

**SALUD OCUPACIONAL
SECTOR COMERCIO – MUNICIPIO DE NEIVA
(Proyecto de Investigación)**

**ALBA LUZ DURÁN PERDOMO
MARINA RAMÍREZ**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA / UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
NEIVA-HUILA
2007**

**SALUD OCUPACIONAL
SECTOR COMERCIO – MUNICIPIO DE NEIVA
(Proyecto de Investigación)**

**ALBA LUZ DURÁN PERDOMO
MARINA RAMÍREZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Profesional en Salud Ocupacional.**

Asesores

**FANNY ANABELLA CORTES
Especialista Salud Ocupacional
GERMAN CUELLAR
Especialista Salud Ocupacional**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA / UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
NEIVA- HUILA
2007**

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, mayo 10 del 2007

DEDICATORIA

“...El siguiente trabajo investigativo, lo dedicamos, primero que todo a DIOS TODO PODEROSO, quien con su magnificencia y gran amor hacia sus hijos espirituales, nos ha concedido el don de la inteligencia y el análisis bien importantes para el desarrollo profesional de nuestra carrera educativa. SALUD OCUPACIONAL. De igual manera lo dedicamos con todo el corazón a nuestros Padres, a esas excelentes personas, que dieron una guía fundamental para el desarrollo como ser humano, esos valores cimentados en nosotras, dieron como resultado unas mujeres con grandes valores morales, espirituales y en la actualidad, permitir demostrar con hechos fehacientes, los frutos esperados por ellos...

...Permita también, dedicar este trabajo investigativo, a nuestros esposos, nuestros hijos, que con su paciencia y gran sentido de colaboración y pertenencia, permitieron que utilizáramos, gran parte del tiempo dedicado a ellos, en el desarrollo de este trabajo...

...A nuestros tutores, los cuales aportando sus conocimientos y saberes, forjaron en nosotras unas excelentes profesionales, las cuales en un determinado momento de sus vidas como profesionales, darán una muestra fehaciente de ello, analizando, verificando, aportando ideas concretas y actuales, aportando con ello grandes mejoras en las distintas empresas que soliciten sus servicios como Profesionales de la salud, en nuestro país...

...Así mismo, dedicar este trabajo a nosotras mismas, en la cual vemos reflejada la aplicación de nuestros conocimientos sobre la materia, en le desarrollo de nuestra carrera como Profesionales en Salud Ocupacional, demostrándonos a

nosotras mismas, cuan capaces podremos llegar a ser y cuan profesionales hemos sido durante el desarrollo de este proceso investigativo...”

ALBA LUZ

MARINA

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

A DIOS TODO PODEROSO, que con su magnificencia y voluntad, ha permitido que en el camino, nos encontráramos con personas amables, bondadosas y por sobre todo muy colaboradoras, que nos han participado de sus conocimientos y saberes e lo que respecta al desempeño de su trabajo, de una manera desinteresada. Además, por permitirnos incrementar nuestra capacidad intelectual, para que podamos llegar a un buen término en el desarrollo de este trabajo.

A los Directivos de este programa educativo de Salud Ocupacional, que nos han orientado de una forma muy acorde, por cierto, a las necesidades académicas de la carrera, que nos formarán como Profesional ecuánime en le campo de la salud.

A cada uno de los tutores, que con su abnegada y desinteresada entrega, han fortalecido, paso a paso por distintos puntos de nuestra superación en el campo educativo y personal como tal. han cimentado en nosotros unas bases firmes que día a día se fortalecen, permitiendo, que podamos demostrar, de forma fehaciente nuestros conocimientos adquiridos, en algo concreto como este proyecto investigativo.

A cada una de las entidades que participaron en esta importante investigación.

Al grupo de empleados y dependencias de cada una de las empresas visitadas.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	19
1. JUSTIFICACIÓN	21
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	28
4. OBJETIVOS	29
4.1. OBJETIVO GENERAL	29
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	29
5. ALCANCES	30
6. LÍMITES	31
7. MARCO TEÓRICO	32
7.1. ANTECEDENTES DE LA SALUD OCUPACIONAL	32
8. MARCOS DE REFERENCIA	34
8.1. MARCO CONCEPTUAL	34
9. HIPÓTESIS	42
10. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	43
10.1. DISEÑO METODOLÓGICO	43
11. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	46
12. ANÁLISIS DE LAS GRAFICAS	61

