

**EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA
EMPRESA SU MOTO DE IBAGUÉ S.A.**

MARIA LUISA AGUIRRE GARCÍA

1.088.268.418

JENIFER CRUZ BETANCUR

1.088.278.475

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PEREIRA, RISARALDA

2013

**EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA
EMPRESA SU MOTO DE IBAGUÉ S.A.**

MARIA LUISA AGUIRRE GARCÍA

1.088.268418

JENIFER CRUZ BETANCUR

1.088.278.475

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Ingeniero
Industrial**

Director

César Augusto Zapata Urquijo

Ingeniero Industrial

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PEREIRA, RISARALDA

2013

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DIRECTOR

FIRMA JURADO

FIRMA JURADO

AGRADECIMIENTOS

A mis padres y a mi familia que son las bases de mi formación y la fortaleza del camino recorrido hacia el logro mis metas. También a la Universidad que a través de sus maestros me permitió acercarme a la realidad más pura. Agradecimientos especiales al ingeniero Cesar Augusto Zapata, quién nos brindó su apoyo en la elaboración de este proyecto y a lo largo de nuestra carrera, por su dedicación y esfuerzo para guiarnos en la búsqueda del horizonte.

María Luisa Aguirre García

A Adriana Betancur, soporte espiritual y apoyo continuo. A María Luisa Aguirre, por su inmensa y envidiable disciplina. A el Ingeniero Cesar Zapata, por su capacidad para asumir sonriente y tranquilamente cada desacierto expuesto en este proceso. A la Universidad Tecnológica de Pereira, ente formador de carácter. A Mónica Ángel, quien confió en mí al entregarme no solo su empresa, si no la posibilidad para aprender de verdad, a través de un flujo de errores.

Jenifer Cruz Betancur

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
1 JUSTIFICACIÓN.....	10
2 OBJETIVOS.....	11
2.1 Objetivo General.....	11
2.2 Objetivos Específicos.....	11
3 DELIMITACIÓN.....	12
3.1 Delimitación geográfica.....	12
3.2 Delimitación temporal.....	12
3.3 Delimitación temática.....	12
3.4 Delimitación demográfica.....	12
4 MARCO REFERENCIAL.....	13
4.1 Marco teórico.....	13
4.2 Marco conceptual.....	15
4.3 Marco legal.....	18
4.3.1 Legislación Internacional.....	19
4.3.2 Legislación Colombiana.....	20
4.3.3 Legislación básica.....	22
4.4 Marco situacional.....	24
5 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	25
5.1 Generalidades.....	25
5.2 Reseña histórica.....	25
5.3 Direccionamiento estratégico.....	26
5.3.1 Misión.....	26
5.3.2 Visión.....	26
5.3.3 Valores.....	26
5.3.4 Política de calidad.....	27
6 DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
6.1 Tipo de investigación.....	28

6.2	Fuentes y técnicas de recolección de información	28
6.3	Etapas de la investigación	29
6.4	Población	29
6.5	Tiempo de ejecución del proyecto	29
6.6	Operacionalización de variables	30
7	DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA Y EL PROCESO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA	31
7.1	Estructura	31
7.1.1	Política de salud ocupacional.....	31
7.1.2	Asignación de Recursos.....	32
7.1.3	Comité Paritario de Salud	33
7.1.4	Asignación de Responsabilidades.....	34
7.2	Diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud	35
7.3	Panorama de factores de riesgo	35
8	METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO. 37	
8.1	Diagnóstico de condiciones de salud.....	37
8.1.1	Planeación	37
8.1.2	Intervención sobre las condiciones de trabajo y salud	38
8.1.3	Actividades de fomento de estilos de vida y trabajo saludable	38
8.1.4	Intervención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales 40	
9	EVALUACIÓN DE RESULTADOS	41
10	RESULTADOS OBTENIDOS.....	45
11	CONCLUSIONES	47
12	RECOMENDACIONES	48
13	BIBLIOGRAFIA	50
14	ANEXOS	51

RESUMEN

Desde hace algunos años, el mundo globalizado ha empezado a otorgar mayor importancia al recurso humano al interior de las organizaciones, evidenciándolo como factor fundamental para su desarrollo. En efecto, la Salud Ocupacional se convierte en un área de gran importancia para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, utilizando como herramienta para su aplicación el Programa de Salud Ocupacional. Éste pretende mejorar las condiciones de trabajo lo cual genera dentro de la empresa un ciclo reforzante de causa y efecto: a mayor bienestar de los trabajadores, mayor será la competitividad de la compañía y viceversa.

En pro del aumento de la competitividad, para mejorar su posicionamiento en el mercado, SU MOTO DE IBAGUÉ propone la evaluación de su Programa de Salud Ocupacional. Se encuentra frente a la necesidad de revisar dicho programa para garantizar a los trabajadores, de esta sede en particular, las condiciones necesarias para el desarrollo seguro de sus actividades. Todo lo anterior busca ser enmarcado en los parámetros definidos por la legislación vigente.

La evaluación del Programa de Salud Ocupacional permite revisar su verdadero funcionamiento y la aplicación del mismo al interior de la empresa. Se obtiene un panorama en detalle de las condiciones de salud y bienestar que se presentan en las actividades desempeñadas por los colaboradores. Entonces, se logra la identificación de debilidades y fortalezas, para plantear recomendaciones que apunten al objetivo de mejoramiento continuo.

ABSTRACT

Since some years ago, the globalized world has begun to give more importance to the human resources inside the organizations, showing it as a key factor for companies' development. Indeed, the occupational health becomes an area of great importance to ensure the health and safety of workers, using as a tool the occupational health program. This aims to improve working conditions which generated inside the company a reinforcing cycle of cause and effect: the greater well-being of workers, greater competitiveness of the company and vice versa.

In favor of increasing the competitiveness, to improve its market positioning, SU MOTO DE IBAGUÉ proposes the occupational health program evaluation. It overlooks the need to check the program to guarantee the necessary conditions for the secure activities development. The foregoing aims to be framed within the parameters defined by the legislation in force.

Evaluation of occupational health program allows reviewing its real performance and its application inside of the company. Get a detailed vision of health and wellness conditions presented all over the activities performed by employees. Then, achieve the strengths and weaknesses identification to make recommendations, focus in the continuous improvement goal.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, Colombia se constituye como una nación con proyección hacia la protección de los trabajadores, a través de modificaciones exigentes en su legislación. En efecto, los temas relacionados con la Salud Ocupacional en el país han tomado relevancia en muchos sectores como: industriales, culturales, legales, sociales, entre otros. El Estado ha actualizado su legislación de tal modo que propone una nueva concepción del trabajo cuyo objetivo pretende mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Se ha generado un cambio sustancial en el comportamiento, no sólo de los colaboradores sino también de las empresas. Se han ido desarrollando estrategias por medio de las disposiciones legales, actividades de interés social y sanitario plasmadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Es así como se crea consciencia que la protección de los trabajadores es garantía de progreso y desarrollo de la sociedad.

A través de la Salud Ocupacional se desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la promoción y prevención de riesgos, protegiendo a los trabajadores. Al interior de las organizaciones se hace posible la aplicación de la Salud Ocupacional a través del Programa de Salud Ocupacional. Pretende planear y ejecutar actividades de medicina, seguridad e higiene industrial para identificar el origen de los accidentes, enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo. Se lleva a cabo un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de los trabajadores para lograr mantener un mayor nivel de bienestar.

En vista de la necesidad de brindar mejor calidad de vida a sus colaboradores, la empresa MOTOS DEL CAFÉ S.A. ha diseñado e implementa en forma permanente su propio Programa de Salud Ocupacional. Para la empresa es importante diagnosticar el estado del ambiente laboral para generar recomendaciones, actividades y seguimiento y así promover y conservar la salud de los trabajadores. De este modo, la empresa no sólo se acoge a la legislación mencionada, sino que también pretende definir metodologías que garanticen un lugar de trabajo en condiciones seguras y con buenas prácticas.

No obstante, no sólo basta con definir, diseñar e implementar el Programa de Salud Ocupacional dentro de las organizaciones, sino que se hace fundamental su evaluación. Se debe establecer si este Programa y la manera en que se desarrolla, se adapta a las condiciones y necesidades de la organización. Por lo tanto, definir si, realmente, se cumple con los objetivos propuestos. Es importante medir los resultados obtenidos para determinar el grado de eficacia y eficiencia del Programa de Salud Ocupacional implementado, aplicando las medidas correctivas que se consideren pertinentes. Este programa y su aplicación deben permanecer en un proceso de mejora continua, para garantizar su éxito.

1 JUSTIFICACIÓN

La empresa SU MOTO DE IBAGUÉ hace parte de una sociedad que cuenta con más de 30 almacenes en el país, divididos por departamentos, siendo SU MOTO DE IBAGUÉ la sede principal de la sociedad del Tolima. Actualmente, el Programa de Salud Ocupacional con el que cuenta dicha sede se basa en las condiciones generales definidas para la sociedad empresarial, apoyado en las condiciones y estudio específico de la empresa instalada en el Quindío. En otras palabras, no se realizó un estudio detallado de los riesgos de salud ocupacional de la empresa en estudio. Por lo anterior, y, aprovechando la coyuntura que se aproxima debido al cambio de instalaciones, se presenta la oportunidad para realizar una evaluación de su programa de salud ocupacional y seguridad Industrial, teniendo la prevención como factor vital de anticipación frente a la seguridad.

Se puede establecer que los riesgos que cobijan al personal de la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ se dividen en dos grandes grupos; el personal administrativo que está expuesto a riesgos que se identificarán, evaluarán y confirmarán o descartarán en el estudio general. El otro grupo, hace parte el personal encargado del servicio técnico de la empresa, quien está expuesto a riesgos en la manipulación de maquinaria, de materiales pesados y las jornadas laborales exigentes. Por lo tanto, los factores de riesgo asociados al trabajo de este último grupo, son más agresivos, no sólo para la salud de los trabajadores, sino para el medio ambiente, lo que conlleva una responsabilidad penal, civil y solidaria por parte de los propietarios y la representante legal.

Se hace necesario realizar una evaluación del Programa de Salud Ocupacional, para ejecutar un diagnóstico de la seguridad industrial y salud ocupacional. Lo anterior permitirá establecer un sistema de manejo de riesgos teniendo en cuenta cada una de las disposiciones legales y técnicas vigentes. De este modo se ejecutará mayor control sobre cada una de las actividades que desglosan el Programa de Salud Ocupacional previamente evaluado. Resaltando la política de mejoramiento continuo de la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ, y realizando un análisis de las condiciones actuales, cruzadas con el diagnóstico efectuado, se podrá llevar a cabo un control preventivo real sobre el diario de los empleados. Éste se mantendrá en continua vigilancia y confirmará el compromiso de la empresa como sociedad, por la seguridad industrial y salud ocupacional lo que se resume en el bienestar de sus empleados, como su principal recurso.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Evaluar el programa de salud ocupacional para la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ.

2.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud en la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ.
- Aplicar un modelo de evaluación acorde a cada grupo de actividad (Administrativos y Servicio técnico).
- Diseñar un modelo de control para la evaluación periódica del Programa de Salud Ocupacional.
- Generar recomendaciones.

3 DELIMITACIÓN

3.1 Delimitación geográfica

El trabajo se realizó en la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ, actualmente ubicada en la Carrera 5ta #23-33, Ibagué (Tolima).

3.2 Delimitación temporal

Se llevó a cabo durante un periodo de dos (2) meses después de la aprobación del proyecto, en los cuales se realizó el diagnóstico y desarrollo de las acciones a implementar para mejorar las condiciones de la salud ocupacional del personal. Luego de ello, se trabajó un mes para la implementación de las actividades en pro de mejorar la calidad de vida de las personas que laboran en la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ SAS.

3.3 Delimitación temática

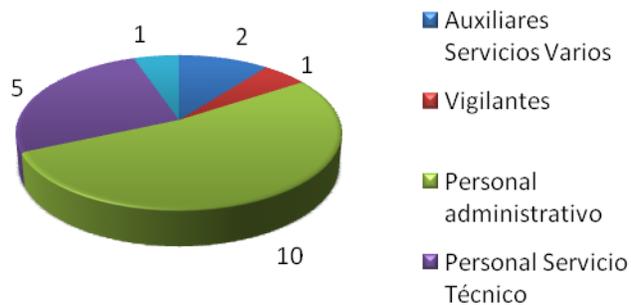
Este proyecto basa su estudio en el ajuste del Programa de Salud Ocupacional existente de la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ con las necesidades actuales en cuanto a riesgos de mencionada empresa.

3.4 Delimitación demográfica

Para la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa SU MOTO DE IBAGUÉ S.A., se incluyó a:

- Auxiliares Servicios Varios: 2
- Vigilantes: 1
- Personal administrativo: 10
- Personal Servicio Técnico: 5
- Aprendices: 1

Total personal involucrado: 19



4 MARCO REFERENCIAL

4.1 Marco teórico

Los individuos tienen como medio para satisfacer sus necesidades el trabajo, el cual afecta sus vidas de manera directa y, por lo tanto, la evolución de la sociedad en general. El desarrollo, la tecnología y la evolución traen consigo el aumento en los factores de riesgo y, por lo tanto, el incremento de las probabilidades de ocurrencia de accidentes o de enfermedades profesionales. Es así que se hace indispensable para las empresas contar con buenas condiciones que garanticen un componente fundamental como la salud de las personas que trabajan en ellas. Actualmente, las organizaciones adquieren mayor responsabilidad legal y social para con sus colaboradores buscando garantizar un ambiente laboral con factores de riesgo controlados y el bienestar integral. Una empresa con trabajadores sanos y saludables es una empresa con mayor eficiencia en el logro de sus objetivos.

En vista de la necesidad de controlar los factores de riesgo en las organizaciones surge como herramienta fundamental la salud ocupacional. Se puede definir la salud ocupacional como el “conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas”¹. Se establecen un conjunto de medidas y acciones dirigidas a promover y proteger la salud de los trabajadores de manera individual y colectiva, repercutiendo positivamente en la empresa.

Las metas de las organizaciones actuales están encaminadas a la reducción y casi eliminación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ya que estos afectan de manera negativa su buen funcionamiento, productividad y solidez. Se trabaja en la construcción de un ambiente de trabajo adecuado con la búsqueda del máximo bienestar posible. De este modo, las empresas se concentran en mejorar las condiciones de bienestar, productividad y seguridad, generando así un medio más saludable para enfrentar las exigencias de competitividad y desarrollo.

La salud ocupacional utiliza como herramienta el programa de salud ocupacional, que le permite llevar a cabo la planeación y ejecución de las actividades. Este programa propone un conjunto de políticas y acciones dirigidas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria. Además, se pretende identificar el origen de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, controlar los factores de riesgo, disminuir el ausentismo y asegurar la eficiencia en los procesos. El programa de

¹ COSCO VERON, ATILIO. Salud Ocupacional. Disponible en: es.scribd.com/doc/38350811/Salud-Ocupacional-OIT (01/12/2012)

salud ocupacional es desarrollado por la empresa con participación de sus trabajadores y se ejecuta de manera permanente encaminado al proceso de mejora continua de la organización.

Para llevar a cabo el desarrollo del programa de salud ocupacional, surgen unos subprogramas que permiten organizar las actividades del mismo con el fin de asegurar su cumplimiento.

