesgos prioritarios. Una adecuada combinación de los diferentes criterios permite tener un diagnostico de la situación en riesgos laborales y una ruta para seguir en la ejecución de las acciones específicas. El panorama de factores de riesgo debe estar calificado, priorizado por áreas, por riesgos y debe contener observaciones sobre las medidas de intervención.

### 3.12. VALORACIONES

#### 3.12.1. Valoración De Los Riesgos En El Área Administrativa

**Riesgo Físico:** se le dio un Grado de Peligrosidad de 800, debido al tiempo de exposición que se encuentran los 8 integrantes en esta área ocasionando cansancio visual e irritación en los ojos.

**Riesgo Ergonómico:** el grado de peligrosidad para este riesgo fue de 450 por lo que se clasifica como MEDIO, por lo general en el área administrativa la postura habitual es sentado con un tiempo de ocho horas de trabajo continuo, estas condiciones pueden causar molestos dolores lumbares , musculares, calambres de mano o antebrazo.

**Riesgo Sico laboral:** el grado de peligrosidad para este riesgo fue de 450 (MEDIO), no se presentan estilos administrativos severos, y la comunicación en los niveles organizacionales fluye constantemente, sin embargo la alta responsabilidad y carga de

trabajo por parte del nivel institucional puede causar stress y/o estados de ansiedad y depresión.

**Riegos Eléctricos:** el GP de este riesgo presentado en las conexiones eléctricas es Bajo, para la consecuencia se le dio una puntuación de 6 debido a que las lesiones en el personal debido a este riesgo pueden ser incapacitantes y permanentes (en el peor de los casos), sin embargo nunca se ha presentado un caso de estos en la organización por lo que la probabilidad es de 1.

Las medidas de control son la implementación de Sillas ergonómicas, protectores de pantallas, Capacitación operativa, en seguridad industrial y salud ocupacional, mantenimiento preventivo y correctivo al cableado eléctrico.

### 3.12.2. Valoración De Los Riesgos En El Área De Producción

**Riesgo Físico:** Para el ruido se le dio un GP BAJO (220), debido a que no hay presencia de un sonido molesto o desagradable que imposibilite la comunicación y la concentración los frigoríficos están bien aislados al igual que la planta eléctrica, durante las horas laborales no está permitido hablar o contestar el teléfono celular.

**Calor:** el GP es MEDIO (450) debido a las altas temperaturas que se presentan al momento de cocción. El **frio** el GP es ALTO (850) ya que el 80% de los trabajadores está expuesto a un ambiente de trabajo fuera de la temperatura de confort. La zona de confort térmico está definida en una temperatura entre 15 °C y 21 °C con una humedad relativa del 50 al 70%.

**Riesgo Químico:** El GP de este riesgo fue MEDIO (500-384) debido al continuo uso de Tripolisfosfato para eliminar las bacterias y

microorganismos indeseados que pueden causar irritaciones en la piel y poner en peligro la salud de las operarias.

**Riesgo Biológico:** en este tipo de industria se tiene permanente contacto con los derivados de los distintos frutos del mar los cuales están contaminados con microorganismos y parásitos, las áreas de trabajo las cuales siempre se encuentran húmedas y con soluciones líquidas se prestan para la gestación de Hongos (micóticos, protistas). Por último pero no menos importante se debe tener en cuenta las bacterias y gérmenes que se adhieren a la ropa y herramientas.

**Riesgo Sico laboral:** Debido a la naturaleza de la operación, el trabajo en ocasiones se torna repetitivo y monótono sin embargo este riesgo tiene un GP BAJO debido a que se cuenta con dos descansos al día. Las relaciones humanas son buenas sin embargo hay cierta preocupación por la estabilidad laboral y las remuneraciones que hacen que mucha de las operarias no se encuentren motivadas a trabajar.

**Riesgo Ergonómico:** el aspecto intrínseco por la relación hombre-puesto de trabajo pueden alterar no solo las condiciones de salud del individuo sino que también su capacidad de producción. El GP de este riesgo en PEZ CARIBE es ALTO debido a la carga estática y dinámica de la operación, también al peso y tamaño de los pesos de los objetos y la ineficacia que existe actualmente con el manejo de materiales.

**Riesgos Mecánicos:** estos riesgos son los que se presentan con mayor frecuencia en la organización por lo que su GP es MEDIO

**Riesgos Eléctricos:** su GP es BAJO debido a la poca frecuencia con la cual se han presentado accidentes o lesiones por este tipo de riesgos, de igual forma el continuo mantenimiento preventivo de las instalaciones eléctricas por parte de la administración han hecho que este tipo de riesgo este controlado.

**Riego Locativo:** su GP es ALTO debido a las repetidas veces con que se presentan accidentes y lesiones por este tipo de riesgo, más que todo por las estructuras de las instalaciones de la empresa.

### 3.12.3. Valoración De Los Riesgos En El Punto De Ventas

**Riesgo Ergonómico:** el GP es ALTO debido a la carga estática y dinámica de la actividad. El peso sobredimensionado de los objetos y de la materia prima puede ocasionar severos problemas de salud al encargado de esta área

**Riesgos Mecánicos:** En esta área se encuentra la posteadora cuya función es cortar el producto ser despacho al cliente en la presentación y/o cantidad requerida. Su GP es MEDIO debido a que se cuenta con los EPP necesarios para el uso de esta máquina, protegiendo al trabajador de posibles accidentes que puedan causar consecuencias graves.

**Riego Sico laboral:** su GP es MEDIO debido a las diferentes situaciones que se presentan durante la jornada laboral, por lo que la carga de trabajo es mucha y la mayoría de las veces se trabaja más de lo estipulado en el contrato.

**Riesgo Biológico:** La higiene y el orden son puntos críticos en esta área, el GP es MEDIO debido al manejo continuo de pescados y mariscos, el ambiente es húmedo, la contaminación de las herramientas y maquinas, presencia de plagas.

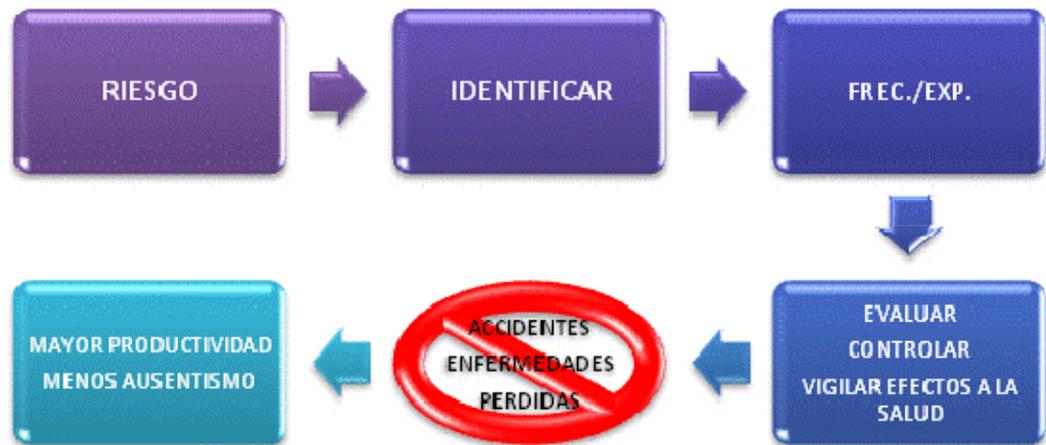
#### 3.12.4. Valoración De Riesgos En Otras Áreas

**Riesgo Público:** el área de ventas es la más afectada, sin embargo su GP es BAJO debido a que nunca se ha presentado un intento de robo u atentado contra las instalaciones de la compañía.

### 3.13. ADMINISTRACION DEL RIESGO

Para administrar los riesgos es necesario identificarlos a través de la revisión de los procesos internos donde se reconocen los eventos o actividades que pueden definirse como generadores de riesgo, y así mismo sus posibles causas y efectos. Luego se determina la frecuencia en la que se podrían presentar y la consecuencia o el impacto que el evento tiene: este análisis permite conocer las prioridades de tratamientos de estos eventos y clasificarlos.