	Pág.
12.1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL	61
12.2. OBJETIVOS Y METAS	63
12.3. ELEMENTOS VISIBLES DEL COMPROMISO GERENCIAL	67
12.4. ORGANIZACIÓN, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS	72
12.5. REQUISITOS LEGALES	77
12.6. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	86
12.7. COMPETENCIAS, PROGRAMA DE INDUCCIÓN MOTIVACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SSOMA	93
12.8. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	109
12.9. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	111
12.10. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	115
12.11. REGISTROS Y ESTADISTICAS EN SALUD	120
12.12. SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL	122
12.13. INSPECCIONES	135
12.14. PLANES DE EMERGENCIA	141
12.15. ACCIDENTALIDAD	153
CONCLUSIONES	163
RECOMENDACIONES	165

	Pág.
BIBLIOGRAFÍA	168
ANEXOS	170

ARCHIVO FOTOGRAFICO

	pág.
Foto No. 1 Almacén venta de ropa – “Mala higiene postural”	171
Foto No. 2 Almacén venta de ropa – “Mala higiene postural”	171
Foto No. 3 Almacén venta de ropa – “Mala higiene postural”	171
Foto No. 4 Almacén venta de ropa – “Mala higiene postural”	172
Foto No. 5 Venta de alimentos – “Problema de Salubridad”	172
Foto No. 6 Venta de alimentos – “Problema de Salubridad”	172
Foto No. 7 Venta de bebidas – “Deterioro Locativo”	173
Foto No. 8 Venta de alimentos – “Problema de Jornadas laborales”	173

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafico 1 : Política de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente	61
Grafico 2 : Otra política a juicio de la empresa	62
Grafico 3 : La empresa establece objetivos para la gestión de seguridad y salud ocupacional.	63
Grafico 4 : La empresa a ha establecido metas cuantificables.	64
Grafico 5 : La empresa ha establecido un plan de acción	65
Grafico 6 : Se realiza análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y metas.	66
Grafico 7 : Con que frecuencia se lleva a cabo las reuniones Generales con respecto a los temas de seguridad y salud ocupacional	67
Grafico 8 : Se tiene un programa de inspecciones gerenciales en que Incluya evaluación de las condiciones SSOMA en las áreas de trabajo.	68
Grafico 9 : Se ejecutan las inspecciones gerenciales.	68
Grafico 10 : La gerencia realiza mínimo una revisión al año del sistema.	69
Grafico 11 : Los empelados están familiarizados con las políticas Que tiene la empresa.	70
Grafico 12 : Los empleados están familiarizados con los objetivos globales de la empresa.	71
Grafico 13 : Se tiene asignado un presupuesto para el desarrollo del – Programa SSOMA.	72

	Pág.
Grafico 14 : Se verifica la ejecución del presupuesto.	73
Grafico 15 : Se tiene asignado un coordinador para el programa de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.	74
Grafico 16 : Se tiene asignadas las responsabilidades en Seguridad salud ocupacional y medio ambiente.	75
Grafico 17 : Se evalúa el cumplimiento de estas responsabilidades de acuerdo al procedimiento.	76
Grafico 18 : Identificación de los requisitos legales y de otra índole en seguridad y salud ocupacional aplicables a la empresa.	77
Grafico 19 : Se evidencia el cumplimiento de los requisitos Legales Identificados.	78
Grafico 20 : Están todos los empleados afiliados al sistema de seguridad social.	79
Grafico 21: Existe un programa de salud ocupacional	80
Grafico 22 : Se realiza monitoreo al cumplimiento del Cronograma de actividades.	81
Grafico 23 : Tiene la empresa el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial actualizado y publicado.	82
Grafico 24 : Esta establecido el Programa de Salud Ocupacional y/o vigía de salud.	83
Grafico 25 : El Comité Paritario de Salud Ocupacional reúne los requisitos exigidos.	84
Grafico 26 : Tiene los empleados conocimiento del COPASO o Vigía de salud.	85