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

Lo constituyen un conjunto de acciones y actividades que promueven y controlan la salud de los trabajadores protegiéndolos de patologías asociadas con factores de riesgo que se presentan en su lugar de trabajo. Dentro de las principales actividades que caracterizan a este programa se encuentran:

- Realizar exámenes médicos (ingreso, periódicos, retiro)
- Vigilancia epidemiológica
- Investigación y análisis de enfermedades
- Primeros auxilios
- Visitas y evaluación en puestos de trabajo
- Promover la recreación y el deporte
- Realizar actividades educativas de prevención, capacitación y seguimiento

Este subprograma pretende invertir en prevención más que en corrección, con el fin de que el funcionario pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Subprograma de Higiene Industrial

En este subprograma se desarrollan actividades destinadas al reconocimiento, evaluación y control de los agentes ambientales contaminantes que se puedan presentar en la organización y puedan causar enfermedad. Las acciones que se llevan a cabo con este subprograma son:

- Estudios preliminares de agentes contaminantes y elaboración de panoramas de riesgo
- Mediciones de contaminantes físicos, químicos y biológicos
- Aplicar correctivos (fuente, medio e individuo)
- Estudios anuales de seguimiento

El objetivo de este es establecer medidas de control que generen ambientes laborales más seguros y procesos más eficaces en la búsqueda del mejoramiento continuo.

Subprograma de Seguridad Industrial

El subprograma de seguridad industrial se encarga de identificar, valorar y controlar las causas de los accidentes de trabajo a través del desarrollo de actividades como:

- Normas y procedimientos de seguridad y operación
- Demarcación y señalización de las áreas
- Inspecciones planeadas
- Programa de orden y aseo
- Programas de mantenimiento
- Investigación y análisis de accidentes e incidentes
- Suministro completo de elementos de protección personal
- Plan de emergencias

Su meta es mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas que pueden ocasionar daño a la integridad física de los trabajadores.

El programa de salud ocupacional es implementado y promocionado dentro de las organizaciones por el COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional). Éste se encarga de difundir las prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en todos los niveles. Aquellas empresas con menos de diez trabajadores deben, según la normatividad, nombrar un vigía ocupacional, quién se encargará de estas labores.

De este modo, siendo el capital humano el principal recurso de las organizaciones, se pretende generar una cultura de prevención que permita mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Actualmente, las empresas y sus colaboradores se hacen más conscientes de la importancia de llevar a cabo buenas prácticas de salud ocupacional que garanticen el mejoramiento de niveles de eficiencia en su interior.

4.2 Marco conceptual

Para lograr una mejor comprensión de los planteamientos presentados en este trabajo, se considera indispensable revisar la terminología que se presenta a continuación:

Accidente de trabajo: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”².

Acto inseguro: Son las fallas, olvidos, errores u omisiones que hacen las personas al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de sufrir un accidente.

Administradora de riesgo profesional (ARP): Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud.

² Congreso de Colombia. Ley 1562 (11 Julio 2012). Artículo 3: Accidente de trabajo.

Ambiente laboral: Es el conjunto de condiciones a las que está expuesto el trabajador, y que influyen en su salud y cotidianidad laboral, directa o indirectamente.

Ausentismo: Ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Condición insegura: Es cualquier situación que posibilita la ocurrencia de un accidente.

COPASO: Comité Paritario de Salud Ocupacional. “Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa”³.

Emergencia: “situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata”⁴.

Enfermedad laboral: “Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”⁵.

Epidemiología: Es el área encargada del estudio de la frecuencia, distribución y tendencia de las enfermedades y eventos relacionados con la salud.

EPP: Elementos de Protección Personal: “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 salud en el trabajo”⁶.

Ergonomía: Su propósito es garantizar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar.

Factor de riesgo: Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Higiene industrial: Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

Incidente: Acontecimiento no deseado que podría haber resultado en lesiones a las personas.

³ Resolución N° 2013 (06 Junio 1986). Artículo 10.

⁴ Diccionario de la Real Academia Española. Disponible en: lema.rae.es/drae/?val=salud

⁵ Congreso de Colombia. Ley 1562 (11 Julio 2012). Artículo 4: Enfermedad laboral.

⁶ Vicerrectoría de Bienestar Universitario. Universidad del Valle. Cartilla de elementos de protección personal. Disponible en: saludocupacional.univalle.edu.co/CartillaEpp.pdf

Medicina del trabajo: Es el conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud.

Morbilidad: Hace referencia a los diferentes estados patológicos o enfermedades que se presentan en las personas.

Mortalidad: Número proporcional de defunciones en población o tiempo determinado.

Panorama de riesgo: “Es el reconocimiento pormenorizado de los factores de riesgo a que están expuestos los distintos grupos de trabajadores en una empresa específica, determinando en éste los efectos que pueden ocasionar a la salud de los trabajadores y la estructura organizativa y productiva de la empresa. Los resultados se recopilan en un documento básico que permite reconocer y valorar los diferentes agentes con el fin de establecer prioridades preventivas y correctivas que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral”⁷.

Programa de Salud Ocupacional: “Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”⁸.

Riesgo: “Probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas”⁹.

Riesgo Biológico: está constituido por un conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos y animales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones o efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Riesgo Carga Física y Psicosocial: proviene de condiciones de trabajo tales como el proceso, la organización, el contenido y el medio ambiente de trabajo, las cuales en interacción con características del individuo y con aspectos extra laborales, determinan condiciones de salud y producen efectos a nivel del bienestar del trabajador y de la productividad de la empresa.

⁷ Vicerrectoría de Bienestar Universitario. Universidad del Valle. Panorama de Factores de Riesgo Ocupacional. Definición. Disponible en: saludocupacional.univalle.edu.co/panoramafactriesgocup.htm

⁸ Congreso de Colombia. Ley 1562 (11 Julio 2012). Artículo 1: Definiciones.

⁹ UNISDR, Terminología sobre Reducción de Riesgo de Desastres 2009 para los conceptos de Amenaza, Vulnerabilidad y Riesgo.

Riesgo Físico: factores ambientales de naturaleza física que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración.

Riesgo Inseguridad: son todos aquellos factores que involucran condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo, objeto o instalaciones locativas, que al entrar en contacto con la persona pueden provocar un daño físico de acuerdo con la intensidad.

Riesgo Medio Ambiente Físico y Social: son todas las condiciones externas que pueden desencadenar alteraciones en los trabajadores y que normalmente no pueden ser controladas directamente por el empleador.

Riesgo Químico: está constituido por elementos y sustancias que al entrar al organismo, mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión pueden provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición.

Salud: Estado de bienestar físico, mental y social de algún ser al momento de ejercer sus funciones.

Salud Ocupacional: Disciplina que promueve y protege la salud de los trabajadores en su sitio de trabajo, evitando que la exposición a factores de riesgo puedan afectar su salud individual y colectiva. Además, busca controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Seguridad industrial: Conjunto de actividades dedicadas a la identificación, evaluación y control de factores de riesgo que puedan ocasionar accidentes de trabajo.

Trabajo: “Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”¹⁰.

4.3 Marco legal

En vista de la importancia de la salud ocupacional dentro de las organizaciones y para la sociedad en general, existen varios organismos, no sólo a nivel internacional, sino a nivel nacional, que se encargan de velar por su desarrollo, evolución y cumplimiento.

¹⁰ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 5: Definición de Trabajo.

4.3.1 Legislación Internacional

Organización Internacional Del Trabajo (OIT)

La OIT fue fundada en 1919 en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al terminar la Primera Guerra Mundial. Se conoce como un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. De este modo, se define como institución mundialmente responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. “Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo”¹¹.

Colombia como miembro de la OIT, desde el año 1919, ratifica algunos convenios que presentan como directrices los siguientes temas:

- Empleo
- Administración del Trabajo
- Derechos Humanos Fundamentales
- Condiciones de Trabajo
- Seguridad Social
- Trabajo de los Menores
- Categorías Especiales de Trabajadores.

Organización Mundial de la Salud (OMS)

La OMS es un organismo de la ONU especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial. En otras palabras, la OMS se define como la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, se encarga de la elaboración de normas y directrices sanitarias y la contribución a los diferentes países en temas de salud pública. Los principales objetivos de la OMS son:

- Reducir el exceso de mortalidad, morbilidad y discapacidad con especial énfasis en las poblaciones pobres y marginadas.
- Promover estilos de vida saludables y reducir los riesgos para la salud.
- Desarrollar sistemas de salud más justos y eficaces que sean financieramente más equitativos.

La ley de seguridad y salud ocupacional de 1970 creó NIOSH y OSHA.

Instituto Nacional De Salud Y Seguridad Ocupacional (NIOSH)

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Misión y Objetivos. Disponible en: www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm

La NIOSH forma parte de los centros de control y la prevención de enfermedades del Departamento de Salud y Servicios Humanos. Esta agencia fue establecida para tratar de garantizar condiciones de trabajo saludables y seguras mediante actividades de investigación, información, educación y capacitación en el campo de la seguridad y la salud ocupacional. En otras palabras, se encarga de realizar investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. La misión de la NIOSH es “generar nuevos conocimientos en el campo de la salud y seguridad ocupacional y adaptar esos conocimientos a la práctica para la mejora de la situación de los trabajadores”¹².

Administración De Seguridad Y Salud Ocupacional (OSHA)

Ésta forma parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y es responsable de crear y hacer que se cumplan las reglas de seguridad y salud en el trabajo. La OSHA ofrece un programa de capacitación, instrucción y asistencia destinados a ayudar, tanto a empleadores como trabajadores, a promover entornos de trabajo seguros. Dentro de las principales actividades de la OSHA se encuentran:

- Desarrollar normas de seguridad y salud para el lugar de trabajo y hacerlas cumplir a través de inspecciones.
- Establecer un sistema de seguimiento a lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.
- Proveer programas para aumentar el conocimiento sobre seguridad y salud ocupacional.

4.3.2 Legislación Colombiana

La reglamentación en Colombia sobre Seguridad Social y Salud Ocupacional esta determinada por la ley 100 de 1993, que estableció la estructura de la seguridad social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- La Atención en Salud
- El Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

¹² Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). División de Educación e Información. Disponible en: www.cdc.gov/spanish/niosh/ab-sp.html#origen (14/12/2012).

EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

El Sistema de Riesgos Profesionales, existe como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El pilar de esta Legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan:

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores
- Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

Conformación Del Sistema General De Riesgos Profesionales

El Gobierno Nacional determinó la organización y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual está integrado así:

Ministerio De Protección Social: Es el organismo de dirección del Estado en materia de Riesgos Profesionales. Tiene como función la determinación de regímenes específicos de vigilancia epidemiológica, el desarrollo de actividades de prevención y controlar la prestación del servicio de Salud a los afiliados al Sistema en las condiciones de calidad determinada por la Ley.

Para poder implementar sus funciones se creó la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales. Esta dependencia tendrá la responsabilidad de promover la prevención de los Riesgos Profesionales, vigilar y controlar el funcionamiento del Sistema y aplicar las sanciones por violación a la norma.

El Consejo Nacional De Riesgos Profesionales: Organismo de dirección del Sistema conformado por miembros del ministerio, Entidades ARP, Trabajadores, Empleadores y Asociaciones Científicas de Salud ocupacional.

El Comité Nacional De Salud Ocupacional: Órgano consultivo del Sistema conformado por miembros de Salud Ocupacional del Ministerio y las ARP.

El Fondo De Riesgos Profesionales: Tiene por objeto desarrollar estudios, campañas y actividades de promoción y divulgación para la prevención de Riesgos Profesionales.

Las Juntas De Calificación De Invalidez: Son organismos de carácter privado creados por la ley. Sus integrantes son designados por el Ministerio de Protección Social. A través del dictamen médico laboral, resuelven las controversias suscritas frente a la determinación del origen y/o grado de la invalidez, incapacidad permanente o parcial, enfermedad profesional, el accidente o muerte de los afiliados al sistema.

La Superintendencia Bancaria: Controlan, autorizan, vigilan y garantizan el ejercicio de la libre competencia a las Entidades A.R.P.

Las Entidades Administradoras De Riesgos Profesionales A.R.P: Compañías Aseguradoras de Vida a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de los seguros. Deben cumplir las siguientes funciones:

- Afiliar a los trabajadores.
- Administrar las cotizaciones hechas al sistema.
- Garantizar el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas por parte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Realizar actividades de prevención y promoción de los riesgos profesionales a las empresas afiliadas.
- Formulación y evaluación de proyectos.

4.3.3 Legislación básica

A continuación se presentan las principales disposiciones legales de Seguridad y Salud Ocupacional:

Ley 9 de 1979: Código Sanitario Nacional. Título III Salud Ocupacional. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores. Contiene los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, así como las precauciones que deben tener en las industrias a nivel de higiene y seguridad industrial. Se evalúa:

- Edificaciones
- Condiciones ambientales
- Agentes físicos
- Valores límites en lugares de trabajo
- Organización de la salud

- Seguridad industrial
- Medicina preventiva y saneamiento básico
- Sustancias peligrosas

Resolución 2400 de 1979: Estatuto de Seguridad Industrial. Establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1984: Lo implementó el Plan Nacional de Salud Ocupacional. Determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, definiendo niveles de competencia, responsabilidades y comités seccionales.

Resolución 2013 de 1986: Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.

Resolución 1016 de 1989: Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, siendo su obligación velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo. Dicho programa debe ser evaluado por la empresa como mínimo cada seis meses y reajustado cada año, de acuerdo con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente. Está 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.

Decreto 1295 de 1994: Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, estableciendo términos de afiliación, cotización, cobertura, entre otros.

Decreto 1381 de 1994: Expide la Tabla de clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994: Por medio del cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1401 de 2007: Investigación de accidentes de trabajo.

4.4 Marco situacional

La empresa SU MOTO DE IBAGUÉ hace parte de una sociedad que cuenta con más de 30 almacenes en el país, divididos por departamentos, siendo esta sede principal de la sociedad del Tolima. Actualmente, el programa de salud ocupacional con el que cuenta SU MOTO DE IBAGUÉ, está basado en las condiciones generales definidas para la sociedad empresarial apoyado en las condiciones y estudio específico de la empresa instalada en el Quindío. En otras palabras, no se realizó un estudio detallado de los riesgos de salud ocupacional de la empresa en estudio. Por lo anterior, y, aprovechando la coyuntura que se aproxima debido al cambio de sede física, se presenta la oportunidad para realizar una Evaluación de su programa de salud ocupacional y seguridad Industrial, teniendo la prevención como factor vital de anticipación frente a la seguridad.

5 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

5.1 Generalidades

Razón Social: SU MOTO DE IBAGUÉ S.A.

Ubicación: Carrera 5ta # 21 – 33

Ciudad: IBAGUÉ

Departamento: TOLIMA

Actividad económica: La empresa tiene como actividad principal la compra y venta de motocicletas nacionales y extranjeras, repuestos y accesorios para las mismas y demás actividades relacionadas con el sector. Código de actividad: 3749101.