Figura 10. Administración del Riesgo



#### **4. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

##### **4.1. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.**

##### **4.1.1. DEFINICION**

Es el conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo

ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

#### **4.1.2. OBJETIVOS**

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

#### **4.1.3. RECURSOS**

Para la correcta implementación de este programa es necesario contar con la máxima colaboración de la Entidad Promotora de Salud E.P.S, Instituciones prestadoras de Salud a la cual está afiliada o tiene convenio, así como también de la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).

#### **4.1.4. ACTIVIDADES GENERALES**

- ✓ Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, para prevención y control de los riesgos de temperaturas extremas y ergonómicas.

- ✓ Investigas y analizar el comportamiento de las enfermedades profesionales causadas por las temperaturas extremas, por el trabajo repetitivo, contacto con microorganismos y las patologías causadas por el estrés en el trabajo.
- ✓ Coordinar y facilitar la rehabilitación y/o reubicación laboral de los trabajadores.
- ✓ Realizar análisis de ausentismo con el objetivo de establecer los lineamientos para establecer la salud de los trabajadores.
- ✓ Establecer los perfiles psicofisiológicos.
- ✓ Elaborar y mantener registros estadísticos.
- ✓ Promover actividades de recreación y deporte.

#### **4.1.5. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS**

##### **4.1.5.1. LAS EVALUACIONES MÉDICAS**

Es necesario contemplar acciones con el trabajador desde su ingreso a la empresa, por lo cual se debe realizar una valoración pre ocupacional, creando la historia clínica de Ingreso a la Empresa. La aplicación de esta valoración será realizada de acuerdo a los perfiles físico-fisiológicos previamente establecidos para cada cargo o labor.

La valoración periódica se lleva a cabo con el fin de monitorear el comportamiento de los trabajadores frente a los riesgos ocupacionales a los cuales están expuestos. A partir del resultado del diagnóstico se determinará la continuidad del trabajador en el puesto de trabajo o su posible reubicación laboral.

Por ley, todo trabajador que termine su vinculación laboral en la empresa, debe ser evaluado para determinar su condición de salud dentro de los cinco días siguientes a la fecha de retiro. El trabajador es libre de presentar o no este examen.

Toda la información recopilada en el desarrollo del programa de Salud Ocupacional debe ser registrada y analizada, con el propósito de facilitar la toma de decisiones por lo que se debe tener en cuenta los registros estadísticos tales como:

- ✓ Registros de Morbilidad
- ✓ Los Exámenes Médicos (pre-empleo, periódico, examen de retiro)

#### **4.1.5.2. ESTABLECIMIENTO DE PERFILES FISICO-FISIOLOGICOS POR LABORES**

Por medio de esta acción se permite establecer las exigencias físicas de un trabajador frente a la exposición potencial a los riesgos en cada una de las labores. Se establecen los mínimos requerimientos de un trabajador tanto físico como psicológicos los cuales no solo van acorde a las necesidades de la compañía sino que también al puesto de trabajo.

#### **4.1.5.3. CAPACITACION POR GRUPOS DE RIESGO**

Promocionando el conocimiento de los factores de riesgos que en el trabajo puedan alterar las condiciones de salud del individuo. Este programa se debe amoldar de acuerdo al perfil de riesgos ocupacionales existentes en **PEZ CARIBE LTDA.**

#### **4.1.5.4. PROMOCION DE LOS PROGRAMAS DE SALUD**

Al momento en que el trabajador ingrese a la compañía se debe preparar un documento que permita conocer el esquema de participación del trabajador en las actividades desarrolladas por el programa de Salud Ocupacional, sus derechos y deberes.

#### **4.1.5.5. PROMOCION DE LA SALUD COMUNITARIA**

Es responsabilidad del programa de Salud Ocupacional abordar las condiciones que puedan afectar la salud de los trabajadores derivadas del nivel socio económico y cultural de la población tales como programas de inmunización, lucha contra el cáncer, y los programas contra la drogadicción y el alcoholismo, fomentando actividades que promuevan la salud y prevengan las enfermedades con un amplia cobertura de acciones y actividades de capacitación.

#### **4.1.5.6. CAPACITACION EN SALUD PARA EL COPASO**

Se deben establecer las directrices de participación para los integrantes del COPASO en programas de promoción de la salud de la empresa y así mismo su capacitación en aspectos relacionados a la salud y el manejo de riegos.

### **4.2. SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL.**

#### **4.2.1. DEFINICION**

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

#### **4.2.2. OBJETIVOS**

- ✓ Identificar, reconocer, cuantificar, evaluar y controlar los agentes contaminantes y factores de riesgo generados o que se pueden generar en los ambientes de trabajo y que ocasionen enfermedad profesional.
- ✓ Establecer los diferentes métodos de control para cada agente contaminante y/o factor de riesgo, siguiendo en orden de prioridad la fuente, el medio y el trabajador.
- ✓ Asesorar en toxicología industrial sobre el uso, manejo de las diferentes sustancias peligrosas.
- ✓ Capacitar a los trabajadores sobre el comportamiento de los factores de riesgo en los procesos de trabajo.
- ✓ Evaluar y cuantificar los factores de riesgos presentes en las diferentes áreas y procesos de trabajo de la empresa.

#### **4.2.3. ACTIVIDADES GENERALES**

- ✓ Inspecciones generales y específicas de ingeniería industrial.
- ✓ Medidas específicas de prevención y control de riesgo en la fuente.
- ✓ Evaluación y análisis de puestos de trabajo.
- ✓ Saneamiento básico industrial.
- ✓ Generar normas de Higiene Industrial.

#### **4.2.4. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS**

##### **4.2.4.1. VISITAS DE EVALUACION DE RIESGOS.**

Las visitas de inspección son necesarias, estas se realizan con el fin de vigilar el comportamiento de los riesgos, la evolución de los procesos, el uso de las herramientas y equipos los cuales son críticos por su potencial de daño.

PEZ CARIBE LTDA contara con estas visitas 2 veces al año las cuales tendrán como objetivo verificar el cumplimiento de las normas de seguridad, el funcionamiento de los controles aplicados y si es posible identificar nuevos factores de riesgo.

#### **4.2.4.2. PROGRAMA DE ERGONOMIA**

Este programa va enfocado a mejorar las condiciones actuales de los puestos de trabajo, para esto se deben tener en cuenta las siguientes variables:

- ✓ Diseño de Puesto de Trabajo
- ✓ Análisis Antropométrico
- ✓ Características del Ambiente físico del puesto de trabajo
- ✓ Características de la carga
- ✓ Análisis de Desplazamientos
- ✓ Manejo de Herramientas y Equipos

Establecer cuanto antes mecanismo de control. (Ver Recomendaciones)

La resolución 2400 de 1979 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en sus artículos 390, 392 y 393, fija los pesos máximos permitidos para el levantamiento y transporte manual de carga

Sexo	Levantamiento	Transporte en Hombros
Masculino	25 Kg	50 Kg
Femenino	12.5 Kg	20Kg

#### **4.2.4.3. PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.**

Establecer puntos críticos de control periódico a los equipos, por lo que se procede a generar un plan de trabajo anual de control de equipos, herramientas y elementos de protección personal.

#### **4.2.4.4. PROGRAMA DE SANEAMIENTO BASICO INDUSTRIAL.**

Debido a la naturaleza del proceso productivo de PEZ CARIBE LTDA; se hace necesario contemplar acciones de higiene en todas las áreas de la compañía. Periódicamente se hará una desinfección de áreas comunes y oficinas para el control de plagas y/o roedores.

El decreto 2400 de 1970 expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, define las condiciones que deben cumplir las instalaciones de uso común como baños, vistieres, etc., así mismo como el aseguramiento de suministro de agua potable, control de plagas y roedores y las condiciones de higiene y limpieza.