	Pág.
Grafico 27 : Se tiene un procedimiento para la continua Identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos.	86
Grafico 28 : Se identifican continuamente los peligros de acuerdo al Procedimiento.	87
Grafico 29 : Se evalúan continuamente los riesgos identificados.	88
Grafico 30 : Corresponde la identificación y valoración de los Riesgos a la actividad de la empresa.	89
Grafico 31 : Están establecidas las medidas de intervención para controla los riesgos identificados.	90
Grafico 32 : Se han implementado las medidas de intervención Definidas	91
Grafico 33 : Se hace seguimiento a las medidas de intervención	92
Grafico 34 : Se han identificado las competencias para todo el Personal .	93
Grafico 35 : Se tienen identificadas las necesidades de capacitación Y entrenamiento.	94
Grafico 36 : El personal que realiza las capacitaciones es competente	95
Grafico 37 : Se tiene un programa de inducción por escrito, generalidades de la empresa ,aspectos de seguridad, políticas, salud ocupacional, medio ambiente, reglamento de higiene y seguridad industrial, comité paritario de salud ocupacional, factores de riesgo inherentes al cargo	96

	Pág.
Grafico 38 : Se identifican y desarrollan programas de motivación	100
Grafico 39 : Se cuenta con un mecanismo para difundir las acciones y resultados.	101
Grafico 40 : La identificación de peligros, evaluación y control de Riesgos están acordes con los peligros del área.	102
Grafico 41 : Conocen los empleados a los riesgos que están expuestos.	103
Grafico 42 : Participan los trabajadores en la identificación de peligros evacuación y control de riesgos en su actividad.	104
Grafico 43 : El supervisor conoce las funciones a desempeñar con relación a seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.	105
Grafico 44 : El personal tiene conocimiento en reglas de seguridad, control de emergencias, uso y mantenimiento de elementos de control personal.	106
Grafico 45 : Los empleados tienen conocimiento sobre los temas de inducción en aspectos de seguridad y salud ocupacional.	107
Grafico 46 : Se evidencia que los empleados tienen conocimiento sobre las capacitaciones recibidas?	108
Grafico 47 : Porcentaje de cumplimiento exámenes ocupacionales	109
Grafico 48 : Existe un mecanismo de garantía de confiabilidad sobre las capacitaciones	110
Grafico 49 : Se han identificado los riesgos de salud pública en la región donde labora?	111

	Pág.
Grafico 50 : Porcentaje de actividades de Promoción y prevención	112
Grafico 51 : Conocen los empleados los riesgos de salud publica a que están expuestos?	113
Grafico 52 : Se han implementado medidas de control para los riesgos de salud pública?	114
Grafico 53 : Se ha realizado un diagnóstico de salud?	115
Grafico 54 : Se tienen protocolos de vigilancia epidemiológica	116
Grafico 55 : Se han implementado sistemas de vigilancia epidemiológica?	117
Grafico 56 : Conocen los empleados los programas de vigilancia epidemiológica	118
Grafico 57 : Participan los empleados en las actividades planteadas por el programa de vigilancia epidemiológica?	119
Grafico 58 : Porcentaje de cumplimiento de estadísticas	120
Grafico 59 : Se genera un plan de acción resultante del análisis Estadístico.	121
Grafico 60 : Se han realizado mediciones a los riesgos higiénicos Identificados.	122
Grafico 61 : Se aplican sistemas de control eficaces para Minimiza el efecto de los riesgos identificados?	123
Grafico 62 : Se identifican actividades críticas en trabajos Realizados en la empresa?	124
Grafico 63 : Se documentan procedimientos seguros para ejecutar tareas críticas?	125

	Pág.
Grafico 64 : Existen registros de divulgación de procedimientos?	126
Grafico 65 : Se tiene por escrito un programa de mantenimiento preventivo.	127
Grafico 66 : Se han identificado técnicamente las necesidades de equipo de protección personal de acuerdo a los factores de riesgo existentes?	128
Grafico 67 : Los EPP son adecuados para las labores desarrolladas?	129
Grafico 68 : Se lleva un registro de la entrega de los EPP a los trabajadores?	130
Grafico 69 : Se lleva registro de instrucciones a los trabajadores sobre el uso y mantenimiento del EPP?	131
Grafico 70 : Se realizan inspecciones del estado y uso de los EPP?	132
Grafico 71 : Se poseen y están disponibles las hojas de Seguridad.	133
Grafico 72 : Se capacita a los empleados en el conocimiento y uso de las hojas de seguridad.	134
Grafico 73 : Se tiene un programa de inspecciones?	135
Grafico 74 : Se lleva un registro de las inspecciones realizadas?	136
Grafico 75 : Se analizan informes periódicos de inspecciones para identificar condiciones anormales y sus causas?	137
Grafico 76 : Se hace seguimiento a las acciones remediales?	138
Grafico 77 : Se informa a la gerencia sobre los resultados del análisis de informes de inspecciones?	139
Grafico 78 : Se evidencia en el área de trabajo	140
Grafico 79 : Se tiene por escrito un plan de emergencias	141