ARP: COLPATRIA

Clase de Riesgo: III

5.2 Reseña histórica

En Febrero del 2003, Motos del Café abrió sus puertas en la ciudad de Armenia, buscando satisfacer un mercado, pues no había distribuidor de Auteco en la ciudad. Inició en un pequeño local ubicado en la Carrera 19 N 13 - 48, con dos empleados y con un inventario de solo moto bóxer y otras motos en consignación como: Plus, La KMX, la Magic, la Kaze, la Max II. La marca estaba un poco desprestigiada pues no había tenido mucha suerte con modelos anteriores, así que con la nueva bóxer empezó la recuperación de Auteco y logró ganar terreno en un segmento en crecimiento.

Con el auge de las motos y buscando crecer se decidió crear una nueva sociedad llamada DISMOTOS y abrir un punto en Quimbaya, donde por conocimiento de la marca se abrió un punto de venta de Yamaha. También se realizó un cambio de sede en Armenia a la Carrera 19 N 11 – 12, buscando tener mayor espacio y poder prestar el servicio de taller y venta de repuestos. Meses después se abrió una sucursal de Motos del Café allá mismo.

Siguiendo el crecimiento, en Agosto del 2006 se crea la sociedad SU MOTO DEL CAFÉ abriendo las sucursales de Sevilla y Caicedonia. A finales del mismo año se abre el primer almacén de SU MOTO DEL OTÚN en la ciudad de Pereira. En el año 2007 se instalan nuevas sedes en Chinchina, Dosquebradas y Santa Rosa y posteriormente, en junio de ese mismo año se abren las sucursales de Caicedonia y Tebaida.

En el año 2008 se abren las sucursales para SU MOTO DEL CAFÉ de Armenia, Montenegro y Cali, y en SU MOTO DEL OTÚN se abrió la sucursal de Manizales. Para finales de este año decrece el mercado de las motos y a raíz de esto a principios del año 2009 se cierran las sucursales de SU MOTO DEL CAFÉ de Armenia y Tebaida, las cuales en 2011 reabrirían sus puertas con mayor auge.

La sociedad compra a DISMERCAR S.A, distribuidora de Auteco en Ibagué. Así pues, en diciembre del 2011 se continúa con la distribución en el Tolima, cambiando de razón social a SU MOTO DE IBAGUÉ S.A. Esta distribución cuenta con dos almacenes en Ibagué. En la sede principal se encuentra el Centro de Servicio autorizado por Auteco y el almacén de repuestos bajo la misma modalidad. Actualmente, la empresa se sostiene incursionando en el mercado y proyectándose cada día un mayor crecimiento humano y económico.

5.3 Direccionamiento estratégico

5.3.1 Misión

Somos una empresa que participará de manera activa y permanente en el desarrollo socioeconómico de nuestra región, comercializando y distribuyendo motos de excelente calidad, tecnología, servicio y respaldo. Contamos con el apoyo de un equipo de trabajo altamente comprometido y capacitado en la satisfacción y bienestar de nuestros clientes, ofreciéndoles una atención de calidad con sentido humano que aporte soluciones a las necesidades de transporte, trabajo y entretenimiento de todos los colombianos.

5.3.2 Visión

Seremos una empresa líder en la distribución de motos, repuestos y servicio técnico en todo el eje cafetero, valle y Tolima. Identificados como un equipo confiable, seguro, diligente, flexible y rentable, caracterizándonos por la búsqueda constante en el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros clientes, empleados y socios con una excelente administración de los recursos, teniendo como prioridad la capacitación y desarrollo de nuestros funcionarios, respeto integral al medio ambiente y compromiso con el desarrollo del país.

5.3.3 Valores

COMPROMISO: Es la acción que habla más alto que las palabras.

FORTALEZA: Siempre dispuestos a trabajar en medio de las dificultades, mostrando lo que somos para bienestar de todos los que nos rodean.

HONESTIDAD: transparencia en todas nuestras actividades.

PERSEVERANCIA: fuerza interior que nos permite llevar a buen término todo lo que emprendemos, lo que implica disciplina y decisión.

LEALTAD: resultado de la entrega, compromiso y cumplimiento con las labores encomendadas, comprometiendo a dar lo mejor de nosotros e ir más allá de lo que se nos exige.

AMOR: buscando en cada uno de los procesos los mejores resultados para obtener el bienestar de todos los que nos rodean.

ENSEÑABLES: Siempre dispuestos para recibir todas las enseñanzas que nos aporta el diario vivir y nuestros clientes con la finalidad de ser mejor empresa.

5.3.4 Política de calidad

Estar dedicados a la distribución y comercialización de motos que generen bienestar a nuestros clientes, con una alta calidad del producto, fortaleciendo siempre nuestro equipo de trabajo como motor fundamental en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

6 DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 Tipo de investigación

Se utilizaron métodos de investigación exploratoria y descriptiva que permite el estudio en detalle de todos elementos para presentar una correcta interpretación de los riesgos que pueden tener los trabajadores dentro de la compañía. La investigación exploratoria proporciona una visión general del objeto estudiado. Se busca reunir datos preliminares para familiarizarse con la situación de la empresa, entendiendo con mayor claridad los riesgos que allí se presentan. Por su parte, la investigación descriptiva permite caracterizar una situación concreta. Su uso se hace fundamental en este proceso, para conocer con mayor detalle cada uno de los elementos que caracterizan el programa de salud ocupacional de la empresa. No se limita a la recolección de los datos, sino que permite estudiar la relación entre variables.

6.2 Fuentes y técnicas de recolección de información

Se obtiene información de primera mano, por parte de la administradora del punto de venta, quién mostró interés en elaborar esta evaluación para mejorar sus procesos y poder garantizar el bienestar de sus trabajadores. Lo anterior permite obtener información completa de la compañía y de sus funciones. Adicional a esto, se puede acceder al PSO, para llevar a cabo su evaluación, centrando el interés en las actividades que allí se desarrollan con referencia a las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores.

Además, se realizó trabajo de campo para recolectar la información a través de la observación directa del trabajo, haciendo énfasis en los posibles factores de riesgo presentes. Basados el método de observación se iniciará la investigación, pues mediante la observación detallada de las actividades diarias desempeñadas por los empleados de la empresa, se identifican los factores riesgos y se establecen sus orígenes. A través de la interacción directa con los trabajadores, se pretende obtener información, que permita dar claridad y un mayor entendimiento del proceso y de las condiciones que intervienen en el funcionamiento de la empresa.

Gracias a este método, la información recolectada, puede ser clasificada, ordenada, analizada e interpretada para facilitar con ello el análisis de cada uno de los riesgos que se presentan. De este modo, se podrá evaluar si el programa de salud ocupacional con el que cuenta la empresa y presentar una propuesta para mejorarlo.

Luego de obtener la información, tanto primaria como secundaria, se procedió a su análisis y organización, cumpliendo con las directrices legislativas sobre el tema tratado y las observaciones propuestas por parte del director del proyecto. Se estudia en profundidad el PSO de la empresa y se propones recomendaciones

sobre dicha evaluación. El objetivo principal es plantear cambios para la mejora continua del programa y, por lo tanto, de la organización.

6.3 Etapas de la investigación

Para llevar a cabo el desarrollo de la evaluación del programa de salud ocupacional de SU MOTO DE IBAGUÉ, se hizo necesario seguir las etapas que se presentan a continuación:

1. Elección del objeto de estudio
2. Planteamiento del problema
3. Definición de objetivos
4. Recopilación de datos
5. Procesamiento y análisis de la información
6. Evaluación de la estructura y el proceso del PSO
7. Definición de las condiciones de trabajo y Panorama de riesgos
8. Evaluación de resultados
9. Conclusiones y recomendaciones

6.4 Población

Teniendo en cuenta las condiciones de la empresa se lleva a cabo la evaluación de los riesgos de los procesos que se presentan en toda la sede. Adicional a esto es importante aclarar que se tendrán en cuenta todos los trabajadores al momento de realizar dicha evaluación, en otras palabras, se estudia la población global de la compañía.

6.5 Tiempo de ejecución del proyecto

El desarrollo de este trabajo tuvo un periodo de cuatro (4) meses para realizar la recolección de datos, procesamiento y análisis de la información. Adicional a esto, realizar la evaluación pertinente que permite llegar a conclusiones concretas, presentando recomendaciones que puedan generar valor para la empresa.

6.6 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	INDICADOR	UNIDAD
Riesgo	Situación con probabilidad de producir un evento con consecuencias negativas en personas, materiales o equipos.	*Probabilidad de ocurrencia *Grado de peligrosidad	Puntuación
Consecuencia	Lesiones o daños que podrían ocurrir si se potencializa el factor de riesgo	* Lesiones o daños /riesgo	Cantidad
Exposición	Frecuencia con que las personas o estructuras entran en contacto con el factor de riesgo	* Índice de exposición al riesgo	Cantidad de veces expuesto
Acto Inseguro	Fallas u omisiones de las personas al realizar un trabajo o actividad que pueda enfrentarlo a un riesgo	* Actos inseguros/actividad * Actos inseguros/persona	Cantidad de actos inseguros
Accidente	Suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador algún tipo de lesión o incluso la muerte	* Índice de frecuencia * Proporción de accidentes	Cantidad de accidentes/HHT
Enfermedad profesional	Estado patológico que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo	* Índice de enfermedad profesional	Cantidad de enf. Profesionales/N° trabajadores
Incapacidad	Tiempo asignado a un trabajador necesario para su recuperación luego de sufrir una enfermedad o lesión que le impida desempeñar su capacidad laboral	* Índice de gravedad * Días perdidos	Días incapacidad/HHT
Ausentismo	Ausencia del trabajador a sus actividades, voluntaria o involuntariamente	* Índice de frecuencia y severidad * % Tiempo perdido	Días de ausencia/HH programadas
Mortalidad	Defunciones de trabajadores por causa o con ocasión del trabajo	* Índice de accidentes mortales	Cantidad de accidentes mortales

7 DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA Y EL PROCESO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA

7.1 Estructura

La estructura hace referencia a la disposición y orden tanto de los elementos fundamentales que componen el programa de salud ocupacional, como a las actividades que permiten llevar a cabo su desarrollo. Lo anterior pretende proteger a los trabajadores y satisfacer sus necesidades en cuanto a salud y bienestar. El programa se compone, principalmente, de los siguientes elementos:

- Política de Salud Ocupacional
- Asignación de recursos
- COPASO
- Asignación de responsabilidades

7.1.1 Política de salud ocupacional

La política se define como punto de partida del programa, en el cual las directivas de la empresa se pronuncian acerca de su compromiso hacia la Salud Ocupacional y demuestran su decisión de mejorar las condiciones de trabajo de sus colaboradores. Ésta establece un sentido general de orientación, definiendo las características y el alcance del programa de salud ocupacional. La política debe ser publicada y difundida al interior de la empresa, dando conocimiento de ella a cada uno de los trabajadores.

POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL SU MOTO DEL CAFÉ S.A.

La empresa SU MOTO DE IBAGUÉ S.A consecuente con su misión y visión, diseñará e implementará en forma permanente el programa de salud ocupacional para contribuir a que los trabajadores laboren en un ambiente cada vez más saludable, mejore su calidad de vida, incremente la motivación y la productividad y que la Empresa logre acreditarse y posicionarse en el mercado.

Para coordinar el programa de salud ocupacional se busca contar con personal técnico y profesional especializado en el campo de la salud ocupacional, el cual orienta su trabajo al diagnóstico del ambiente laboral, a la recomendación de medidas preventivo – correctivas, su seguimiento y a la educación de los asociados para promover y conservar la salud basados en la cultura del auto cuidado.

Así como para adelantar con eficiencia y eficacia los objetivos trazados y cumplir las metas de acuerdo con las prioridades identificadas en la prevención de los riesgos profesionales, **SU MOTO DE IBAGUÉ S.A.** Se compromete:

Asignar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios.

Conformar el comité paritario de Salud Ocupacional, apoyando su funcionamiento de acuerdo con lo estipulado en la legislación colombiana y haciéndolo extensivo a cada una de las sucursales.

Hacer extensiva la participación en eventos educativos de salud ocupacional programados por la Administradora de Riesgos Profesionales.

De igual manera, se brindara asesoría al trabajador y los responsables de liderar y coordinar las acciones de prevención y control de los factores de riesgo al interior de la empresa, entregándose el instructivo para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional.

Además todos los trabajadores sin excepción deben incorporarse al PSO.

Desempeño de su actividad laboral las normas, procedimientos, e instrucciones impartidas por el área de salud ocupacional, tanto de la Empresa como de las empresas usuarias, con el fin de prevenir los riesgos profesionales.

Con esta política **SU MOTO DE IBAGUÉ S.A.**, no solo se acoge a lo establecido en la legislación vigente en materia de salud ocupacional, sino que busca mejorar la calidad de vida laboral, lo cual exige además de la intervención técnico administrativa, la responsabilidad de todos los asociados quienes deben asumir el cuidado de su salud, reportar al área de salud ocupacional sobre las condiciones inseguras, recibir capacitación sistemática, trabajar en forma segura.

El Representante Legal: Mónica Ángel Botero conoce y está de acuerdo con las directrices establecidas en la Política de Salud Ocupacional.

7.1.2 Asignación de Recursos

Recursos Físicos: Todos los equipos con que cuenta, actualmente, la empresa para llevar a cabo sus actividades y que le permiten desarrollar el programa.

Recursos Financieros: Capital asignado para el desarrollo del programa. Por lo tanto, según el cronograma de actividades definidas se elabora un presupuesto. En el evento que sea necesario dinero para alguna actividad específica se saca de los aportes sociales de la Empresa.

Recursos Humanos: Se cuenta con un coordinador del programa de salud ocupacional, quien es el encargado de su coordinación, planeación, organización y ejecución. Todos los temas relacionados con la Salud Ocupacional de la empresa se centralizan en la ciudad de Armenia, en la sede principal, donde se cuenta con asesoría externa especializada en el tema. Sin embargo, en cada sucursal se nombra a un coordinador con supervisión del administrador de cada punto.

Las Personas asignadas para la organización, coordinación, ejecución y evaluación del programa de salud ocupacional, deben tener conocimientos en Salud Ocupacional y el tiempo dedicado a él debe ser proporcional al tamaño de las empresas y clase de riesgo.

7.1.3 Comité Paritario de Salud

El COPASO es el organismo de control que debe velar por la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de las organizaciones, con el fin de minimizar los riesgos que allí se presentan. Enmarcado en los objetivos de prevención y atención, éste tiene un estricto carácter de coordinador entre trabajadores y empleadores. Se define como paritario, ya que debe contar con la misma cantidad de representantes, tanto de los trabajadores como de los empleadores, teniendo una duración de un periodo de dos años. Estos representantes deben reunirse mínimo una vez al mes para discutir temas de Salud Ocupacional que involucren de manera directa el bienestar de los trabajadores.

Dentro de las principales funciones que se definen del Comité Paritario de Salud Ocupacional, se encuentran:

- Proponer a la administración la ejecución de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Plantear y participar en actividades de capacitación en Salud Ocupacional.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento, promoviendo su divulgación.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas de salud ocupacional que se desarrollan en la empresa.
- Revisar los factores de riesgo que se presentan en el desarrollo de las labores y actividades de la empresa, proponiendo medidas correctivas y de control.
- Considerar las sugerencias que se presenten los trabajadores en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Servir como un organismo de coordinación entre empleadores y trabajadores en la solución de problemas relativos a la Salud Ocupacional.
- Las demás funciones que le señalen las normas de Salud Ocupacional.