#### **4.2.4.5. PROGRAMA DE CONTROL DE MANIPULACION DE ALIMENTOS.**

Para la implementación de este programa en PEZ CARIBE LTDA se debe tener en cuenta la descripción de todas las disposiciones sanitarias aplicadas desde las áreas para la manipulación y conservación de alimentos perecederos, las normas higiene y aseo para los que tienen contacto directo con la materia prima, las normas de higiene y aseo generales, explicando detalladamente su frecuencia y los procedimientos adoptados para el cumplimiento estricto de dicha labor.

#### **4.2.4.6. CONTROL DE SERVICIOS SANITARIOS**

Se deberá tener un equipo completo de limpieza consistente en escobas, mangueras, depósitos de basuras, insecticidas, y el personal necesario para asegurar la higiene y el adecantamiento.

#### **4.2.4.7. PROGRAMA DE MANEJO DE RESIDUOS**

Se deben de tomar las medidas necesarias para la canalización de las aguas hacia sitios o lugares que no comprometan la salud del trabajador ni del público en general.

#### 4.2.4.8. PREVENCION PRIMARIA EN HIGIENE INDUSTRIAL

Todos los esfuerzos se centraran básicamente en la; **Educación sobre el reconocimiento y control de los factores de riesgo**, este será realizado en cada puesto de trabajo, capacitando a los trabajadores en el conocimiento técnico de los riesgos y los métodos de control aplicados para mitigar su impacto en la salud.

### 4.3. SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

#### 4.3.1. DEFINICION

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

#### 4.3.2. OBJETIVOS

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

- ✓ Reconocer, identificar y controlar o minimizar los factores de riesgo que puedan causar ACCIDENTE DE TRABAJO.

#### **4.3.3. RECURSOS**

#### **4.3.4. ACTIVIDADES GENERALES**

- ✓ Identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes en PEZ CARIBE LTDA.
- ✓ Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida para la compañía.
- ✓ Elaborar y Documentar procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción.

#### **4.3.5. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS**

##### **4.3.5.1. PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO**

Este programa debe ser tomado como la base de la seguridad para PEZ CARIBE LTDA; debido a que permite el desarrollo de procesos de calidad, uso y óptimo aprovechamiento de zonas de almacenaje y bodegaje. Adecuado uso de herramientas y equipos, mejora la presentación personal y el uso de las áreas comunales. Este programa debe ser coordinado con los jefes de cada área.

##### **4.3.5.2. PROGRAMA DE SENALIZACION Y DEMARCAACION**

La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite mediante una serie de estímulos condicional la actuación del individuo que la recibe frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar, demanda una consciencia constante de presencia del riesgo. En base a la Norma ICONTE 1-461, donde se establecen los colores de la seguridad, el diseño de los símbolos gráficos, la clasificación de las

señales y la relación entre las dimensiones de las señales y la distancia de observación.

Es de carácter obligatorio que en las instalaciones de PEZ CARIBE LTDA; se demarquen las áreas de trabajo propensas a accidentes, circulación de materiales, conducción de fluidos, almacenamiento y vías de evacuación, zonas de seguridad, ubicación de extintores de cámaras de oxígeno.

#### **4.3.5.3. INVESTIGACION Y ANALISIS DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

La investigación de accidentes de trabajo es un proceso que se debe incentivar para optimizar los procesos de prevención y disminuir la accidentalidad, para esto es necesario tener conocimiento de la causa de los accidentes para así dar paso a las acciones correctivas que permitan reducir la probabilidad de que nuevamente ocurra el accidente.

El COPASO es el responsable de la investigación de accidentes cuyos objetivos principales son:

- ✓ Disminuir el riesgo de los accidentes de trabajo
- ✓ Disminuir la severidad en caso de producirse el accidente
- ✓ Tomar las medidas correctivas propuestas en las diferentes investigaciones.
- ✓ Vincular a todo el personal de la empresa en la labor de seguridad del trabajo.

Se debe llevar un registro claro y conciso de todos los eventos ocasionados en la empresa que se reporten como accidente. En el análisis de esta información se establecer la implementación de mecanismos de registro y cálculo de índices de frecuencia (IF), índice de severidad (IS), índice de lesiones incapacitantes (ILI).

#### **4.3.5.4. ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL**

##### **4.3.5.4.1. INTRODUCCION**

Los equipos de protección individual constituyen un importante recurso para el control de riesgos profesionales, cuyo control se hace inadecuado por otros medios. No obstante, es necesario tener plena información sobre la protección real que ofrecen. Además su eficacia depende fundamentalmente de una buena selección y de la forma correcta en que sean utilizados. Los equipos de protección personal para que ofrezcan una total confianza, deben estar homologados o certificados por una entidad acreditada para emitir este tipo de conceptos y deben cumplir normas y controles de fabricación que garanticen la protección que ofrecen; equipos que no suministren este tipo de información no deben ser adquiridos porque aparte de la pérdida económica, nos suministran una falsa confianza sobre el control del riesgo (falsa protección). Lo primero que se debe considerar, es que los equipos de protección personal en ninguna forma evitan un accidente o la situación de riesgo, su aporte consiste en evitar o disminuir las lesiones que puede sufrir el trabajador.

##### **4.3.5.4.2. DEFINICION**

El Elemento de Protección Personal (EPP), es cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado o sujetado por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su seguridad o su salud en el trabajo. Las ventajas

Que se obtienen a partir del uso de los elementos de protección personal (EPP) son las siguientes: proporcionar una barrera entre un determinado riesgo y la persona, mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador y disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente sufrido por el trabajador.

El Área de Higiene y Seguridad en el trabajo de la Sección de Salud Ocupacional, debe determinar la necesidad de uso de los equipos y elementos de protección personal, las condiciones de utilización y vida útil. Una vez determinada la necesidad de usar un determinado EPP, su utilización debe ser obligatoria por parte del personal de la institución.

#### **4.3.5.4.3. MARCO LEGAL**

Todos los requerimientos para el uso y la implementación de Elementos de Protección Personal en los lugares de trabajo para un ambiente saludable, se encuentran contemplados en la Ley 9 de Enero 24 de 1979 (Titulo III, Artículos 122 a 124) y en la Resolución 2400 de Mayo 22 de 1979 (Título IV, Capitulo II, Artículos 176 a 201).

Dentro de esta Resolución, podemos encontrar la clasificación que se hace de los elementos de protección personal de acuerdo a la zona que protege. Esta clasificación es la siguiente:

Protección de cabeza y rostro.	Protección de manos y brazos.
Protección respiratoria.	Protección de pies y piernas.
Protección corporal.	

#### **4.4. LEVANTAMIENTO DEL PLAN DE EMERGENCIA**

El diseño de plan de emergencia responde a la necesidad de promover un cambio de actitud en PEZ CARIBE LTDA; incentivando una cultura preventiva, fundamentada en la necesidad de controlar y manejar en forma organizada las condiciones y labores causantes de desastre, con el fin de disminuir la accidentalidad y proteger la salud, seguridad de los trabajadores y los bienes materiales de la organización.

#### **4.5. PLAN INTEGRADO DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO**

Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor,

asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

#### **4.5.1. OBJETIVOS**

- ✓ Proporcionar a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción.
- ✓ Conseguir el cambio de actitud y comportamientos frente a determinadas circunstancias y situaciones que puedan resultar en pérdida para la empresa.
- ✓ Generar motivación hacia la Salud Ocupacional desarrollando campañas de promoción.

#### **4.5.2. PLAN DE INDUCCION EN SALUD OCUPACIONAL**

Es la información que se le da a la persona al ingresar a la empresa, que rota de oficio o reingresa al trabajo sobre las condiciones de seguridad y salud ocupacional, políticas, servicios, normas, procedimientos, planes de prevención de accidentes, información sobre los factores de riesgo a los cuales se va a ver expuesto realizando su labora y las posibles consecuencias en su salud.