	Pág.
Grafico 80 : Existe un mecanismo de reporte de todas las emergencias que ocurran?	142
Grafico 81 : Cuenta la empresa con los equipos requeridos para atender una emergencia en primera instancia?	143
Grafico 82 : La Empresa cuenta con el recurso humano entrenado para atender emergencias?	144
Grafico 83 : Realizan y se llevan registros de simulacros?	145
Grafico 84 : Se llevan registros correctivas derivadas de los simulacros?	146
Grafico 85 : Contempla el plan de emergencias un mecanismo para llevar información actualizada de:	147
Grafica 86 : Tienen los empleados acceso a los números Telefónicos de las entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias?	148
Grafica 87 : Conocen los empleados los procedimientos para atender las emergencias en que se vea involucrada su área de trabajo?	149
Grafica 88 : La señalización para evacuación se visualiza e identifica plenamente en todas las áreas del edificio?	150
Grafica 89 : Los brigadistas tienen conocimiento y entrenamiento	151
Grafica 90 : El equipo contra incendios se encuentra debidamente ubicado y señalizado?	152
Grafica 91 : Se tiene un procedimiento para investigar accidente e incidentes?	153
Grafica 92 : Se lleva registro estadístico de accidentes y posibles accidentes ocurridos?	154

	Pág.
Grafica 93 : Se hace seguimiento a las recomendaciones generadas en la investigación de accidentes?	155
Grafica 94 : Indicadores	156
Grafica 95 : Programas regulares de prevención contra riesgos profesionales?	157
Grafica 96 : Diseño, montaje y operación de los sistemas de vigilancia epidemiológica? Tiene:	158
Grafica 97 : Fomento de estilos de trabajo y vida saludable?	159
Grafica 98 : Se dio a conocer a los trabajadores las políticas de salud ocupacional, deberes y derechos?	160
Grafica 99 : Han verificado la existencia y funcionamiento del programa de salud ocupacional?	161
Grafica 100 : Sabe usted que se conmemora el 28 de julio en Colombia	162

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Archivo fotográfico	171
Anexo B. Instrumento de Investigación (Encuestas)	174
Anexo C. Aspecto evaluado	189

RESUMEN

El presente proyecto de investigación realiza un diagnóstico del estado de la Salud Ocupacional en el sector comercial de la ciudad de Neiva, en el cual se evidencia que a pesar de la gran riqueza reglamentaria, las empresas de dicho sector no la están aplicando en sus establecimientos.

Sin embargo se debe resaltar que en un porcentaje considerable los empleados cumplen con los mínimos requisitos de la normatividad como vinculación al sistema general de riesgos profesionales A.R.P., y a las entidades prestadoras de salud E.P.S. Además se comprobó que en los puntos de venta se cuenta con los elementos básicos para atender una emergencia.

En cuanto al programa de Salud Ocupacional Higiene y Seguridad Industrial el porcentaje de cumplimiento es muy bajo, por tal razón su conocimiento en Salud Ocupacional es muy mínimo.

Palabras claves : Salud Ocupacional, Seguridad Industrial,

ABSTRACT

The present investigation project carries out an I diagnose of the state of the Occupational Health in the commercial sector of the city of Neiva, in which is evidenced that in spite of the great regulation wealth, the companies of this sector are not applying it in their establishments.

However it should be stood out that in a considerable percentage the employees fulfill the kittens requirements of the normatividad like linking to the general system of occupational hazards A.R.P., and to the entities prestadoras of health E.P.S. he/she was Also proven that in the points of sale it is had the basic elements to assist an emergency.

As for the program of Health Occupational Hygiene and Industrial Security the execution percentage is very low, for such a reason its knowledge in Occupational Health is very minimum.

Passwords: Occupational Health, Industrial Security,

INTRODUCCION

A través del desarrollo de nuevas tecnologías, en el campo laboral, surge una necesidad primordial, la seguridad en el trabajo. En donde el operario de la salud, se hace susceptible a determinados compuestos, los cuales se utilizan en gran variedad, para poder así realizar los diferentes ejercicios prácticos que se suscitan, para dar cumplimiento con las exigencias del pénsum académico de las diversas carreras que ofrece la Universidad Surcolombiana.