Según la legislación, las empresas con más de 10 trabajadores y menos de 50, deben conformar el COPASO con un representante de los trabajadores y uno de los empleadores. Por lo tanto, teniendo en cuenta estas características se hace necesario llevar a cabo la elección formal de los representantes para SU MOTO

DE IBAGUÉ S.A. La no constitución del COPASO puede incurrir en sanciones para la compañía, sin tener en cuenta el riesgo que esto representa para sus trabajadores.

7.1.4 Asignación de Responsabilidades

Responsabilidades de la Administración

- Responder por la ejecución permanente del programa de salud ocupacional dentro de la empresa.
- Permitir la constitución y el funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional y auspiciar su participación en el desarrollo del programa de salud ocupacional.
- Notificar a las autoridades competentes la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales.

Responsabilidad del coordinador de Salud Ocupacional

- Coordinar, dirigir y ejecutar las actividades correspondientes al cronograma establecido en el programa de salud ocupacional con los recursos disponibles u otras actividades relacionadas.
- Mantener el sistema de registro de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y general, elaborando las estadísticas y los informes necesarios para la investigación y el análisis.
- Comunicar a la Gerencia las sugerencias propuestas de los diferentes estamentos de la empresa para mejorar la calidad y las condiciones de trabajo.
- Responsabilizarse por la seguridad del personal y reportar los accidentes de trabajo, las condiciones ambientales peligrosas y los actos inseguros, tan pronto como se presenten, a las personas encargadas de Salud Ocupacional.

Responsabilidad de los trabajadores

- Cumplir con las normas y los reglamentos de Salud Ocupacional de la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ S.A.
- Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional.
- Seguir los procedimientos seguros para su protección y la de sus compañeros.
- Informar las prácticas inseguras y los accidentes e incidentes que se presenten en el trabajo, oportunamente, de acuerdo a la normatividad vigente (48 horas).

7.2 Diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud

“Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social”¹³. Todas las características relacionadas con el trabajo (instalaciones, procedimientos, horarios, salario, entre otros) son determinantes de la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo, teniendo en cuenta que este es una herramienta de supervivencia propia de los seres humanos.

El diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud hace referencia a la evaluación y posterior análisis del estado de las actividades que se desarrollan dentro de la empresa. Éste se obtiene a través de la observación directa del lugar de trabajo, evaluando las condiciones e identificando deficiencias. Adicional a esto, se realiza un proceso de recopilación de datos y análisis de la información a partir del perfil socio-demográfico de la compañía y de las experiencias de los empleados en el entorno laboral, acerca de condiciones que pueden afectar su bienestar.

Por lo tanto, este diagnóstico es un instrumento para garantizar las actividades del programa de salud ocupacional. A partir de su desarrollo, se pretende determinar las condiciones en que laboran los trabajadores de SU MOTO DE IBAGUÉ S.A. con el fin de identificar los principales factores de riesgo a los que se enfrentan. Además, realizar una propuesta que permita minimizar los riesgos identificados.

7.3 Panorama de factores de riesgo

El panorama de factores de riesgo es una técnica para estudiar y describir las condiciones laborales y ambientales en las que se encuentran los trabajadores. Permite el reconocimiento en detalle de los factores de riesgo a que están expuestos, determinando los efectos que pueden ocasionar e identificando en qué áreas se encuentran. Por lo tanto, esta herramienta es de vital importancia para tener una visión más amplia de las condiciones de trabajo y sirve para priorizar las acciones para combatir las alteraciones negativas en el estado de salud de las personas, lo cual interfiere, directamente, en el logro de los objetivos.

Los resultados de este panorama de factores de riesgo se recopilan en un documento que permite reconocer y valorar los diferentes agentes para establecer prioridades preventivas y correctivas. El documento en el cual se consigna la información sobre la ubicación y valoración de los factores de riesgo, permite analizar la información en forma sistémica, con el fin de planificar las medidas de prevención y control más convenientes. Establece las pautas de orientación del

¹³ FORASTIERI, VALENTINA. Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Disponible en: http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual_buenas_practicas_tdf31.pdf (23/02/2013)

programa de salud ocupacional, por lo cual debe considerarse como una acción dinámica de recolección, tratamiento y análisis de las actividades preventivas propuestas.

Es importante aclarar que un factor de riesgo es cualquier elemento que se encuentre en capacidad de generar daños en las personas que realizan labores dentro de la compañía. A continuación, se presenta una breve descripción de los principales factores de riesgo:

Físico: factores ambientales de naturaleza física que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración.

Químico: está constituido por elementos y sustancias que al entrar al organismo, mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión pueden provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición.

Biológico: está constituido por un conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos y animales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones o efectos negativos en la salud de los trabajadores.

Carga Física y Psicosocial: proviene de condiciones de trabajo tales como el proceso, la organización, el contenido y el medio ambiente de trabajo, las cuales en interacción con características del individuo y con aspectos extra laborales, determinan condiciones de salud y producen efectos a nivel del bienestar del trabajador y de la productividad de la empresa.

Inseguridad: son todos aquellos factores que involucran condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo, objeto o instalaciones locativas, que al entrar en contacto con la persona pueden provocar un daño físico de acuerdo con la intensidad.

Medio Ambiente Físico y Social: son todas las condiciones externas que pueden desencadenar alteraciones en los trabajadores y que normalmente no pueden ser controladas directamente por el empleador.

La metodología para definir el panorama de riesgos se plantea de la siguiente manera:

- Identificación de las áreas y puestos de trabajo
- Análisis de procedimientos
- Desarrollo e implementación de inspecciones para identificar los riesgos
- Valoración de los riesgos encontrados

8 METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.

Para llevar a cabo el diagnóstico de las condiciones de trabajo, se obtiene información a través del panorama de riesgos. Esta se adquiere por conocimiento de la empresa y su funcionamiento, así como a través de la observación del desarrollo de las actividades y de la interacción directa con los empleados. En este caso las observaciones de los empleados son de gran importancia para el diagnóstico en mención. Se propone realizar la valoración de riesgos a través del diligenciamiento de un formato propuesto para dicho fin. Por lo tanto, gracias al levantamiento de la información se podrán determinar los riesgos presentes, sus consecuencias y proponer recomendaciones con el fin de corregir condiciones inseguras, proyectándose hacia la prevención de los mismos. Los elementos a tener en cuenta son:

- Área
- Sección
- Factor de riesgo
- Clasificación
- Escala

Ver Anexo 4.

8.1 Diagnóstico de condiciones de salud

8.1.1 Planeación

La planeación pretende fijar una ruta de dirección, es decir, el curso de acción a seguir, estableciendo principios de orientación y la secuencia de operaciones para realizarlo. A través de ésta se determina el conjunto de objetivos propuestos y los pasos necesarios para alcanzarlos en un tiempo definido. Este proceso cuenta con un método de retroalimentación de información para adaptarse al cambio de las circunstancias de manera dinámica y continua.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos están directamente orientados al desarrollo de las actividades del Programa de Salud Ocupacional. En otras palabras, a partir de los resultados obtenidos con el diagnóstico mencionado, se propone definir metas con el fin de mejorar las condiciones laborales al interior de la compañía. Éstos son de gran importancia para dar alcance a la evaluación realizada.

Metas

Según las condiciones arrojadas por el diagnóstico, las metas se encuentran encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incrementar su bienestar. Por lo tanto, se delimitan en el tiempo para su cumplimiento según el grado de riesgo encontrado.

Cronograma de actividades

El cronograma se define como una secuencia temporal de las actividades a desarrollar. Esta herramienta de gestión permite realizar una descripción específica de las actividades y el tiempo necesario para su implementación. Además, se propone establecer los responsables para la ejecución de cada una de ellas. Lo anterior representa organización y orden para el programa de salud ocupacional.

8.1.2 Intervención sobre las condiciones de trabajo y salud

En vista de la identificación y estudio de las condiciones de trabajo y salud de los empleados al interior de la compañía, se adquiere un compromiso directo por garantizar el bienestar de los mismos. Por lo tanto, se proponen actividades para dar cumplimiento a objetivos y metas propuestas en Salud Ocupacional, tales como:

- Incrementar la cobertura en los puestos de trabajo
- Elementos de Protección Personal
- Normas de seguridad

La empresa SU MOTO DE IBAGUÉ S.A consecuente con su misión y visión, diseña e implementa en forma permanente el programa de salud ocupacional para contribuir con la creación de un ambiente laboral saludable, mejorar la calidad de vida e incrementar la motivación y la productividad. La coordinación de dicho programa se busca contar con un profesional especializado en este campo que oriente su trabajo a generar y promover recomendaciones en este ámbito.

Para adelantar con eficiencia y eficacia los objetivos trazados y cumplir las metas de acuerdo con las prioridades identificadas en la prevención de los riesgos profesionales, los trabajadores deben asumir el cuidado de su salud, reportar al área de salud ocupacional sobre las condiciones inseguras, recibir capacitación sistemática y trabajar en forma segura.

8.1.3 Actividades de fomento de estilos de vida y trabajo saludable

Dentro de las responsabilidades del programa de salud ocupacional se proponen actividades para dar continuidad a los objetivos de bienestar al interior de la compañía. Éstas consisten en orientar y ejecutar actividades enfocadas al fomento de estilos de vida saludable, con temáticas alusivas al fortalecimiento de los

factores protectores de la salud. Algunas de las posibles actividades a desarrollar son:

Plan de inducción

Este es un proceso de orientación y capacitación, proporcionando todos los elementos necesarios para el conocimiento y desarrollo del cargo al trabajador. Permite canalizar positivamente el potencial de la persona responsable en la misma dirección de los objetivos de la empresa, facilitando su aprendizaje y adquiriendo un mayor compromiso y rendimiento. Con esta actividad también se busca brindar acompañamiento para prevenir accidentes y enfermedades profesionales según la labor a ejecutar.

Plan de entrenamiento

El plan de entrenamiento busca proporcionar los medios que permitan el aprendizaje para que los colaboradores puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos, aptitudes y habilidades. En otras palabras, es brindar todas las explicaciones acerca de la labor a ejecutar. Es un entrenamiento en todos los ámbitos, es decir, no sólo se transmiten los conocimientos y la información específica del cargo, sino que también se presentan los riesgos a los cuales se encuentra expuesto. Se definen las condiciones de trabajo, lo cual influye en la reducción del índice de accidentes.

Plan de capacitación

Permite brindar información adicional para afianzar el conocimiento de la empresa y del cargo. En este caso, las capacitaciones en temas de seguridad y salud ocupacional se hacen indispensables para garantizar el bienestar de los trabajadores. Éstas generan un acercamiento a estos temas y crean consciencia de la importancia que representan. La idea es:

- Dar a conocer la política de salud ocupacional
- Incentivar la realización de actividades de manera segura
- Realizar un buen uso de los elementos de protección personal
- Definir cómo actuar en caso de emergencia

Actividades de bienestar social

Este es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento tanto de su nivel de vida como el de su familia. Se proponen actividades de:

- Protección y servicios sociales, para atender necesidades de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- Calidad de vida, influyentes en el ambiente laboral, la motivación y el rendimiento.

De este modo, se busca definir medios de apoyo para estimular la fuerza de trabajo generando un mejor clima organizacional y mayor sentido de pertenencia, lo cual permite disminuir la rotación de personal y aumentar la productividad de la compañía.

8.1.4 Intervención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales

Mantenimiento de equipos

- **Correctivo**

El mantenimiento correctivo puede ser inmediato o diferido. Consiste en localizar los defectos de los equipos, maquinaria y herramientas y repararlos. En otras palabras, es aquel mantenimiento que se realiza en elementos dañados que requieren reparación para continuar su funcionamiento.

- **Preventivo**

El mantenimiento preventivo puede ser programado, predictivo o de oportunidad. Consiste en planificar inspecciones, identificando necesidades de mantenimiento y evitando reparaciones de emergencia. Este tipo de mantenimiento está destinado a la conservación de los equipos y a evitar la suspensión de las actividades laborales por imprevistos. En otras palabras, prevenir incidencias antes de que ocurran.

Demarcación y señalización

Para la empresa este proceso es de gran importancia, ya que permite evidenciar la presencia de algunos riesgos que se puedan presentar. Se pretende señalar condiciones de riesgo para poder reaccionar a tiempo y evitar acciones imprudentes por parte de los empleados. Es así un compromiso de la empresa para apoyar el programa de promoción de la prevención de riesgos al interior de la compañía.

Elementos de protección personal

La empresa debe responder por el suministro de elementos de protección personal al personal según la labor que desempeñe. El profesional en salud ocupacional evalúa las condiciones de riesgo de las actividades propuestas y define los elementos a suministrar, en caso de requerirse.

9 EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación de resultados pretende realizar la medición del grado de efectividad del programa de salud ocupacional, a través de la identificación de recursos, condiciones y factores que puedan intervenir con el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, la evaluación en mención genera información para la toma de decisiones, mejorando la eficacia de los proyectos en relación a sus fines. Se busca definir tanto las fortalezas como las debilidades en cuestiones de salud ocupacional dentro de la compañía, con el fin de plantear soluciones para garantizar condiciones seguras para los trabajadores.

Para el desarrollo de dicha evaluación se utilizan los indicadores que se relaciona a continuación:

- **Indicadores de estructura**

Evalúan las necesidades de los trabajadores con relación a las condiciones de salud en el trabajo, el ambiente laboral, y los recursos que dispone la empresa para suplir las necesidades mencionadas dando cumplimiento a las normas propuestas por la legislación vigente. Los recursos evaluados hacen referencia a las políticas, instalaciones, equipos, finanzas, entre otros con los que cuenta la empresa para tal fin.

Dentro de la estructura se evalúa:

1. “Accesibilidad: se refiere a la condición variable de la población de utilizar o ser atendido.
2. Disponibilidad: define los recursos existentes en función de las necesidades de la población a cubrir”¹⁴.

- **Indicadores de proceso**

Miden la forma como se da uso a los recursos disponibles dentro de la organización para atender las necesidades y requerimientos de los trabajadores. De este modo, se evalúa el grado de desarrollo del programa de salud ocupacional y su cumplimiento con respecto a lo programado.

Se realiza la evaluación de:

1. “Productividad y rendimiento: es el número de actividades realizadas por unidad de recurso humano disponible por unidad de tiempo.

¹⁴ VALENZUELA, M. Teresa. Indicadores de Salud: Características, Uso y Ejemplos. Ciencia y Trabajo. Año 7. Número 17. Julio-Septiembre 2005. Indicadores para evaluar los servicios de salud. Estructura.

2. Uso: número de actividades realizadas sobre cada sujeto teniendo en cuenta la proporción de la población atendida en un período de tiempo.
3. Utilización: es la relación entre el recurso utilizado y el recurso disponible para llevar a cabo una actividad.
4. Calidad: se refiere al conjunto de características que debe tener un programa”¹⁵.

- **Indicadores de Impacto**

Evalúan los resultados obtenidos a través de la implementación del programa. Además, miden las necesidades del programa de salud ocupacional en relación con las condiciones de trabajo y salud que se presentan al interior de la empresa.

“Éstos pueden ser medidos en forma directa a través de eficiencia, eficacia, o bien se miden a través de resultados indirectos (Impacto en la población)”¹⁶.