#### **4.5.3. EDUCACION CONTINUADA**

Se establecerá un plan de educación continuada que considere los siguientes temas:

- ✓ Aspectos Básicos de Salud Ocupacional
- ✓ Accidentes de Trabajo: su prevención, procedimiento para el reporte y la investigación.
- ✓ Estándares de seguridad y salud generales
- ✓ Primeros Auxilios
- ✓ Estilos de Vida Saludable
- ✓ Reconocimiento de Factores de Riesgo

#### **4.5.4. PROMOCION PERMANENTE DE LA SALUD OCUPACIONAL**

El objetivo de la promoción es el de fortalecer y reforzar el conocimiento dado en la capacitación y poder moldear actitudes y comportamientos de los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Para esto se seleccionaran carteles o afiches alusivos a problemas presentados en las diferentes secciones; se identificarán los problemas y la solución a ellos, artículos de interés general, informe de accidentes, campañas de prevención a la drogadicción, alcoholismo, tabaquismo entre otros es de vital importancia que se respire la Salud ocupacional en la organización.

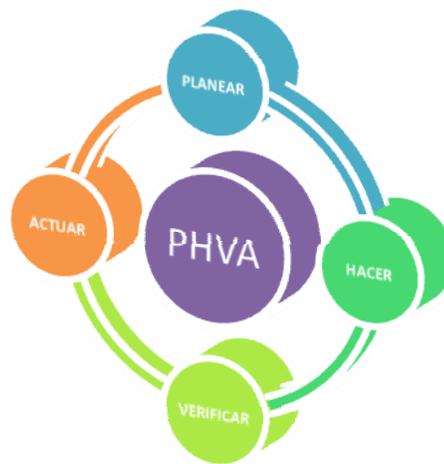
#### **4.6. GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

La Gestión administrativa del programa de Salud Ocupacional es primordial, todo debe ser planeado, organizado, ejecutado y verificado mediante el análisis y evaluación de los resultados los cuales están soportados por una estructura organizacional específica, con responsabilidades y recursos definidos, con el fin de:

- ✓ Mitigar los riesgos para los trabajadores y otras personas que laboren en pro de la organización.

- ✓ Optimizar los procesos operacionales creando una ventaja competitiva, la tener procesos más ágiles y controlables.
- ✓ Generar una cultura encaminada a la prevención en PEZ CARIBE LTDA.
- ✓ Establecer una imagen competitiva en el mercado.

El plan de Salud Ocupacional, se puede desarrollar implementando el ciclo PHVA o el “Modelo de DEMING”



✓ **PLANIFICAR**

En esta etapa se plantean los objetivos y metas del programa de Salud Ocupacional, también se desarrollan las diferentes metodologías para lógralos. Esta es realizada por el nivel institucional de la compañía.

✓ **HACER**

En esta etapa del ciclo es donde se comienzan a materializar las estrategias creadas en la etapa anterior. A diferencia del proceso anterior, en este intervienen todas las personas ligadas a la organización, trabajando en equipo para alcanzar los resultados que

permitan la correcta implementación del programa en la empresa. Es esencial la participación activa del COPASO.

✓ **VERIFICAR**

En este punto del ciclo se observa el resultado del desarrollo de las estrategias planificadas al comienzo del ciclo, para obtener información que permite comprobar el cumplimiento o no de los objetivos. El proceso se realiza a través de indicadores de gestión y operativos que muestran el porcentaje de cumplimiento de las metas.

✓ **ACTUAR**

En esta etapa final, se elaboran y se implementan las medidas correctivas correspondientes para solucionar las falencias en cada una de las áreas donde se presenten y le permitan a la organización avanzar en el proceso de mejoramiento continuo. En Pez Caribe esta actividad será realizada por los operarios en conjunto con los jefes de cada proceso.

#### **4.6.1. MONITOREO ESTRATEGICO**

Para la correcta consolidación de una cultura encaminada a la prevención se requiere de seguimiento y control permanente en la ejecución de las actividades propuestas, por lo que se hace necesario el empleo de indicadores de gestión que permitan *observar la situación y las tendencias de cambio generadas por el objeto o fenómeno observado, respecto de objetivos y metas previstas e influencias esperadas*<sup>22</sup>.

##### **4.6.1.1. INDICADORES DE DISPONIBILIDAD**

Dan a conocer si los recursos alrededor dispuestos para el desarrollo del plan fueron los adecuados para conseguir los objetivos propuestos.

#### ***Análisis de Recursos Financieros***

---

<sup>22</sup> BELTRÁN J.M. Indicadores de gestión. Herramientas para lograr la competitividad. En Temas gerenciales. 3R editores. Bogotá, 1998.

$$\frac{\text{Costo del programa de Salud Ocupacional ejecutado}}{\text{Costo presupuestado}} \times 100$$

### **Análisis de Recursos Humanos**

$$\frac{200 \text{ horas legales al año} \times \# \text{ de miembros del COPASO}}{\# \text{ promedio de trabajadores en el periodo}}$$

#### **4.6.1.2. INDICADORES DE EJECUCION**

##### **Indicador de Cumplimiento**

$$\frac{\# \text{ de Actividades realizadas}}{\# \text{ de actividades programadas}} \times 100$$

##### **Indicador de Cobertura**

$$\frac{\# \text{ de puestos de trabajo con control en la fuente y/o medio}}{\# \text{ total de puestos a controlar}} \times 100$$

##### **Programas de Intervención**

$$\frac{\# \text{ de puestos de trabajo que recibieron capacitacion en el periodo}}{\# \text{ promedio de trabajadores en el periodo}}$$

#### **4.6.1.3. INDICADORES DE EFECTIVIDAD**

Estos indicadores permiten conocer si los programas propuestos y las metas establecidas estaban acordes con los resultados del diagnostico de condiciones de salud y trabajo, dependiendo de estos, se podrá inferir que se hizo un buen análisis de las condiciones planteadas y se tomaron buenas medidas al establecer los puntos críticos o prioritarios en las acciones a seguir.

En PEZ CARIBE LTDA podemos considerar indicadores de impacto para los siguientes programas:

### **Programa de Ergonomía**

- ✓ Incidencia y Prevalencia de Enfermedad Osteomuscular
- ✓ # De Casos nuevos reportados durante el año/ # de casos del año anterior.
- ✓ Número de puestos intervenidos con corrección de factores ergonómicos.

### **Programa de Investigación de Accidente de Trabajo**

- ✓ Número de accidentes de trabajo en el periodo estipulado.
- ✓ Numero de Días de incapacidad por accidente de trabajo en el periodo
- ✓ Numero de Accidentes Investigados/Accidentes ocurridos

#### **4.6.1.4. INDICES DE ACCIDENTALIDAD**

$$\text{Frecuencia de Incidentes: } \frac{\# \text{ de incidentes en el periodo} * 240000}{\#H - H \text{ trabajadas en el periodo estudiado}}$$

$$\text{Frecuencia de Accidentes: } \frac{\# \text{ total de accidentes en el periodo} * 240000}{\#H - H \text{ trabajadas en el periodo estudiado}}$$

#### **4.6.1.5. INDICE DE AUSENTISMO**

Se entiende por ausentismo, como cualquier ausencia del trabajo programado. Este será determinado mensualmente.

$$\text{Indice de Ausentismo I.A.: } \frac{\text{Total dias perdidos} * 100}{\text{Dias perdidos} + \text{Dias Trabajados}}$$

$$\text{Indice de Frecuencia I.F.: } \frac{\text{Numero de Ausentistas} * 100}{\text{Nuemro total de trabajadores en el periodo}}$$

## **CONCLUSIONES**

Al terminar la investigación en la empresa PEZCARIBE LTDA. Podemos darnos cuenta, que la implementación de un programa de salud ocupacional en la organización es de suma importancia, ya que se identificaron riesgos de tipo ergonómicos, y físicos, que pueden afectar en gran medida la salud y el bienestar de la población trabajadora de la empresa.

Debido a que los empleados son la base de la organización y el recurso más valioso, la implementación de un programa de salud ocupacional que ofrezca las condiciones necesarias y el seguimiento pertinente de la salud y seguridad de los empleados debe ser considerado de manera prioritaria por la empresa

PEZCARIBE LTDA. Esta además de ser una herramienta pensada en función del bienestar del trabajador, puede brindar a la organización aumento de la productividad y un mejor clima organizacional, ya que los empleados suelen adquirir un gran sentido de pertenencia por la empresa al ver que son tenidos en cuenta y que cuentan con los recursos necesarios, para desarrollar sus actividades de manera segura.

En el área de producción es donde se presentan la mayoría de los incidentes, accidentes y enfermedades, debido a que el 80% de los trabajadores se encuentran 8 horas en este lugar, por lo que es primordial que todos los esfuerzos vayan enfocados a controlar y vigilar los efectos de la Salud en esta área, no solo para mejorar las condiciones de vida de los empleados sino que también abra paso a generar una cultura preventiva en la compañía.

De acuerdo al grado de repercusión del panorama de riesgos los riesgos de mayor impacto en la operación, son los ergonómicos y los riesgos físicos relacionados a la energía térmica con el frío causado por los frigoríficos y el ambiente característico de la operación, por lo que se deben priorizar los programas de Ergonomía y el programa de capacitación por grupo de riesgo cuanto antes.

Los accidentes más comunes son ocasionados por riesgos de tipo locativo, por lo que el orden y la limpieza son muy importantes para combatir y prevenir este tipo de accidentes.

Al momento de desarrollar la investigación y recolección de información por medio de encuestas, pudimos notar que los empleados conocen muy bien su área de trabajo y conocen algunas de las condiciones a las cuales están expuestos, y que herramientas y mejoras podrían ser añadidas a los procesos. Esto indica que los empleados pueden ser una gran ayuda en el desarrollo del programa de salud ocupacional y que con capacitaciones y sugerencias estos pueden conformar un excelente grupo de trabajo que garantice la efectividad del programa.

Nos dimos cuenta que un ambiente de trabajo peligroso no solo puede instaurar la causa directa de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales sino que la insatisfacción de los trabajadores cuyas condiciones de trabajo no son las mejores, puede inducir también a la disminución de la calidad y la cantidad de la producción, una rotación excesiva de los trabajadores y altas tasas de ausentismo.

En una operación donde exista mano de obra es necesario que exista cierta armonía entre las condiciones de trabajo, el progreso técnico y el crecimiento económico para que pueda contar con un personal estable y poder alcanzar niveles rentables de productividad.



## **RECOMENDACIONES**

A lo largo de nuestra investigación, nos dimos cuentas que muchos de los trabajadores de PEZ CARIBE LTDA no estaban conscientes que estaban expuestos a un riesgo Ergonómico, mas aun no estaban familiarizados con el concepto, al ser el riesgo que más repercute en la salud de los empleados es de suma importancia que este sea tratado lo más pronto posible.

Se hace necesario el empleo de gafas al momento de usar la posteadora, debido a las diferentes partículas que arroja este proceso. Muchas operarias dieron por sentado el empleo de este elemento de protección personal. Es fundamental que se tengan en cuenta las recomendaciones de los trabajadores, debido a la importancia que juegan en el desarrollo del programa del Salud Ocupacional

### **Mecanismos de Control Propuestos para el riesgo Ergonómico**

<b>FUENTE</b>	<b>MEDIO</b>	<b>TRABAJADOR</b>
Adecuar el puesto de trabajo de acuerdo a las características antropométricas de cada trabajador.	<b>Controles administrativos que promuevan pausas y ritmo de trabajo adecuados y rotación de personal</b>	<b>Capacitación en Higiene postural</b>
Diseño adecuado de los puestos de trabajo, considerar la utilización de elementos de confort como un apoya pies.	<b>Implementar ayudas mecánicas para el levantamiento de herramientas y equipos</b>	<b>Gimnasia laboral rutina de ejercicios de calentamiento, estiramiento.</b>

### **BIBLIOGRAFIA**

- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN, 2009, Tesis y otros trabajos de grado, normas técnicas colombianas sobre documentación. Santafé de Bogotá: ICONTEC.
- MINOR DE SALUD OCUPACIONAL. Apuntes del modulo de “Salud Ocupacional” Universidad Tecnológica De Bolívar, primer periodo de 2011.

- BELARMINA CONTRERAS, Gerente Operacional de Pez Caribe. Entrevista realizada el día 18 de Mayo de 2011.
- Varios Autores, Comité: Salud Ocupacional, GTC 34. Guía Estructura Básica del Programa de Salud Ocupacional [En línea], Instituto Colombiano de Normas Técnicas, ICONTEC, 1997.
- Stellman, Jeanne Mager (ed), Encyclopaedia of Occupational Health and Safety , 4th ed, Food Industry, Geneva, International labour office, 1984,4V.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 2013. Santa Fe de Bogotá: 1989.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD. Resolución 1016. Santa Fe de Bogotá: 1989.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT, Evaluación de Tareas, editorial Alfa Omega; España 1992.
- Stellman, Jeanne Mager (ed), Encyclopaedia of Occupational Health and Safety , 4th ed, Food Industry, Geneva, International labour office, 1984,4V.

# **ANEXOS**

---

**A. ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL  
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**

EMPRESA \_\_\_\_\_

PERIODO \_\_\_\_\_

Siendo las \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL para el período que va de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma del Coordinador de la  
mesa de votación

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma del Colaborador de la  
mesa de votación

## B. FORMATO ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ (GUIA)

El día..... en las instalaciones de la empresa se reunió el representante legal y sus trabajadores para conformar el comité paritario de salud ocupacional dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1.986 y al decreto 1295 de 1.994 y a las exigencias de la división de salud ocupacional del Ministerio de Trabajo, así como lo dispuesto en el programa de salud ocupacional. El periodo de los miembros del comité es de dos años (2) y el empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

El representante legal de la empresa nombró a las siguientes personas:

Por parte de la empresa

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Y los trabajadores nombraron a:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# De votos

# de votos

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# De votos

# de votos

Estos últimos nombrados por votación en asamblea general de trabajadores.

Integrado el comité se procedió de acuerdo a la resolución 2013 de 1.986 a nombrar al presidente y al secretario del mismo, con el objetivo de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del comité.

El representante legal de la empresa designa: \_\_\_\_\_

Presidente del

Comité y por votación del comité se nombra a \_\_\_\_\_ secretario(a) del mismo.

Firma Presidente

Firma Secretario

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **C. FORMATO GUIA CARTA DE PRESENTACIÓN ANTE EL MINISTERIO**

Señores

MINISTERIO DE TRABAJO

DIVISION DE EMPLEO

Ciudad

REF: Comité Paritario de Salud Ocupacional

Con la presente estamos enviando el acta de constitución y conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional para su estudio y aprobación.

Anexamos original y dos copias del Comité

Cámara de comercio o representación legal

Copia del acta

**D. GUIA PARA LA PRESENTACION DE ACTAS DE REUNIONES DE  
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**

ACTA # \_\_\_\_\_

Fecha de la Reunión \_\_\_\_\_ Hora \_\_\_\_\_

Participantes de la reunión:

Trabajadores

Principales

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Suplentes

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Empleador

Principales

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Suplentes

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- ✓ Orden del día
- ✓ Aprobación del acta anterior
- ✓ Asuntos pendientes y trabajos asignados a sub. comisiones - informes
- ✓ Temas a tratar
- ✓ Revisión de índices de accidentalidad del mes y acumulado (frecuencia, severidad, ausentismo)
- ✓ Informe de accidentes ocurridos durante el mes
- ✓ Informe de las inspecciones a las secciones, planta, instalaciones, etc.).
- ✓ Presentación de informes del comité, sugerencias, informes, problemas de interés en seguridad, higiene, medicina del trabajo y preventiva.
- ✓ Capacitación.
- ✓ Ejecución de actividades en salud ocupacional.
- ✓ Desarrollo de la reunión
- ✓ Propositiones y sugerencias para la gerencia y para el área de salud ocupacional.
- ✓ Tareas y trabajos a desarrollar.
- ✓ Cierre
- ✓ Firma de los participantes.

NOMBRE	CEDULA	FIRMA
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Nota:

En cada reunión el secretario tomará nota de todos los temas tratados, redactará la respectiva guía y elaborará las conclusiones, la cual posteriormente será firmada por los participantes.