Índices y proporciones

Accidentalidad

Se define como aquel accidente que se presenta en relación directa con el desarrollo de las actividades laborales de los empleados. Éstos pueden presentarse ya sea por condiciones inseguras al interior de la empresa o por actos inseguros que realicen los trabajadores. Los indicadores relacionados con la accidentalidad permiten evaluar el comportamiento de accidentes presentados en el desarrollo de las actividades de la empresa, para revisar las condiciones y plantear soluciones encaminadas a la reducción de dichos accidentes, con tendencia a cero.

1. Índice de frecuencia

$$I.F. ACCIDENTES = \frac{N^{\circ} \text{ Accidentes en el año}}{N^{\circ} H.H.T. \text{ en el año}} \times K$$

Define la frecuencia de ocurrencia de accidentes en un periodo determinado dentro de la compañía.

¹⁵ VALENZUELA, M. Teresa. Indicadores de Salud: Características, Uso y Ejemplos. Ciencia y Trabajo. Año 7. Número 17. Julio-Septiembre 2005. Indicadores para evaluar los servicios de salud. Indicadores de Proceso.

¹⁶ VALENZUELA, M. Teresa. Indicadores de Salud: Características, Uso y Ejemplos. Ciencia y Trabajo. Año 7. Número 17. Julio-Septiembre 2005. Indicadores para evaluar los servicios de salud. Indicadores de Resultados.

2. Proporción de Accidentes de trabajo con Incapacidad (%I.F.I.A.T.).

$$\% I.F.I.A.T = \frac{N^{\circ} \text{ Accidentes con incapacidad}}{N^{\circ} \text{ Total de accidentes en el año}} \times K$$

Relación porcentual existente entre los accidentes de trabajo con incapacidad y el total de accidentalidad de una empresa.

3. Índice de gravedad o severidad

$$I.G \text{ ACCIDENTES} = \frac{N^{\circ} \text{ días perdidos en el año por accidente}}{N^{\circ} \text{ H.H. T. en el año}} \times K$$

Refleja la cantidad de días perdidos a causa de accidentes de trabajo, es decir, la gravedad de los accidentes ocurridos.

4. Índice de accidentes mortales

$$\text{ACCIDENTES MORTALES} = \frac{N^{\circ} \text{ accidentes mortales}}{N^{\circ} \text{ H.H. T. en el año}} \times K$$

Relación porcentual de accidentes mortales ocurridos en el periodo en relación con el número total de accidentes de trabajo ocurridos en el mismo periodo.

Enfermedad Profesional

Aquel estado patológico adquirido como consecuencia de la actividad laboral, en el puesto de trabajo, se reconoce como enfermedad profesional. Los indicadores de enfermedad profesional permiten evidenciar y evaluar la proporción de enfermedades que padecen los trabajadores a causa de las condiciones laborales. Por lo tanto, se logran identificar condiciones inseguras y definir cambio por el bienestar de quienes desarrollan las actividades de la empresa.

1. Índice de enfermedad profesional

$$I \text{ EP} = \frac{N^{\circ} \text{ casos de EP en el año}}{N^{\circ} \text{ promedio de trabajadores al año}} \times K$$

Expresa el número de casos existentes de enfermedad profesional en el último año por cada K trabajadores.

Ausentismo

Ausentismo laboral define la ausencia de los trabajadores a sus labores, ya sea de manera voluntaria o involuntaria. Esta última puede deberse a condiciones de salud presentadas por el trabajador. Los indicadores de ausentismo permiten medir el tiempo no laborado, arrojando información sobre los factores que generan la ausencia de un trabajador.

1. Índice de frecuencia de ausentismo (I.F.A.)

$$\text{I. F. A} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias por causas de salud en el año}}{\text{N}^\circ \text{ H. H programadas}} \times K$$

2. Índice de severidad de ausentismo (I.S.A.)

$$\text{I. S. A} = \frac{\text{N}^\circ \text{ días de ausencia por causas de salud en el año}}{\text{N}^\circ \text{ H. H programadas}} \times K$$

3. Porcentaje de tiempo perdido (%T.P.)

$$\% \text{ T.P} = \frac{\text{N}^\circ \text{ horas perdidas}}{\text{N}^\circ \text{ H.H programadas}} \times K$$

10 RESULTADOS OBTENIDOS

Al aplicar el modelo de evaluación para el programa de salud ocupacional de SU MOTO DE IBAGUÉ S.A., se obtiene un conjunto de puntuaciones para su valoración. Posteriormente, se procede a consolidar esta información y verificar el puntaje obtenido en la evaluación mencionada. Lo anterior permite identificar el estado del programa de salud ocupacional y generar las recomendaciones pertinentes para incrementar el nivel de cumplimiento, enfocándose en el mejoramiento continuo de la compañía.

CUADRO DE RESULTADOS

CONCEPTO	MAX. CALIFICACIÓN POSIBLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA
ESTRUCTURA	68	44
DIAGNÓSTICO	53	24
PLANEACIÓN	34	25
INTERVENCIÓN	312	130
TOTAL	467	223

A continuación se relaciona el porcentaje de evaluación obtenido por SU MOTO DE IBAGUÉ S.A., el cual se obtiene a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Porcentaje Obtenido} = \frac{\text{Calificación Obtenida}}{\text{Máx. Calificación Posible}} \times 100 = \frac{223}{467} \times 100 = 48\%$$

La interpretación de este resultado se lleva a cabo definiendo el estado del programa de salud ocupacional según la escala definida a continuación:

PORCENTAJE OBTENIDO	ESTADO DEL PSO
0% - 30%	Insuficiente
31% - 60%	Regular
61% - 80%	Bueno
81% - 100%	Excelente

Por lo tanto, podemos evidenciar que el programa de salud ocupacional de la empresa SU MOTO DE IBAGUÉ S.A. se encuentra en estado Regular, lo cual es un mal indicador para la administración. Este resultado demuestra las deficiencias de la compañía en este ámbito y propone la presentación de recomendaciones para mejorar su cumplimiento, lo cual afecta directamente a los trabajadores y a la compañía en general.

11 CONCLUSIONES

- Dada la valoración obtenida en la evaluación es necesario desarrollar estrategias de Salud Ocupacional orientadas a mitigar condiciones de riesgo que se presentan en SU MOTO DE IBAGUÉ S.A., ya que las actividades que se llevan a cabo no son suficientes para garantizar el bienestar y la seguridad de los trabajadores.
- La Salud Ocupacional adquiere fuerza e importancia al interior de las organizaciones, teniendo en cuenta el factor humano como indispensable para el logro de los objetivos. Por lo tanto, la empresa debe concentrar esfuerzos que le permita fortalecer su PSO para garantizar el bienestar de sus trabajadores.
- La consciencia de la importancia de la Salud Ocupacional como factor determinante en el desempeño y resultado de las labores cotidianas no se encuentra presente en la mayoría de los trabajadores.
- Todos los niveles de la empresa deben asumir el rol como ente activo, directa o indirectamente, en la ejecución de la política de salud ocupacional.
- Aunque la constitución y plan de Salud Ocupacional es conforme en términos legales y teóricos, no se ha hecho realizado el trabajo de implementación integral para mencionada teoría.
- El Comité Paritario de Salud Ocupacional instaurado es inactivo.
- Las observaciones y recorridos de las instalaciones en tiempo laboral activo determinan que el trabajo se realiza en orden, y los responsables de área están comprometidos con el mantenimiento óptimo de su espacio de trabajo.
- SU MOTO DE IBAGUÉ S.A. cuenta con el factor determinante que es el apoyo gerencial para cualquier tipo de actividad encaminada a mejorar su estructura de salud ocupacional, incentivando además, la participación de los trabajadores en su implementación.

12 RECOMENDACIONES

A partir de la evaluación del programa de salud ocupacional de SU MOTO DE IBAGUÉ S.A., se determinan falencias que permiten generar las siguientes recomendaciones:

- Es recomendable realizar la complementación de la política de Salud Ocupacional, contemplando las exigencias en este ámbito a contratistas.
- El COPASO debe realizar todas las reuniones legales establecidas, lo cual permitirá dar cumplimiento a su función.
- En términos de recursos financieros, es importante contar con un rubro específico asignado a temas de Salud Ocupacional para poder dar mayor alcance y cubrimiento a sus propuestas.
- Incluir en el contenido del Panorama de Factores de Riesgo los siguientes aspectos adicionales: protección del individuo, valoración cuantitativa y cualitativa, priorización y actualización.
- Es importante considerar la aplicación de encuestas a trabajadores para identificar factores de riesgo del puesto de trabajo y condiciones inadecuadas del entorno.
- Se deben implementar metodologías que permitan controlar, ya sea en la fuente o en el medio, los factores de riesgo identificados en el puesto de trabajo al interior de la compañía.
- Es deber de la empresa suministrar los elementos de protección personal a todos los trabajadores cuya labor así lo requiera. Para dar un buen manejo a los EPP y dar cumplimiento a la legislación debe hacerse reposición o mantenimiento de los mismos en forma continua. Algunos de estos elementos tienen un tratamiento especial y deben renovarse anualmente.
- Llevar a cabo la conformación, dotación y entrenamiento de una brigada de emergencia, la cual identifique oportunamente las condiciones de riesgo y actúe adecuadamente para minimizar sus consecuencias. Además, ésta es la encargada de programar simulacros que permitan presentar al personal como actuar en caso de emergencia.
- El proceso de inducción debe incluir factores de riesgo y consecuencias a las que puede estar expuesto el desarrollo de sus actividades, además de las propuestas en el programa de salud ocupacional.

- Es importante incluir en el proceso de capacitación todas las prioridades definidas e identificadas en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Además, para su desarrollo es significativa la inclusión de los trabajadores, siendo ellos sus principales receptores.
- Planes de capacitación es recomendable el uso de ayudas audiovisuales y material didáctico de apoyo, los cuales permiten una mejor comprensión de los temas tratados, generando mayor interés sobre los mismos.
- La investigación de todos los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales es fundamental para lograr identificar las causas y definir estrategias para mitigarlas. Su notificación y reporte deben ser promovidos y vigilados por el COPASO, realizando el respectivo seguimiento de acciones correctivas.
- El plan de inspecciones debe contar con: listas de verificación, áreas críticas, periodicidad, verificación y seguimiento de recomendaciones. Además, es indispensable la ejecución de todas las inspecciones programadas, incluyendo la participación del COPASO.
- Debe complementarse el plan de mantenimiento preventivo realizándose no solo a maquinaria, herramientas y equipos, sino también desarrollarlo para instalaciones locativas y sistemas de control de factores de riesgo.
- Realizar una señalización más completa que tenga en cuenta: áreas de trabajo, zonas de circulación, evacuación (salidas de emergencia).
- Evaluar de manera periódica los indicadores en Salud Ocupacional, lo cual permite identificar debilidades y proponer soluciones.

13 BIBLIOGRAFIA

- CORTES DIAZ, José María. Seguridad e Higiene del Trabajo. Alfa omega Colombiana S.A., Bogotá, D.C., tercera edición, 2.002, 630 p.
- BERNAL TORRES, César Augusto. Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Prentice Hall.
- COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Normatividad vigente en Salud Ocupacional.
- RENDON, Olga Lucía y ACEVEDO LOSADA, Carlos Alberto. Inspección, Diagnóstico y Control en la pequeña, mediana y grande Empresa. Armenia. El autor.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Disponible en: www.who.int/es/
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Calidad de vida en el trabajo. Disponible en: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/>.
- COSCO VERON, ATILIO. Salud Ocupacional. Disponible en: es.scribd.com/doc/38350811/Salud-Ocupacional-OIT (01/12/2012)
- Vicerrectoría de Bienestar Universitario. Universidad del Valle. Cartilla de elementos de protección personal. Panorama de Factores de Riesgo Ocupacional. Definición.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Misión y Objetivos. Disponible en: www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). División de Educación e Información. Disponible en: www.cdc.gov/spanish/niosh/ab-sp.html#origen (14/12/2012).
- FORASTIERI, VALENTINA. Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Disponible en: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual_buenas_practicas_td\[3\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/manual_buenas_practicas_td[3].pdf) (23/02/2013)

14 ANEXOS

ANEXO 1

EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

PREGUNTA 1: LA POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Se encuentra escrita	3	3
b. Se ha divulgado	3	3
c. Extiende su cobertura a todos los procesos	3	3
d. Contempla exigencias en SO a contratistas	3	-
e. Involucra al personal, asignando responsabilidades en SO	3	3
f. No existe	0	0
TOTAL	15	12

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

PREGUNTA 2: EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Elige los representantes de los trabajadores a través de libre votación	3	3
b. Se encuentra vigente	3	3
c. Está registrado ante el Ministerio de trabajo	3	3
d. Utiliza el tiempo establecido por la ley para el cumplimiento de su función	3	0
f. No existe*	0	0
TOTAL	12	9

PREGUNTA 3: SEGÚN LAS ACTAS, EL COPASO REALIZÓ:		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todas las reuniones legales establecidas	4	-
b. Más de la mitad de las reuniones legales establecidas	3	-
c. La mitad de las reuniones legales establecidas	2	-
d. Menos de la mitad de las reuniones legales establecidas	1	1
e. No se realizan reuniones	0	-
TOTAL	4	1

ASIGNACIÓN DE RECURSOS

- **RECURSOS HUMANOS**

PREGUNTA 4: LA EJECUCIÓN DEL PSO ESTÁ A CARGO DE:		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Un equipo interdisciplinario	4	-
b. Una persona con conocimiento y experiencia en SO	2	2
c. No existe personal capacitado para llevar a cabo las actividades de SO	0	-
TOTAL	4	2

PREGUNTA 5: LAS PERSONAS ASIGNADAS AL PSO SE DEDICAN:		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Tiempo exclusivo para el programa	4	-
b. Tiempo compartido con otras actividades	2	2
c. Sin tiempo definido	0	-
TOTAL	4	2

PREGUNTA 6: LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LOS SUBPROGRAMAS ESTÁN:		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Definidas por escrito	4	4
b. Definidas de manera verbal	2	-
c. No se encuentran definidas	0	-
TOTAL	4	4

- **RECURSOS FINANCIEROS**

PREGUNTA 7: EL PRESUPUESTO PARA EL PSO:		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Tiene un rubro específico asignado	4	-
b. Proviene de otras partidas presupuestales	2	2
c. No con presupuesto	0	-
TOTAL	4	2

- **RECURSOS FÍSICOS**

PREGUNTA 8: SE TIENE ACCESO A LAS INSTALACIONES LOCATIVAS NECESARIAS PARA:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Administración y funcionamiento del PSO	5	5
b. Atención a los trabajadores	4	0
c. Capacitación	3	3
d. No tiene	0	0
TOTAL	12	8

- **RECURSOS TECNOLÓGICOS**

PREGUNTA 9: SE TIENE ACCESO A RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA LA EVALUACIÓN DE CONDICIONES LABORALES		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Para todos los factores de riesgo prioritarios	4	-
b. Para algunos factores de riesgo prioritarios	2	2
c. Para ningún factor de riesgo prioritario	0	-
TOTAL	4	2

PREGUNTA 10: SE TIENE ACCESO A RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA LA EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SALUD		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Para todas las situaciones prioritarias	4	-
b. Para algunas situaciones prioritarias	2	2
c. Para ninguna situación prioritaria	0	-
TOTAL	4	2

EVALUACIÓN DEL PROCESO

DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

- **PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**

PREGUNTA 11: EL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO CONTIENE LOS SIGUIENTES ASPECTOS:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Identificación y ubicación del factor de riesgo	4	4
b. Número de trabajadores expuestos	3	3
c. Tiempo de exposición	3	3
d. Controles existentes	2	2
e. Protección del individuo	1	0
f. Valoración cuantitativa y cualitativa	2	0
g. Priorización	1	0
h. Actualización en el último año	1	0
i. No existe	0	0
TOTAL	17	12

PREGUNTA 12: SE HA DISEÑADO Y APLICADO UNA ENCUESTA A TRABAJADORES QUE RECOJA:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Factores de riesgo del puesto de trabajo	4	0
b. Condiciones inadecuadas del entorno	3	0
c. Sugerencias y recomendaciones en cuanto a condiciones de trabajo	2	2
d. No existe	0	0
TOTAL	9	2

- **DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD**

PREGUNTA 13: SE CUENTA CON UN PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO QUE CUENTE CON LAS SIGUIENTES VARIABLES:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Demográficas	2	2
b. Socioeconómicas	2	0
c. Culturales	2	0
d. Perfiles de morbimortalidad	2	0
e. No existe	0	0
TOTAL	8	2

PREGUNTA 14: PARA LA DEFINICIÓN DE PRIORIDADES SE TUVO EN CUENTA:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Análisis del Panorama de Riesgo	4	4
b. Perfil sociodemográfico y de morbimortalidad	3	0
c. Auto reporte de condiciones	2	2
d. Perfiles de morbimortalidad	1	0
e. Ninguna de las anteriores	0	0
TOTAL	10	6

- PARTICIPACIÓN DEL COPASO

PREGUNTA 15: EL COPASO		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Participó en la elaboración del diagnóstico	4	0
b. Participó en al análisis del diagnóstico	3	0
c. No está constituido, por lo cual no tiene participación	2	2
d. No lo conoce	0	0
TOTAL	9	2

PLANEACIÓN

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

PREGUNTA 16: LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PSO RESPONDEN A LOS SIGUIENTES ASPECTOS:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Diagnóstico de las condiciones de trabajo	4	4
b. Diagnóstico de las condiciones de salud	3	3
c. Son medibles y viables	2	2
d. No responden a los aspectos mencionados	1	0
e. No existen	0	0
TOTAL	10	9

- **METAS**

PREGUNTA 17: PARA LA DEFINICIÓN DE LAS METAS SE TUVO EN CUENTA:		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Los objetivos específicos planteados	5	5
b. El cumplimiento de las metas del periodo anterior	4	0
c. El diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud	3	3
d. Que sean medibles y alcanzables	2	2
e. No se tuvo en estos criterios	1	0
f. No existen	0	0
TOTAL	15	10

- **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

PREGUNTA 18: EL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Fue elaborado con base a los objetivos	2	2
b. Define los responsables	2	2
c. El COPASO conoce y hace seguimiento a las actividades propuestas en el cronograma	2	0
d. Que sean medibles y alcanzables	2	2
e. No cumple con en estos criterios	1	0
f. No existe	0	0
TOTAL	9	6

INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

- **COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO**

PREGUNTA 19: DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON FACTORES DE RIESGO IDENTIFICADOS Y CALIFICADOS COMO PRIORITARIOS, SE HAN CONTROLADO EN LA FUENTE O EN EL MEDIO			
GRUPO DE FR	FR	N° Total de puestos con FR	N° Total de puestos controlados
FÍSICOS	Alta Temperatura	7	0
	Baja Temperatura		
QUÍMICOS	Productos químicos	4	0
ERGONÓMICOS	Posturas inadecuadas	5	0
	Posturas repetitivas		
BIOLÓGICOS	Virus	4	0
	Bacterias		
MECÁNICOS	Elementos corto punzantes	4	0
DE SEGURIDAD	Mecánicos	4	0
SUMATORIA		28	0
PUNTAJE			0

PREGUNTA 20: DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON FR NO INCLUIDOS EN EL CUADRO ANTERIOR SE HAN CONTROLADO POR ACCIONES EN LA FUENTE O MEDIO		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los puestos de trabajo	5	-
b. Más de la mitad de los puestos de trabajo	4	-
c. La mitad de los puestos de trabajo	3	-
d. Menos de la mitad de los puestos de trabajo	2	-
e. Al menos un puesto de trabajo	1	1
f. No existen controles	0	-
TOTAL	5	1

- **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

PREGUNTA 21: LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Se seleccionan de acuerdo a criterios técnicos según Factores de Riesgo	3	3
b. Se dan instrucciones de uso y mantenimiento	3	3
c. Se hace reposición o mantenimiento en forma continua	3	0
d. No cumple con los criterios o no se suministran	0	0
TOTAL	9	6

PREGUNTA 22: DE LOS TRABAJADORES QUE REQUIERN ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL SE LES HAN SUMINISTRADO EN EL ULTIMO AÑO Y LOS UTILIZAN		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los trabajadores	5	-
b. Más de la mitad de los trabajadores	4	-
c. La mitad de los trabajadores	3	-
d. Menos de la mitad de los trabajadores	2	2
e. Al menos uno de los trabajadores	1	-
f. Ninguno de los trabajadores	0	-
TOTAL	5	2

- **NORMAS DE SEGURIDAD**

PREGUNTA 23: LA ELABORACIÓN DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD PARA EL DESARROLLO SEGURO DE LAS ACTIVIDADES SE TIENE EN CUENTA		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Análisis de métodos y procedimientos de las actividades	4	4
b. Las medidas de precaución para las situaciones críticas	3	0
c. Los equipos de protección personal a utilizar	1	1
d. Actualización y seguimiento	2	0
e. No se cumplen los anteriores	0	0
TOTAL	10	5

PREGUNTA 24: SE DISPONE DE NORMAS PARA DESEMPEÑAR LOS OFICIOS DE MANERA SEGURA PARA		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los oficios	5	-
b. Más de la mitad de los oficios	4	4
c. La mitad de los oficios	3	-
d. Menos de la mitad de los oficios	2	-
e. Al menos uno de los oficios	1	-
f. Ninguno de los oficios	0	-
TOTAL		4

PLAN DE SANEAMIENTO BÁSICO INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

PREGUNTA 25: LAS INSTALACIONES SANITARIAS Y LOS SERVICIOS BÁSICOS		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Son suficientes de acuerdo a la legislación	5	5
b. La dotación y el mantenimiento están acordes al reglamento	4	4
c. Incluyen casilleros individuales	3	0
d. Incluyen zona de alimentación	2	2
e. Son suficientes pero no cumplen los requisitos	1	0
f. Son insuficientes	0	0
TOTAL	15	11

PREGUNTA 26: SE CUMPLE CON LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES SANITARIAS BÁSICAS		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Suministro de agua potable	3	3
b. Condiciones de higiene y limpieza en puestos de trabajo	3	3
c. Control de plagas y roedores	3	3
d. No cumple con ninguno de los anteriores	0	0
TOTAL	9	9

PREGUNTA 27: EL PLAN DE POTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE CONTEMPLA MANEJO, TRATAMIENTO Y DISPOSICIÓN DE		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Aguas residuales	3	0
b. Emisiones ambientales	3	3
c. Gestión de basuras residuos industriales	3	3
d. No existe	0	0
TOTAL	9	6

- **PLAN DE EMERGENCIA**

PREGUNTA 28: EL PLAN DE EMERGENCIA CUMPLE CON		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Análisis de vulnerabilidad e identificación de amenazas	3	0
b. Procedimientos de emergencia administrativos y operativos	3	3
c. Brigada de emergencia: conformación, dotación y entrenamiento	3	0
d. Equipos para atender el plan de emergencia	3	3
e. Simulacros	3	0
f. No existe	0	0
TOTAL	15	6

- **INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE SALUD**

PREGUNTA 29: EXISTE UNA GUÍA DE EVALUACIÓN Y PRUEBAS OCUPACIONALES EN FUNCIÓN DE LA EXPOSICIÓN Y EFECTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PRIORITARIOS EN CADA UNO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, QUE CONTEMPLA		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Tipo de evaluación y prueba según el factor de riesgo	3	0
b. Sistema, órgano o fluido a evaluar	2	0
c. Análisis e interpretación de resultados	3	0
d. Población objeto	2	0
e. No existe plan	0	0
TOTAL	10	0

PREGUNTA 30: PARA EL EXAMEN DE INGRESO SE TIENE EN CUENTA		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Requerimientos psicológicos y fisiológicos para el puesto de trabajo	3	3
b. Plan de pruebas ocupacionales	3	0
c. Características individuales de trabajador	3	3
d. No se tienen en cuenta	0	0
TOTAL	9	6

PREGUNTA 31: DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS Y QUE REQUIRIERON UN EXAMEN PERIÓDICO EN EL ÚLTIMO AÑO, SE LES HA REALIZADO A		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los trabajadores	5	-
b. Más de la mitad de los trabajadores	4	-
c. La mitad de los trabajadores	3	-
d. Menos de la mitad de los trabajadores	2	-
e. Al menos uno de los trabajadores	1	-
f. Ninguno de los trabajadores	0	0
TOTAL	5	0

PREGUNTA 32: DE LOS TRABAJADORES QUE REQUIRIERON UN EXAMEN DE RETIRO EN EL ÚLTIMO AÑO, SE LES HA REALIZADO A		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los trabajadores	5	-
b. Más de la mitad de los trabajadores	4	-
c. La mitad de los trabajadores	3	-
d. Menos de la mitad de los trabajadores	2	-
e. Al menos uno de los trabajadores	1	1
f. Ninguno de los trabajadores	0	-
TOTAL	5	1

PREGUNTA 33: DE LOS TRABAJADORES QUE INGRESARON EN EL ÚLTIMO AÑO SE LES HA REALIZADO EXAMEN DE INGRESO		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los trabajadores	5	5
b. Más de la mitad de los trabajadores	4	-
c. La mitad de los trabajadores	3	-
d. Menos de la mitad de los trabajadores	2	-
e. Al menos uno de los trabajadores	1	-
f. Ninguno de los trabajadores	0	-
TOTAL	5	5

PREGUNTA 34: ANTE TODA ALTERACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES, QUE REQUIERA REHABILITACIÓN, EL PSO HACE SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Recuperación	3	3
b. Rehabilitación integral	2	0
c. Reubicación o reintegro	4	0
d. Modificaciones de las condiciones causantes	5	0
e. No se realiza	0	0
TOTAL	14	3

- **PROTOCOLO DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA**

PREGUNTA 35: SE EJECUTAN PROTOCOLOS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA:		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los riesgos prioritarios	4	4
b. Algunos de los riesgos prioritarios	2	-
c. No existe sistema de vigilancia epidemiológica	0	-
TOTAL	4	4

ACTIVIDADES DE FOMENTO DE ESTILO DE VIDA Y DE TRABAJO SALUDABLE

PLAN DE INDUCCIÓN

PREGUNTA 36: EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN SE TIENE EN CUENTA		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Información general sobre el proceso productivo	4	4
b. Factores de riesgo y consecuencias a los que puede estar expuesto en el desarrollo de sus labores	2	0
c. Actividades propuestas en el PSO	2	0
e. Se tiene escrito	1	1
f. No se tiene escrito	0	0
TOTAL	9	5

PREGUNTA 37: DE LOS TRABAJADORES QUE INGRESARON EN EL ÚLTIMO AÑO, RECIBIERON INDUCCIÓN		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los trabajadores	5	5
b. Más de la mitad de los trabajadores	4	0
c. La mitad de los trabajadores	3	0
e. Menos de la mitad de los trabajadores	2	0
f. Al menos uno de los trabajadores	1	0
g. Ninguno de los trabajadores	0	0
TOTAL	5	5

PLAN DE ENTRENAMIENTO

PREGUNTA 38: EL PROCESO DE ENTRENAMIENTO AL PPUESTO DE TRABAJO, CUMPLE CON LOS SIGUIENTES CRITERIOS		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Lo realiza el supervisor o personal capacitado para tal fin	4	4
b. Da a conocer normas técnicas y productivas	2	2
c. Se realiza retroalimentación para asegurar el cumplimiento de normas técnicas y procedimientos seguros	2	2
e. Se tiene escrito	1	0
f. No se realiza, ni se tiene escrito	0	0
TOTAL	9	8

PREGUNTA 39: DE LOS TRABAJADORES QUE INGRESARON EN EL ULTIMO AÑO, RECIBIERON ENTRENAMIENTO		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los trabajadores	5	5
b. Más de la mitad de los trabajadores	4	-
c. La mitad de los trabajadores	3	-
e. Menos de la mitad de los trabajadores	2	-
f. Al menos uno de los trabajadores	1	-
g. Ninguno de los trabajadores	0	-
TOTAL	5	5

PLAN DE CAPACITACIÓN

PREGUNTA 40: EL PLAN DE CAPACITACIÓN SE EJECUTÓ TENIENDO EN CUENTA		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Metodología participativa	5	5
b. Ayudas audiovisuales sobre el plan	3	0
c. Material didáctico de apoyo	2	0
e. Los criterios de evaluación	3	0
f. Divulgación y seguimiento	2	2
g. Ninguna de las anteriores	0	0
TOTAL	15	7

PREGUNTA 41: EL PROCESO DE CAPACITACIÓN SE ELABORÓ TENIENDO EN CUENTA		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todas prioridades definidas en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud	4	-
b. Algunas prioridades definidas en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud	2	-
c. Ninguna de las prioridades definidas en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud	0	0
TOTAL	4	0

PREGUNTA 42: EL PLAN DE CAPACITACIÓN INVOLUCRÓ A		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Los niveles gerenciales	2	2
b. Los mandos medios	2	2
c. Los trabajadores	2	2
d. Los responsables del PSO	2	0
e. El COPASO	2	0
TOTAL	10	6

ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

PREGUNTA 43: SE TIENEN EN CUENTA TODAS LAS CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS

TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Culturales	2	2
b. Recreativos	2	2
c. Bienestar social	2	2
d. No se tiene en cuenta	2	0
TOTAL	8	6

PREGUNTA 44: LA COBERTURA DE TRABAJADORES EN ESTOS PROGRAMAS ES

TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los trabajadores	5	5
b. Más de la mitad de los trabajadores	4	-
c. La mitad de los trabajadores	3	-
e. Menos de la mitad de los trabajadores	2	-
f. Al menos uno de los trabajadores	1	-
g. Ninguno de los trabajadores	0	-
TOTAL	5	5

INTERVENCIONES COMPLEMENTARIAS

INVESTIGACIONES DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

PREGUNTA 45: DE LOS ACCIDENTES REPORTADOS, SE INVESTIGARON

TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los accidentes	5	-
b. Más de la mitad de los accidentes	4	-
c. La mitad de los accidentes	3	-
e. Menos de la mitad de los accidentes	2	-
f. Al menos uno de los accidentes	1	1
g. Ninguno de los accidentes	0	-
TOTAL	5	1

PREGUNTA 46: EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CUMPLE CON LOS SIGUIENTES CRITERIOS

TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Tiene un responsable asignado	3	0
b. Se usa una metodología para el análisis integral de las causas	2	0
c. Se realiza seguimiento de acciones correctivas	2	0
e. Existe un formato interno y procedimiento definido para su desarrollo	2	0
f. No cumple con los criterios	0	0
TOTAL	9	0