## ANEXO E. ENCUESTA REALIZADA EN PEZ CARIBE LTDA.

Esta encuesta se realiza con el propósito de conocer las condiciones actuales de los puestos de trabajo y de la organización Pez Caribe Ltda., en materia de Salud Ocupacional, a partir de la opinión tanto del personal administrativo como del personal de producción.

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Perfil:** **Operario** **Admón.**  
**Sexo:** \_\_\_\_\_  
**Edad:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Puesto de Trabajo:** \_\_\_\_\_

**Proceso en el que participa:** \_\_\_\_\_ **Descripción de Actividad:** \_\_\_\_\_

*Por favor, conteste las siguientes preguntas de acuerdo a su perfil, si tiene alguna duda, diríjase al encuestador.*

**1. Usted cree que la distribución del área de trabajo es la más adecuada?**

Si Por qué?  
No

**2. Usted considera que su área de trabajo está distribuida correctamente?**

Si Por qué?  
No

**3. ¿Cuales actividades dentro de su área de trabajo, tienen mayor duración para su realización, y por qué?**

**4. ¿Qué actividades dentro de los procesos observa usted, que se repiten con mayor frecuencia y con gran empleo de mano de obra?, ¿Por qué?**

**5. ¿En cuales actividades se le han presentado el mayor número de dificultades? Explique las dificultades presentadas.**

**6. ¿Considera usted que la empresa brinda las condiciones de seguridad e higiene necesarias para su labor?**

Si Por qué?  
No

**7. ¿Cree usted que el número de actividades que realiza es el apropiado para su cargo?**

Si                      Por qué?  
No

**8. ¿Identifica usted elementos que motivan e incentivan el trabajo?**

Si                      Cuáles?  
No

**9. ¿Como consideraría usted las relaciones interpersonales en la organización?**

Buenas                      Por qué?  
Regulares  
Malas

**10. ¿Ha presentado algún problema de salud con relación al trabajo que realiza?**

**11. ¿Usted considera que esta expuesto a algún riesgo en su puesto de trabajo?**

**12. ¿Que sugerencias o recomendaciones daría usted para mejorar su ambiente de trabajo?**

**13. ¿Alguna vez ha tenido un accidente en su área de trabajo? Durante el tiempo que ha trabajado ha sido testigo de un accidente en Pez Caribe Ltda.?**

**14. Como considera usted las condiciones de iluminación y temperatura en la empresa?**

**15. Se siente usted cómodo en su puesto de trabajo?**

**16. Se le proporcionan las herramientas de trabajo adecuadas y en buen estado para la elaboración de su actividad?**

**17. Que elementos de Protección Personal necesita para realizar su tarea? Estos elementos son suministrados por la empresa? Considera usted que le falta un elemento para su protección personal?**

## ANEXO F. ENCUESTA REALIZADA EN PEZ CARIBE LTDA

Esta encuesta se realiza con el propósito de conocer las condiciones actuales de los puestos de trabajo y de la organización Pez Caribe Ltda., en materia de Salud Ocupacional, a partir de la opinión tanto del personal administrativo como del personal de producción.

<b>Nombre:</b> _____	<b>Perfil:</b>	<b>Operario</b>	<b>Admón.</b>
<b>Sexo:</b> _____			
<b>Edad:</b> _____	<b>Estado Civil:</b>	Casado	Soltero
	■		
<b>Nivel de Estudio</b>	<b>Hijos :</b>	<b>Cuantos:</b>	
Marque con una X su formación académica			
	Primaria	Secundaria	Universidad
		Técnico	Sena
			Otro
<b>Antigüedad en la empresa</b> _____			

**GRACIAS**

## ANEXO G. EXAMENES MEDICOS PROPUESTOS.

EMPRESA: PEZ CARIBE		LUGAR Y FECHA:					
<b>IDENTIFICACION</b>							
APELLIDOS:			NOMBRES:				
C.C. #		EDAD:	GENERO:	F. NACIMIENTO:			
PROCEDENCIA			NATURAL DE:				
DIRECCION:				TELEFONO:			
ESOLARIDAD:			ESTADO CIVIL:				
CARGO A DESEMPEÑAR							
<b>HISTORIA OCUPACIONAL</b>							
EMPRESA	CARGO	TIEMPO LABORADO		FACTORES DE RIESGO	EPP		
		ANOS	MESES		SI	<input type="checkbox"/>	
					NO	<input type="checkbox"/>	
					SI	<input type="checkbox"/>	
					NO	<input type="checkbox"/>	
					SI	<input type="checkbox"/>	
					NO	<input type="checkbox"/>	
					SI	<input type="checkbox"/>	
					NO	<input type="checkbox"/>	
PRESTO SERVICIO MILITAR: SI		NO		FECHA:	TIEMPO DE SERVICIO:		
HA SUFRIDO ACC. DE TRABAJO: SI		NO					
EMPRESA	ARP	FECHA	TIPO DE LESION	PARTE AFECTADA	INCAP		SECUELAS
					SI	<input type="checkbox"/>	
					NO	<input type="checkbox"/>	
					SI	<input type="checkbox"/>	
					NO	<input type="checkbox"/>	
					SI	<input type="checkbox"/>	
					NO	<input type="checkbox"/>	
HA SUFRIDO ENFERMEDAD PROFESIONAL DE TRABAJO: SI		NO					
EMPRESA	ARP	DIAGNOSTICO	FECHA	SECUELAS			
OBSERVACIONES:							
<b>ANTECEDENTES FAMILIARES</b>							
PATOLOGIA	SI	NO	PARENTESCO	OBSERVACIONES			
HTA							
INFARTO							
ACV							
ALERGIAS							
DIABETES							
ASMA							
TBC							
ARTRITIS							
ENF. MENTAL							
CANCER							
EPILEPSIA							
T.TIROIDEOS							

ANTECEDENTES PERSONALES															
PATOLOGIA	SI	NO	HACE CUANTO	PATOLOGIA	SI	NO	HACE CUANTO	PATOLOGIA	SI	NO	HACE CUANTO				
CEFALEA				ASMA				DERMATITIS							
ENF. MENTAL				TBC				ARTITRIS							
TRANS. OFTALMOL.				ENF. ACID. PÉPTICA				LUMBAGO CRÓNICO							
HIPOACUSIA				COLITIS				TUNEL CARPIANO							
OTITIS MEDIA				PANCREATITIS				VARICES PIERNAS							
SINUSITIS				COLELITIASIS				TROMBOSIS							
TINITUS				UROLITIASIS				GOTA							
CONVULSIONES				INFECCION URINARIA				MALF. CONGENITA							
HTA				VENEREAS				TRANSFUSIONES							
ENF. CARDIACA				CANCER											
HEPATITIS				DIABETES											
BRONQUITIS				HERNIA INGUINAL											
VARICOCELE				HERNIA UMBILICAL											
<b>OBSERVACIONES:</b>															
HOSPITALIZACION      SI      NO <input type="checkbox"/> CAUSA <input type="checkbox"/>															
FECHA			ANTECEDENTE QUIRURGICOS				FECHA			ANTECEDENTE TRAUMATICOS					
SECUELAS      SI      NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> CAUSA															
INMUNIZACION		HEPATITIS B			TETANOS			F. AMARILLA		OTRAS					
<b>HABITOS TOXICOS</b>															
NO FUMADOR		EX FUMADOR		ANOS DE SUSPENSION		FUMADOR		ANOS DEFUMADOR		Cig/Dia					
LICOR: TOMA		SI      NO		CUANTO		PERIODICIDAD		TIPO DE LICOR							
<b>ACTIVIDADES EXTRALABORALES</b>															
HABITOS		SI		NO		FREC.		HABITOS		SI		NO		FREC.	
AGRICULTURA								CONSTRUCC.							
GANADERIA								OF. DOMESTICO							
MODISTERIA								CERAMICA							
MECANICA								BALNCESTO							
CARPINTERIA								NATACION							
PELUQUERIA								VOLEIBOL							
<b>OBSERVACIONES:</b>															