PREGUNTA 47: EL COPASO

TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Investiga todos los accidentes	3	0
b. Promueve y vigila el proceso de reporte y notificación	2	0
c. Realiza seguimiento de acciones correctivas	2	0
e. No cumple con esta función	0	0
TOTAL	7	0

PREGUNTA 48: LOS INCIDENTES DE TRABAJO

TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Se reportan y registran	3	0
b. Se analizan todos los reportes	2	0
c. Se realiza seguimiento de acciones correctivas	2	0
e. Se reportan pero no se registran	1	1
f. Ni se reportan, ni se registran	0	0
TOTAL	8	1

PREGUNTA 49: DE LOS INCIDENTES DE TRABAJO PRESENTADOS EN EL PERIODO, SE INVESTIGARON		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todos los incidentes	5	-
b. Más de la mitad de los incidentes	4	-
c. La mitad de los incidentes	3	-
e. Menos de la mitad de los incidentes	2	-
f. Al menos uno de los incidentes	1	1
g. Ninguno de los incidentes	0	-
TOTAL	5	1

PREGUNTA 50: DE LAS ENFERMEDADES PRESENTADAS EN EL PERIODO, SE INVESTIGARON		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todas las enfermedades	5	-
b. Más de la mitad de las enfermedades	4	-
c. La mitad de las enfermedades	3	-
e. Menos de la mitad de las enfermedades	2	-
f. Al menos una de las enfermedades	1	1
g. Ninguna de las enfermedades	0	-
TOTAL	5	1

PREGUNTA 51: EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS CUMPLE CON LOS SIGUIENTES CRITERIOS		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Tiene un responsable asignado	3	0
b. Se utiliza un formato interno para realizarlo	2	0
c. Se utiliza una metodología que permite el análisis integral de las causas	2	0
e. Se realiza seguimiento de acciones correctivas	2	0
f. Se evalúa a los trabajadores con condiciones similares	2	0
g. No cumple con los criterios	0	0
TOTAL	11	0

PREGUNTA 52: EL COPASO		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Participa en la investigación de todas las enfermedades	3	0
b. Promueve y vigila el proceso de reporte y notificación	2	0
c. Realiza seguimiento de acciones correctivas	2	0
e. No cumple con esta función	0	0
TOTAL	7	0

VISITA DE INSPECCIÓN

PREGUNTA 53: CUENTA CON UN PLAN DE INSPECCIONES ESPECÍFICAS QUE INCLUYE		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Listas de verificación	3	0
b. Áreas críticas definidas en el diagnóstico de condiciones de trabajo y salud	4	4
c. Periodicidad	2	0
e. Verificación y seguimiento de recomendaciones	2	0
f. No cuenta con un plan	0	0
TOTAL	11	4

PREGUNTA 54: DE LAS INSPECCIONES PROGRAMADAS SE EJECUTARON		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todas las inspecciones	5	-
b. Más de la mitad de las inspecciones	4	-
c. La mitad de las inspecciones	3	-
e. Menos de la mitad de las inspecciones	2	-
f. Al menos una de las inspecciones	1	1
g. Ninguna de las inspecciones	0	-
TOTAL	5	1

PREGUNTA 55: EL COPASO REALIZO VISITAS DE INSPECCIÓN TENIENDO EN CUENTA		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Listas de verificación	3	-
b. Plan definido de acuerdo al diagnóstico de condiciones de trabajo y salud	4	-
c. Verificación y seguimiento de recomendaciones	2	-
e. No se realizaron	0	0
TOTAL	9	0

PREGUNTA 56: DE LAS RECOMENDACIONES GENERADAS POR EL COPASO, SE HAN IMPLEMENTADO		
TIPO B (EXCLUYENTE)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Todas las recomendaciones	5	-
b. Más de la mitad de las recomendaciones	4	-
c. La mitad de las recomendaciones	3	-
e. Menos de la mitad de las recomendaciones	2	-
f. Al menos una de las recomendaciones	1	-
g. No se realiza	0	0
TOTAL	5	0

PLAN DE MANTENIMIENTO

PREGUNTA 57: EXISTE UN PLAN DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO DIRIGIDO A		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. Maquinas, equipos y herramientas	2	2
b. Instalaciones locativas	2	0
c. Sistema de control de factores de riesgo	3	0
e. No existe	0	0
TOTAL	7	2

DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN

PREGUNTA 58: EXISTE DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN EN		
TIPO A (ACUMULATIVA)	Máx. Calificación Posible	Calificación Obtenida
a. El área de trabajo	3	3
b. Zonas de circulación	4	0
c. De acuerdo al plan de emergencia	4	0
e. Existe pero es insuficiente	1	1
f. No existe	0	0
TOTAL	12	4

VARIACIÓN DE LA PROPORCION DE EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO SUPERIOR A 1 O DE ALTA PELIGROSIDAD

RIESGOS	FACTORES DE RIESGO	PREG.	% EXPUESTOS		CALIFICACIÓN POSIBLE						CALIF. OBTENIDA
			pi	pf	a	b	c	d	e	f	
FÍSICOS	Ruido	59		0,866667	1	0	2	4	2	N/A	N/A
	Iluminación deficiente	60		0,2	1	0	2	4	2	N/A	N/A
QUÍMICOS	Partículas sólidas	61		0,533333	1	0	2	4	2	N/A	N/A
	Incendios	62		0	1	0	2	4	2	N/A	N/A
BIOLÓGICOS	Contacto Microorganismos	63		0,533333	1	0	2	4	2	N/A	N/A
ERGONÓMICOS	Posturas	64		0,6	1	0	2	4	2	N/A	N/A
	Sobre esfuerzo físico	65		0,533333	1	0	2	4	2	N/A	N/A
PSICOSOCIALES	Estrés	66		0,133333	1	0	2	4	2	N/A	N/A
	Carga de trabajo	67		0,133333	1	0	2	4	2	N/A	N/A
DE SEGURIDAD	Mecanismos en movimiento	68		0	1	0	2	4	2	N/A	N/A
	Baja tensión	69		0	1	0	2	4	2	N/A	N/A

pi= Proporción de expuestos al final del periodo anterior

pf= Proporción de expuestos al final del periodo actual

a= aumento

b= Sin variación

c= Bajo menos del 50%

d= Bajo menos del 50% e= No hay información f= No aplica (N.A)

MATRIZ PARA VALORACIÓN DE LOS INDICADORES DE EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

INDICES Y PROPORCIONES	INDICADORES	PREG.	PUNTAJE						RESULTADOS		VAR	CALIF. OBTENIDA
			a	b	c	d	e	f	ANT.	ACT.		
ACCIDENTALIDAD	I.F.A	70	1	0	3	5	3	N/A		35,714286	-	N/A
	I.F.I.A.T	71	1	0	3	5	3	N/A		0	-	N/A
	I.G.A	72	1	0	3	5	3	N/A		49,603175	-	N/A
	A.M	73	1	0	3	5	3	N/A		0	-	N/A
ENFERMEDAD PROFESIONAL	I.E.P	74	1	0	3	5	3	N/A		0,0496032	-	N/A
AUSENTISMO	I.F.A	75	1	0	3	5	3	N/A		2,3809524	-	N/A
	I.S.A	76	1	0	3	5	3	N/A		0	-	N/A
	%T.P	77	1	0	3	5	3	N/A		0,2380952	-	N/A

a= aumento

b= Sin variación

c= Bajo menos del 50%

d= Bajo menos del 50%

e= No hay información

f= No aplica (N.A)

Nota: Se toma en cuenta los últimos 7 meses, sobre los cuales se ha tenido conocimiento acerca del funcionamiento de la empresa y su PSO.

No de funcionarios Nombrados	16
No de horas trabajadas reportadas en el periodo de Agosto 2012 a febrero 2013	20160
No de accidentes reportados sin incapacidad en el periodo de agosto 2012 a febrero 2013	3
No de accidentes reportados con incapacidad en el periodo de agosto 2012 a febrero 2013	0
No de días perdidos debido a accidentes reportados	1
No de enfermedades profesional reconocida por ARP	1
No de días en ausentismo de trabajadores por causa de enfermedad general	6
Accidentes mortales	0

ANEXO 2

HOJA DE RESPUESTAS

Razón Social: SU MOTO DE IBAGUÉ S.A.

Nit: 900016697-8

ARP: Colpatría

Fecha de evaluación: Enero 2013

Evaluadores: Jenifer Cruz Betancur

María Luisa Aguirre García

Institución: Universidad Tecnológica de Pereira

ESTRUCTURA

PREGUNTA	MÁX. CALIFICACIÓN POSIBLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA
1	15	12
2	12	9
3	5	1
4	4	2
5	4	2
6	4	4
7	4	2
8	12	8
9	4	2
10	4	2
TOTAL	68	44

DIAGNOSTICO

PREGUNTA	MÁX. CALIFICACIÓN POSIBLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA
11	17	12
12	9	2
13	8	2
14	10	6
15	9	2
TOTAL	53	24

PLANEACIÓN

PREGUNTA	MÁX. CALIFICACIÓN POSIBLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA
16	10	9
17	15	10
18	9	6
TOTAL	34	25

INTERVENCIÓN

PREGUNTA	MÁX. CALIFICACIÓN POSIBLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA
19	28	0
20	5	0
21	9	6
22	5	2
23	10	5
24	5	4
25	15	11
26	9	9
27	9	6
28	15	6
29	10	0
30	9	6
31	5	0
32	5	1
33	5	5
34	14	3
35	4	4
36	9	5
37	5	5
38	9	8
39	5	5
40	15	7
41	4	0
42	10	6
43	8	6
44	5	5
45	5	1
46	9	0
47	7	0
48	8	1
49	5	1
50	5	1

51	11	0
52	7	0
53	11	4
54	5	1
55	11	0
56	5	0
57	7	2
58	12	4
TOTAL	312	130

ANEXO 3

ESCALA PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

ESCALA	FACTOR
ILUMINACIÓN	
Alto	Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial, con sombras evidentes y dificultad para leer
Medio	Percepción de algunas sombras o reflejos al ejecutar una actividad. (Por ej: escribir, lectura en monitores de computador)
Bajo	Ausencia de sombras
RUIDO	
Alto	No escuchar una conversación en tono normal a una distancia entre 40 a 50 cm.
Medio	Escuchar la conversación en tono normal a una distancia de 2 m
Bajo	No hay dificultad para escuchar una conversación en tono normal a más de 2 m de distancia.
RADIACIONES IONIZANTES	
Alto	Exposición frecuente (una vez por turno o jornada o más).
Medio	Exposición ocasional y/o vecindad a fuentes.
Bajo	Rara vez o casi nunca sucede la exposición.
RADIACIONES NO IONIZANTES	
Alto	Seis horas o más de exposición por turno o jornada.
Medio	Entre 2 y 6 horas de exposición por turno o jornada.
Bajo	Menos de 2 horas de exposición por jornada o turno.
TEMPERATURAS EXTREMAS	
Alto	Percepción subjetiva de calor o frío, luego de permanecer 5 minutos en el sitio que se valora.
Medio	Percepción de algún des confort con la temperatura ambiente, luego de permanecer 15 minutos en sitio que se valora.
Bajo	Sensación de confort térmico.
VIBRACIONES	
Alto	Percepción sensible de vibraciones en el puesto de trabajo
Medio	Percepción moderada de vibraciones en el puesto de trabajo.
Bajo	Existencia de vibraciones aunque no son percibidas.
POLVOS	
Alto	Evidencia de material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia, al cabo de 15 minutos

Medio	Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies, pero sí evidenciable en luces, ventanas, rayos solares, etc.
Bajo	Presencia de fuentes de emisión de polvo, sin la percepción anterior.
GASES Y VAPORES DETECTABLES	
Alto	Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor.
Medio	Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor.
Bajo	Percepción de olor a menos de 1 metro del foco.
LÍQUIDOS	
Alto	Manipulación frecuente de productos químicos líquidos (varias veces en la jornada o turno)
Medio	Manipulación una vez por jornada o turno.
Bajo	Rara vez u ocasionalmente se manipulan líquidos.
VIRUS	
Alto	Trabajos en zona endémica de fiebre amarilla, dengue o hepatitis, manipulación de muestras o material contaminado, manejo de pacientes infectados o exposición a virus altamente patógenos, con casos de trabajadores en el último año
Medio	Igual al anterior, sin casos en el último año.
Bajo	Exposición a virus no patógenos o levemente patógenos, sin casos de trabajadores.
BACTERIAS	
Alto	Consumo o abastecimiento de agua sin tratamiento físico-químico, manipulación de material contaminado y/o casos de trabajadores en el último año.
Medio	Tratamiento físico-químico del agua sin pruebas en el último semestre, manipulación de material contaminado y/o sin casos de trabajadores en el último año.
Bajo	Tratamiento físico-químico del agua con análisis bacteriológico periódico. No casos de trabajadores anteriormente
HONGOS	
Alto	Ambiente húmedo, manipulación de material contaminado y/o trabajadores con antecedentes de micosis en el último año.
Medio	Igual al anterior, sin antecedentes de micosis en los trabajadores en el último año.
Bajo	Ambiente seco y manipulación de muestras o material contaminado, sin casos previos de micosis en los trabajadores.
SOBRECARGA Y ESFUERZOS	

Alto	Manejo de cargas mayores a 25 Kg. y/o un consumo necesario de más de 901 kcal por jornada
Medio	Manejo de cargas entre 15 y 25 Kg. y/o consumo necesario entre 601 y 900 kcal por jornada.
Bajo	Manejo de cargas menores a 15 Kg. y/o consumo necesario de menos de 600 kcal por jornada.
POSTURA HABITUAL	
Alto	De pie con una inclinación superior a los 15 grados.
Medio	Siempre sentado (toda la jornada o turno) o de pie con inclinación menor de 15 grados.
Bajo	De pie o sentado indistintamente.
DISEÑO DEL PUESTO	
Alto	Puesto de trabajo que obliga al trabajador a permanecer siempre de pie.
Medio	Puesto de trabajo sentado alternando con posición de pie, pero con mal diseño del asiento.
Bajo	Sentado y buen diseño del asiento.
MONOTONÍA	
Alto	Ocho horas de trabajo repetitivo, solo o en cadena.
Medio	Ocho horas de trabajo repetitivo y en grupo.
Bajo	Con poco trabajo repetitivo.
SOBRETIEPO	
Alto	Más de 12 horas por semana y durante 4 semanas o más.
Medio	De 4 a 12 horas por semana y durante 4 semanas o más.
Bajo	Menos de 4 horas semanales.
CARGA DE TRABAJO	
Alto	Más del 120% del trabajo habitual. Trabajo contra el reloj. Toma de decisiones bajo responsabilidad individual. Turno de relevo 3x8.
Medio	Del 100% al 120% del trabajo habitual. Turno de relevo 2x8.
Bajo	Menos del 100% del trabajo habitual. Jornada partida con horario flexible. Toma de decisiones bajo responsabilidad grupal.
ATENCIÓN AL PÚBLICO	
Alto	Más de un conflicto en media hora de observación del evaluador.
Medio	Máximo un conflicto en media hora de observación del evaluador.
Bajo	Ausencia de conflicto en media hora de observación del evaluador.