REVISION POR SISTEMAS						
S. NERVIOSO Y ORGANOS DE LOS SENTIDOS	SI	NO				
S. RESPIRATORIO	SI	NO				
S. CARDIOVASCULAR	SI	NO				
S. GASTROINTESTINAL	SI	NO				
S. GENITOURINARIOS	SI	NO				
S. OSTEOMUSCULARES	SI	NO				
T. ENDOCRINOS Y METABOLICOS	SI	NO				
PIEL Y FANERAS	SI	NO				
<b>OBSERVACIONES:</b>						
<b>EXAMEN FISICO</b>						
PESO:	TALLA:		T.A.:	F.C.:	F.R.:	I.M.C.:
HALLAZGOS	N	A	OBS	HALLAZGOS	N	A
Cabeza				Pulmonar		
Ojos				Abdominal		
Nariz				Genito-Urinario		
Orofaringe				Hernias		
Dentadura				MMSS		
Oidos				MMII		
Cuello				Osteo Musc		
Torax				Columna Verteb.		
Senos				Neurologico		
Cardiaco				Piel y Faneras		
<b>AGUDEZA VISUAL (TEST DE SNELLEN)</b>						
Ojo Izq	Lejos	Cerca	Ojo Der.	Lejos	Cerca	Con Lentes
						Sin Lentes
<b>PARACLINICOS</b>						
EXAMEN	FECHA	RESULTADOS	EXAMEN	FECHA	RESULTADOS	
<b>OBSERVACIONES:</b>						
CONCEPTO: Cumple los requisitos medicos para el cargo No cumple con los requisitos medicos para el cargo						
Restriccion:						
<b>RECOMENDACIONES</b>						
<p>Certifico que todo lo registrado en esta historia es veridico. Acepto los resultados y conceptos del presente examen los cuales podran ser utilizados en caso necesario para cualquier certificado de la empresa ya solicitud de las autoridades judiciales y demas personas determinadas en la ley que lo soliciten.</p>						
NOMBRE DEL MEDICO:			FIRMA DEL TRABAJADOR:			
			CEDULA No:			
FIRMA DEL MEDICO:						
REGISTO No:						

## ANEXO H. REPORTE DE INVESTIGACION DE INCIDENTE

HSE: SALUD, SEGURIDAD INDUSTRIAL, AMBIENTE  REPORTE E INVESTIGACION DE INCIDENTE/ACCIDENTE	FECHA		
	AAAA	MM	DD

Fecha del Evento		Hora del Evento		Sitio del Evento		Planta:
EMPRESA: PEZ CARIBE ( ) CONTRATISTA: ( ) NOMBRE:						
Clasificación del Incidente / Accidente. (Coloque X en el cajón que corresponda)						
Incidente: _____				Accidente: _____		
Coloque una X en donde corresponda de acuerdo a su concepto sobre el Incidente /Accidente						
Casi - Accidente	<input type="checkbox"/>	Caso de Primeros Auxilios	<input type="checkbox"/>			
Acto Inseguro	<input type="checkbox"/>	Lesión Incapacitante	<input type="checkbox"/>			
Condición Insegura	<input type="checkbox"/>	Fatalidad	<input type="checkbox"/>			
Incidente Vehicular	<input type="checkbox"/>	Daño a la Propiedad	<input type="checkbox"/>			
Incidente Ambiental	<input type="checkbox"/>	Daño al Ambiente	<input type="checkbox"/>			
Otro :	<input type="checkbox"/>	Numero de Días Perdidos :	<input type="checkbox"/>			
	<input type="checkbox"/>	Otro:	<input type="checkbox"/>			
Descripción del Incidente / Accidente: (Incluye parte del cuerpo afectado, cómo sucedió, etc.)						

## REPORTE DE INVESTIGACION DE INCENDIENTE

DATOS PERSONALES		INFORMACIÓN LABORAL	
Nombres		Empresa	
Apellidos		Cargo	
Cedula		Jefe Inmediato	
Fecha de Nacimiento		Tiempo en la Empresa	
PARTE DEL CUERPO AFECTADA			
Tobillo / pierna		Brazos	
Pecho		Oídos	
Pies		Mano / dedos	
Cadera		Pulmón	
Hombro		Torso	
		Espalda /columna	
		Ojos	
		Cabeza /cuello	
		Pelvis	
		Otro	
NATURALEZA DE LA LESIÓN:			
Amputación		Inflamación / magulladura	
Aplastamiento		Cortadura / Laceración	
Dislocación		Cuerpo extraño	
Ingestión		Pérdida de conciencia	
Pérdida de sentido		Respiración	
Torcedura		Otro	
		Quemaduras	
		Enfermedad / infección	
		Fractura	
		Pérdida auditiva	
		Choque eléctrico	
		Mordedura	

PROBABILIDAD DE OCURRENCIA	ALTO		MEDIO		BAJO	
NIVEL DE INVESTIGACIÓN	Gerentes		Director Operaciones		Ingenieros Producción	
	Ing./Jefe Turno		Ing. Mantenimiento		Supervisor	

TIPO DE INCIDENTE / ACCIDENTE			
Golpeado Contra		Golpeado Por	
Caída Diferente Nivel		Caída del Mismo Nivel	Cortadura
Exposición Temperatura extrema		Atrapado Por, Entre, debajo de	Contacto con Eléctricos
Contacto con sustancias Químicas		Inhalación, Absorción, deglución	Raspado
Contacto con Objetos Diversos		Contacto con las espinas de pescado	Circunstancia Violenta ( atentado, atraco
Otros			
ACTIVIDAD QUE SE REALIZABA			
Pelado		Posteado	Pintura
Ascender /descender		Picado	Trabajo eléctrico
Devenado		Labores de Limpieza	Manipulación de material o sustancias peligrosas
Inspección		Levantamiento Manual de cargas	Movimiento de equipo
Almacenamiento		Labores de limpieza	Uso de equipo y herramientas portátiles.
Caminar			Otra
Descargue/Cargue			
CAUSA INMEDIATA – ACTOS SUBESTANDARES			
Operar Equipo sin Autorización		Usar Equipos Inadecuados	Realizar Bromas
No Advertir		No usar los EPP adecuados	Trabajo bajo influencia de Alcohol-Alucinógenos
NO Asegurar		Instalar Cargas en Forma Incorrecta	Suprimir Guardas
Operar a Velocidad Inadecuada		Almacenamiento Incorrecto	Distracción, Abusos, Diversión
No Utilizar Dispositivos de Seguridad		Levantamiento Incorrecto	No seguir procedimientos adecuados para realizar la tarea
Usar Equipos Defectuosos		Posición Inadecuada para la tarea	Utilizar elementos o equipos diferentes para realizar el trabajo
No Usar Herramienta Apropia		Realizar Mantenimiento a equipo en movimiento	Otros
CAUSA INMEDIATA – CONDICIÓN SUBESTANDARES			
Falta de Protección ( Guarda / Barrera)		Exposición a Temperaturas Extremas ( Baja-Alta)	Violencia
Equipo de Protección Inadecuado		Iluminación Deficiente / Excesiva	Corriente Eléctrica
Equipos, Máquinas, Herramientas defectuosas		Ventilación deficiente	Corriente Eléctrica
Zona Restringida		Protecciones pasivas Deficientes ( Equipos Emergencia)	Tránsito
Señalización Deficiente		Diseño de Ingeniería Deficiente	Vía Publica
Ambiente de Peligro-Incendio-Explosión		No identificación / Rotulación del Producto	Procedimiento Inadecuado
Condiciones Ambientales: Peligros por gases, polvos, humos		Ubicación Peligrosa	Otros
Exposición a Ruido		Transporte Incorrecto	
CAUSA BÁSICA – FACTORES PERSONALES			
Capacidad Deficiente		Fatiga	Olvido
Falta de Conocimiento		Enfermedad	Exceso de Confianza
Falta de Habilidad		Defecto Corporal	Falta de Concentración
Tensión		Defecto Mental	Otros
Motivación deficiente		Embriaguez	