ANEXO 4

VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

ADMINISTRACIÓN-CAJA

VALORACIÓN PARA FACTORES DE RIESGO		
ESCALA	FACTOR	CLASIFICACIÓN
ILUMINACIÓN		
Alto	Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial, con sombras evidentes y dificultad para leer	
Medio	Percepción de algunas sombras o reflejos al ejecutar una actividad. (Por ej: escribir, lectura en monitores de computador)	X
Bajo	Ausencia de sombras	
RUIDO		
Alto	No escuchar una conversación en tono normal a una distancia entre 40 a 50 cm.	
Medio	Escuchar la conversación en tono normal a una distancia de 2 mt.	
Bajo	No hay dificultad para escuchar una conversación en tono normal a más de 2 mt. de distancia.	X
RADIACIONES IONIZANTES		
Alto	Exposición frecuente (una vez por turno o jornada o más).	
Medio	Exposición ocasional y/o vecindad a fuentes.	
Bajo	Rara vez o casi nunca sucede la exposición.	X
RADIACIONES NO IONIZANTES		
Alto	Seis horas o más de exposición por turno o jornada.	
Medio	Entre 2 y 6 horas de exposición por turno o jornada.	
Bajo	Menos de 2 horas de exposición por jornada o turno.	X
TEMPERATURAS EXTREMAS		
Alto	Percepción subjetiva de calor o frío, luego de permanecer 5 minutos en el sitio que se valora.	
Medio	Percepción de algún disconfort con la temperatura ambiente, luego de permanecer 15 minutos en sitio que se valora.	
Bajo	Sensación de confort térmico.	X
VIBRACIONES		
Alto	Percepción sensible de vibraciones en el puesto de trabajo	X
Medio	Percepción moderada de vibraciones en el puesto de trabajo.	
Bajo	Existencia de vibraciones aunque no son percibidas.	
POLVOS		
Alto	Evidencia de material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia, al cabo de 15 minutos	
Medio	Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies, pero sí evidenciable en luces, ventanas, rayos solares, etc.	
Bajo	Presencia de fuentes de emisión de polvo, sin la percepción anterior.	X
GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLÉPTICAMENTE		
Alto	Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor.	
Medio	Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor.	X
Bajo	Percepción de olor a menos de 1 metro del foco.	

CENTRO DE SERVICIOS-TALLER

VALORACIÓN PARA FACTORES DE RIESGO		
ESCALA	FACTOR	CLASIFICACIÓN
ILUMINACIÓN		
Alto	Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial, con sombras evidentes y dificultad para leer	X
Medio	Percepción de algunas sombras o reflejos al ejecutar una actividad. (Por ej: escribir, lectura en monitores de computador)	
Bajo	Ausencia de sombras	
RUIDO		
Alto	No escuchar una conversación en tono normal a una distancia entre 40 a 50 cm.	X
Medio	Escuchar la conversación en tono normal a una distancia de 2 mt.	
Bajo	No hay dificultad para escuchar una conversación en tono normal a más de 2 mt. de distancia.	
RADIACIONES IONIZANTES		
Alto	Exposición frecuente (una vez por turno o jornada o más).	X
Medio	Exposición ocasional y/o vecindad a fuentes.	
Bajo	Rara vez o casi nunca sucede la exposición.	
RADIACIONES NO IONIZANTES		
Alto	Seis horas o más de exposición por turno o jornada.	X
Medio	Entre 2 y 6 horas de exposición por turno o jornada.	
Bajo	Menos de 2 horas de exposición por jornada o turno.	
TEMPERATURAS EXTREMAS		
Alto	Percepción subjetiva de calor o frío, luego de permanecer 5 minutos en el sitio que se valora.	<i>Se cuenta X con un factor pero no se utiliza</i>
Medio	Percepción de algún disconfort con la temperatura ambiente, luego de permanecer 15 minutos en sitio que se valora.	
Bajo	Sensación de confort térmico.	
VIBRACIONES		
Alto	Percepción sensible de vibraciones en el puesto de trabajo	X
Medio	Percepción moderada de vibraciones en el puesto de trabajo.	
Bajo	Existencia de vibraciones aunque no son percibidas.	
POLVOS		
Alto	Evidencia de material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia, al cabo de 15 minutos	X
Medio	Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies, pero sí evidenciable en luces, ventanas, rayos solares, etc.	
Bajo	Presencia de fuentes de emisión de polvo, sin la percepción anterior.	
GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLÉPTICAMENTE		
Alto	Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor.	X
Medio	Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor.	
Bajo	Percepción de olor a menos de 1 metro del foco.	

ALMACÉN REPUESTOS

VALORACIÓN PARA FACTORES DE RIESGO		
ESCALA	FACTOR	CLASIFICACIÓN
ILUMINACIÓN		
Alto	Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial, con sombras evidentes y dificultad para leer	X
Medio	Percepción de algunas sombras o reflejos al ejecutar una actividad. (Por ej: escribir, lectura en monitores de computador)	
Bajo	Ausencia de sombras	
RUIDO		
Alto	No escuchar una conversación en tono normal a una distancia entre 40 a 50 cm.	X
Medio	Escuchar la conversación en tono normal a una distancia de 2 mt.	
Bajo	No hay dificultad para escuchar una conversación en tono normal a más de 2 mt. de distancia.	
RADIACIONES IONIZANTES		
Alto	Exposición frecuente (una vez por turno o jornada o más).	X
Medio	Exposición ocasional y/o vecindad a fuentes.	
Bajo	Rara vez o casi nunca sucede la exposición.	
RADIACIONES NO IONIZANTES		
Alto	Seis horas o más de exposición por turno o jornada.	X
Medio	Entre 2 y 6 horas de exposición por turno o jornada.	
Bajo	Menos de 2 horas de exposición por jornada o turno.	
TEMPERATURAS EXTREMAS		
Alto	Percepción subjetiva de calor o frío, luego de permanecer 5 minutos en el sitio que se valora.	X
Medio	Percepción de algún disconfort con la temperatura ambiente, luego de permanecer 15 minutos en sitio que se valora.	
Bajo	Sensación de confort térmico.	
VIBRACIONES		
Alto	Percepción sensible de vibraciones en el puesto de trabajo	X
Medio	Percepción moderada de vibraciones en el puesto de trabajo.	
Bajo	Existencia de vibraciones aunque no son percibidas.	
POLVOS		
Alto	Evidencia de material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia, al cabo de 15 minutos	X
Medio	Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies, pero sí evidenciable en luces, ventanas, rayos solares, etc.	
Bajo	Presencia de fuentes de emisión de polvo, sin la percepción anterior.	
GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLÉPTICAMENTE		
Alto	Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor.	X
Medio	Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor.	
Bajo	Percepción de olor a menos de 1 metro del foco.	

SALA DE VENTAS

VALORACIÓN PARA FACTORES DE RIESGO		
ESCALA	FACTOR	CLASIFICACIÓN
ILUMINACIÓN		
Alto	Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial, con sombras evidentes y dificultad para leer	X
Medio	Percepción de algunas sombras o reflejos al ejecutar una actividad. (Por ej: escribir, lectura en monitores de computador)	
Bajo	Ausencia de sombras	
RUIDO		
Alto	No escuchar una conversación en tono normal a una distancia entre 40 a 50 cm.	X
Medio	Escuchar la conversación en tono normal a una distancia de 2 mt.	
Bajo	No hay dificultad para escuchar una conversación en tono normal a más de 2 mt. de distancia.	
RADIACIONES IONIZANTES		
Alto	Exposición frecuente (una vez por turno o jornada o más).	X
Medio	Exposición ocasional y/o vecindad a fuentes.	
Bajo	Rara vez o casi nunca sucede la exposición.	
RADIACIONES NO IONIZANTES		
Alto	Seis horas o más de exposición por turno o jornada.	X
Medio	Entre 2 y 6 horas de exposición por turno o jornada.	
Bajo	Menos de 2 horas de exposición por jornada o turno.	
TEMPERATURAS EXTREMAS		
Alto	Percepción subjetiva de calor o frío, luego de permanecer 5 minutos en el sitio que se valora.	X
Medio	Percepción de algún disconfort con la temperatura ambiente, luego de permanecer 15 minutos en sitio que se valora.	
Bajo	Sensación de confort térmico.	
VIBRACIONES		
Alto	Percepción sensible de vibraciones en el puesto de trabajo	X
Medio	Percepción moderada de vibraciones en el puesto de trabajo.	
Bajo	Existencia de vibraciones aunque no son percibidas.	
POLVOS		
Alto	Evidencia de material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia, al cabo de 15 minutos	X
Medio	Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies, pero sí evidenciable en luces, ventanas, rayos solares, etc.	
Bajo	Presencia de fuentes de emisión de polvo, sin la percepción anterior.	
GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLÉPTICAMENTE		
Alto	Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor.	X
Medio	Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor.	
Bajo	Percepción de olor a menos de 1 metro del foco.	

TALLER

VALORACIÓN PARA FACTORES DE RIESGO		
ESCALA	FACTOR	CLASIFICACIÓN
ILUMINACIÓN		
Alto	Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial, con sombras evidentes y dificultad para leer	
Medio	Percepción de algunas sombras o reflejos al ejecutar una actividad. (Por ej: escribir, lectura en monitores de computador)	
Bajo	Ausencia de sombras	X
RUIDO		
Alto	No escuchar una conversación en tono normal a una distancia entre 40 a 50 cm.	
Medio	Escuchar la conversación en tono normal a una distancia de 2 mt.	X
Bajo	No hay dificultad para escuchar una conversación en tono normal a más de 2 mt. de distancia.	
RADIACIONES IONIZANTES		
Alto	Exposición frecuente (una vez por turno o jornada o más).	
Medio	Exposición ocasional y/o vecindad a fuentes.	
Bajo	Rara vez o casi nunca sucede la exposición.	X
RADIACIONES NO IONIZANTES		
Alto	Seis horas o más de exposición por turno o jornada.	
Medio	Entre 2 y 6 horas de exposición por turno o jornada.	
Bajo	Menos de 2 horas de exposición por jornada o turno.	X
TEMPERATURAS EXTREMAS		
Alto	Percepción subjetiva de calor o frío, luego de permanecer 5 minutos en el sitio que se valora.	X
Medio	Percepción de algún disconfort con la temperatura ambiente, luego de permanecer 15 minutos en sitio que se valora.	
Bajo	Sensación de confort térmico.	
VIBRACIONES		
Alto	Percepción sensible de vibraciones en el puesto de trabajo	
Medio	Percepción moderada de vibraciones en el puesto de trabajo.	X
Bajo	Existencia de vibraciones aunque no son percibidas.	
POLVOS		
Alto	Evidencia de material particulado depositado sobre una superficie previamente limpia, al cabo de 15 minutos	
Medio	Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies, pero sí evidenciable en luces, ventanas, rayos solares, etc.	X
Bajo	Presencia de fuentes de emisión de polvo, sin la percepción anterior.	
GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLÉPTICAMENTE		
Alto	Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor.	
Medio	Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor.	X
Bajo	Percepción de olor a menos de 1 metro del foco.	

ANEXO 5

PANORAMA GENERAL DE RIESGOS

PANORAMA GENERAL DE RIESGOS									
SU MOTO DE IBAGUÉ S.A-									
AREA O SECCIÓN	RIESGO	FUENTE DE GENERACIÓN	EFFECTOS POSIBLES	NE	TE	CONTROLES F, M y P	GP	GR	RECOMENDACIONES
Centro de Servicios	Químicos líquidos	Manipulación y aplicación de ácidos para alistamiento de baterías.	Intoxicación dermatitis, irritación de ojos, nariz y garganta.	2	8	P	42	84	Dar a conocer al personal la peligrosidad de este producto. Entrenamiento sobre riesgos y medidas preventivas. Utilizar siempre EPP en la aplicación de este producto.
Centro de Servicios	Químicos, líquidos y vapores	Uso y manipulación de baterías	Intoxicación, dermatitis, irritación ojos, garganta y nariz.	5	8	M	6	30	Usar EPP para la conexión a carga de las baterías. Capacitación en riesgo y manipulación de las baterías.
Centro de Servicios	Eléctrico, cortocircuito	Carga de las baterías sin cubrimiento	Quemaduras, choques eléctricos, incendio, muerte.	2	8	No	144	288	Aislar las baterías y realizar la señalización debida del área.
Oficina SC	Ergonómico, posición de trabajo	Naturaleza del trabajo	Agotamiento, calambres, dolores, problemas circulatorios, lumbagos.	6	8	No	70	420	Capacitación en higiene postural. Establecer tiempos de descanso y cultura de pausa activa con distención muscular. Dotación de sillas ergonómicas para puesto de oficina.

Sala De Ventas-Asesores	Locativos, orden y aseo	Cajas, computadores y extintores en el piso.	Caída, lesiones.	12	8	M	70	840	Uso debido de estanterías, almacenar adecuadamente el computador, ubicar el botiquín en el lugar oportuno.
Almacén repuestos	Locativos estanterías	Estanterías de almacenamiento sin asegurar	Lesiones, fracturas, atrapamiento.	1	8	No	160	160	Asegurar y anclar las estanterías.
Almacén repuestos	Locativos ventanas	Ventanas con vidrios sucios y bodega con vidrios faltantes.	Deficiencia de ventilación y fácil entrada de polvo	2	8	No	70	140	Instalar vidrios ausentes, aseo diario de las ventanas.
Sala De Ventas-Asesores	Seguridad e incendios	Extintores mal ubicados sin señalización.	Pérdidas humanas y materiales por posibles incendios.	14	8	No	24	336	Ubicar y señalar los extintores según la norma.
Sala De Ventas- Almacén Repuestos- CS- Oficinas	Seguridad Señalización deficiente	Falta de mapas de ruta de evacuación y señalización de escaleras.	Confusión y accidentes en caso de emergencia o evacuación.	14	8	P	16	224	Elaborar mapas de rutas de evacuación y fijarlas visiblemente según la norma. Señalizar correctamente escaleras.
Almacén repuestos	Físico Iluminación	Deficiencia en el número de luminarias para estanterías	Des confort visual, fatiga.	1	8	No	70	70	Aumentar el número de luminarias estableciendo la ubicación correcta entre estanterías.
Almacén repuestos - Oficina CS - Centro de Servicios - Sala Ventas	Físico temperatura	Deficiencia en la ventilación.	Des confort térmico, fatiga, cefalea. Estrés.	12	8	A	70	840	Aumentar el número de ventiladores, ubicar correctamente los existentes sin uso.

Centro de servicios	Químicos, humo y gases	Mantenimiento de motocicletas, revisión sistema general.	Irritación visual y de las vías respiratorias.	5	8	A	316	1580	Reforzar el número de extractores, capacitar al personal en el uso de elementos de extracción de dióxido de carbono.
Centro de Servicios	Locativo, estructuras e instalaciones	Humedad en pared visible luego de aguaceros.	Daños en herramienta o motocicletas.	5	8	No	8	40	Mantenimiento de área afectada
Oficina SC	Locativo pisos	Pisos agrietados y levantados	Caídas a nivel, lesiones, contusiones, fracturas.	6	8	No	4	24	Reparar el área de piso desnivelada.
Centro de Servicio	Ergonómicas posiciones prolongadas	Naturaleza del trabajo	Calambres, dolor muscular, agotamientos, problemas circulatorios.	6	8	No	160	960	Capacitación de higiene postural. Manejo de tiempos de descanso y distensión muscular.