## REPORTE DE INVESTIGACION DE INCIDENTE

CAUSA BÁSICA – FACTORES DEL TRABAJO			
Liderazgo y Supervisión Deficiente		Mantenimiento, Lubricación deficiente	Falta de Instrucción
Controles de Ingeniería Inadecuados		Uso, Desgastes de Equipos, máquinas, Herramientas.	Falta de Inducción , Reinducción ( Puesto de Trabajo)
Adquisiciones, Repuestos Deficientes		Abuso, Maltrato	Seguridad Personal
Normas Procedimientos Inadecuados		Falta de orden y Aseo	Otros:

PLAN DE ACCION (Basados en las causas Inmediatas y básicas)	Fecha de Cumplimiento de Acciones	Estado Abierta (A) Cerrada ( C)
OBSERVACIONES DEL INGENIERO DE PRODUCCIÓN / JEFE DEL AREA DE MANTENIMIENTO / INTERVENTOR DE CONTRATISTAS		

REPORTE REALIZADO POR:

NOMBRE	CARGO	FIRMA

INVESTIGADO POR:

NOMBRE	CARGO	FIRMA

## ANEXO I. REGISTRO MENSUAL DE MORBILIDAD PEZ CARIBE LTDA.

DIA	NOMBRE	GENERO		EDAD	ACTIVIDAD						LUGAR DE TRABAJO	DIAGNOSTICO	NUEVO		DX			DIAS INCAPACIDAD			
		M	F		ING	C.G.	EGR	PER	URG	REU			POST	SI	NO	EC	EP		Acc		

Convecciones del Registro de Morbilidad	
ING	Ingreso o Valoración pre ocupacional
C.G	Consulta General
EGR	Examen de Egreso
PER	Valoración Periódica Ocupacional
URG	Valoración de Accidentes
REU	Reubicaciones Laborales
POST	Valoraciones Post Incapacidad
Lugar de Trabajo	Especificaciones detalladas del lugar de trabajo
Diagnostico	Empleo de la clasificación internacional CIE 10
Nuevo Si/No	Si es por primera vez/diagnostico realizado previamente
DX	Tipo de Diagnostico
EC	Enfermedad Común
EP	Enfermedad Profesional
ACC	Accidente de Trabajo

## PANORAMA DE RIESGOS PEZ CARIBE LTDA.

### AREA ADMINISTRATIVA

PANORAMA DE RIEGOS-PEZ CARIBE LTDA																		
Área	Condición de Trabajo - Factor de	ORIGEN	FUENTE	Efectos posibles en la Salud	N.E.	T.E.	Sistema control actual			C	E	P	GP	INT.1	FP	GR	INT.2	
							C Fuente	C Medio	C indiv.									
Administrativa	Física	Energía electromagnética - radiaciones no ionizantes	Lámparas Fluorescentes, computadores	Cansancio visual, irritación de ojos	6	8	x		x				525	MEDIO	1	525	BAJO	
	Ergonómicas	Postura habitual	Diseño de Puesto de Trabajo	Dolores musculares, lumbares, calambres de mano o antebrazo	6	8	x						450	MEDIO	1	450	BAJO	
	Sico laboral	Alta responsabilidad	Carga de Trabajo, Sobretiempo		Stress, ansiedad, trastornos fisiológicos	6	8	x		x				450	MEDIO	1	450	BAJO
		Relaciones humanas - participación en toma de decisiones	Ambiente laboral		Stress	6	8	x		x				300	BAJO	1	300	BAJO
	Eléctricos	Conexiones eléctricas	Cables y conexiones sin la adecuada protección		Quemaduras, Shock, Fibrilación Ventricular	6	8				5	5	1	25	BAJO	1	25	BAJO

## PANORAMA DE RIESGOS PEZ CARIBE LTDA.

### AREA DE PRODUCCION

Planta de procesamiento	Fisica	Radiaciones no ionizantes- Iluminacion	Lamparas Fluorescentes	Cansancio visual, irritacion de ojos	34	8	x						600	MEDIO	4	2400	MEDIO	
		Energia mecanica - ruido	Difusores de cuarto frios, planta electrica	Disminucion de la capacidad auditiva, sordera inducida	34	6	x							220	BAJO	4	880	BAJO
		Energia mecanica - vibraciones	corte de la posta de pescado	Sindrome del tunel carpiano	20	5		x	x					550	MEDIO	3	1650	BAJO
		Energia Termica-Calor	el fogn ubicado en el area de almacenamiento	deshidratacion, golpes de calor, calambre por transtorno electrolitico,	5	2								450	MEDIO	1	450	BAJO
		Energia Termica-Frio	Cuartos Frios, condiciones ambientales frias	arritmias cardiacas, paralisis de Bell por cambios bruscos en la temperaturas al abandonar el area.	34	8	x	x	x					850	ALTO	4	3400	ALTO
	Quimicos	Manipulacion de productos irritantes	tripolisfosfato	Dermatitis de contacto y alergias de la piel	30	8			x					500	MEDIO	4	2000	MEDIO
		Gases refrigerantes	Freon o el amoniaco	Lesiones a la piel, intoxicaciones	5	8		x	x	8	6	8		384	MEDIO	1	384	BAJO
	Biologicos	Sustancias extranas y bacterias encontradas en los frutos del mar	Contacto con animales vertebrados e invertebrados, area de trabajo permanentemente humeda, error en la manipulacion de aguas residuales, herramientas contaminadas	Problemas dermicos, enfermedades infecciosas	34	8		x	x	x				500	MEDIO	4	2000	MEDIO
	Sicolabral	Trabajo repetitivo o encadena, monotonia	Ambiente de trabajo	Cambios sociologicos del comportamiento o transtornos fisicos o psicomaticos	34	8		x	x					450	MEDIO	1	450	BAJO
		Organizacion del tiempo de trabajo			34	8	x		x					250	BAJO	1	250	BAJO
		Relaciones humanas			34	8	x		x					200	BAJO	1	200	BAJO
	Ergonomicas	Movimientos manuales repetitivos, postura incorrecta, sobreesfuerzos	Disenio de puesto de trabajo, peso y tamano de los objetos, disenos de espacios, altura planos de trabajo	Tendinitis, tenosinovitis, sindrome del tunel carpiano	34	8			x					750	ALTO	4	3000	ALTO
		Desplazamientos forzosos	sobre carga	Dolores musculares, lumbares	34	8		x	x					800	ALTO	4	3200	ALTO
	Mecanicos	Manipulacion de herramientas manuales, elementos cortantes y punzantes	cuchillos, descamadores, tijeras, etc; las espinas de pescado	Accidentes, cortaduras, lesiones	34	8			x	6	9	9		486	MEDIO	4	1944	MEDIO
	Locativos	Superficie de trabajo, estructura de las instalaciones, distribucion de areas de trabajo	Sistema de almacenamiento en los cuartos frios y en la empresa.	Lesiones severas	43	8				6	9	10		540	ALTO	4	2160	MEDIO
	Electricos	Conexiones electricas	Maquina selladora de bolsas plasticas	Quemaduras	34	8				8	5	2		80	BAJO	4	320	BAJO

## AREA DE VENTAS

Punto de ventas	Ergonomicas	Diseño del puesto, carga pesada (25kg)	Peso y tamaño de objetos	Dolores musculares, lumbares	4	8			x				650	ALTO	1	650	BAJO
	Mecanicos	Manipulación de herramientas manuales, elementos cortantes y punzantes	Posteadora	Accidentes, cortaduras, lesiones	2	8			x	6	8	9	432	MEDIO	1	432	BAJO
	locativos	superficie irregular de las instalaciones	Diseño de las instalaciones	golpes, lesiones severas	4	8							450	MEDIO	1	450	BAJO
	Biologico	Sustancias extrañas y bacterias encontradas en los frutos del mar	Pescados, mariscos	Problemas dermaticos, enfermedades infecciosas	4	8		x	x				400	MEDIO	1	400	BAJO
	Sicolaboral		Atención al público	Stress laboral	4	8			x				350	MEDIO	1	350	BAJO
	Publico	Robos, atentados, tránsito	Ubicación de la compañía en la ciudad	Lesiones, accidentes	4	8		x	x	8	7	2	112	BAJO	1	112	BAJO