En el desarrollo de este trabajo, nos referimos a la parte investigativa, hemos encontrado una gran variedad de falencias, abusos laborales, desorden administrativo, que crean un ambiente de inestabilidad en el normal desarrollo de las funciones en cada empleado, para los cuales fueron creados.

Permita el siguiente trabajo, cimentar en las mentes, tanto de los Directivos, Empleados Administrativos u Operativos, el desarrollo de unas Normas de Seguridad, que se deben implementar de forma urgente y muy precisa, las cuales, permitirán crear un ambiente idóneo, para un normal desempeño de las labores diarias en cada empresa.

En nuestra calidad de Estudiantes de la Carrera SALUD OCUPACIONAL, encontramos una gran variedad de situaciones que aquejan, según las informaciones suministradas por una cantidad determinada de empleados en este sentido, en donde se nos ha informado de forma despreocupada, por así decirlo,

del manejo que se le está dando en la actualidad a estas empresas comerciales en esta ciudad capital del Huila.

En el siguiente trabajo, nos permitimos demostrar en forma escrita, por medio de textos, esquemas y gráficos, la forma en la cual actualmente se desarrollan las distintas prácticas en el desempeño de las labores, en el manejo de cada dependencia, las cuales se llevan a cabo en el interior de cada empresa. Hemos investigado del modo en que se nos permitió llevar a cabo nuestro proyecto investigativo. Cabe anotar, que hemos llegado en el proceso investigativo, hasta el punto en donde se nos permitió llegar, dada las circunstancias, vemos con tristeza, que en varias de las empresas visitadas, investigadas, que llevado a la práctica el manejo que se le está dando a los distintos impuestos laborales, dejan entrever, el poco interés de algunas de las empresas en implementar correctivos, en las cuales se desarrollan estos puntos antes mencionados.

INTRODUCCION

A través del desarrollo de nuevas tecnologías, en el campo laboral, surge una necesidad primordial, la seguridad en el trabajo. En donde el operario de la salud, se hace susceptible a determinados compuestos, los cuales se utilizan en gran variedad, para poder así realizar los diferentes ejercicios prácticos que se suscitan, para dar cumplimiento con las exigencias del pénsum académico de las diversas carreras que ofrece la Universidad Surcolombiana.

En el desarrollo de este trabajo, nos referimos a la parte investigativa, hemos encontrado una gran variedad de falencias, abusos laborales, desorden administrativo, que crean un ambiente de inestabilidad en el normal desarrollo de las funciones en cada empleado, para los cuales fueron creados.

Permita el siguiente trabajo, cimentar en las mentes, tanto de los Directivos, Empleados Administrativos u Operativos, el desarrollo de unas Normas de Seguridad, que se deben implementar de forma urgente y muy precisa, las cuales, permitirán crear un ambiente idóneo, para un normal desempeño de las labores diarias en cada empresa.

En nuestra calidad de Estudiantes de la Carrera SALUD OCUPACIONAL, encontramos una gran variedad de situaciones que aquejan, según las informaciones suministradas por una cantidad determinada de empleados en este sentido, en donde se nos ha informado de forma despreocupada, por así decirlo, del manejo que se le está dando en la actualidad a estas empresas comerciales en esta ciudad capital del Huila.

En el siguiente trabajo, nos permitimos demostrar en forma escrita, por medio de textos, esquemas y gráficos, la forma en la cual actualmente se desarrollan las distintas prácticas en el desempeño de las labores, en el manejo de cada dependencia, las cuales se llevan a cabo en el interior de cada empresa. Hemos investigado del modo en que se nos permitió llevar a cabo nuestro proyecto investigativo. Cabe anotar, que hemos llegado en el proceso investigativo, hasta el punto en donde se nos permitió llegar, dada las circunstancias, vemos con tristeza, que en varias de las empresas visitadas, investigadas, que llevado a la práctica el manejo que se le está dando a los distintos impases laborales, dejan entrever, el poco interés de algunas de las empresas en implementar correctivos, en las cuales se desarrollan estos puntos antes mencionados.

1. JUSTIFICACIÓN

Es necesario hacer esta investigación porque a pesar de la gran riqueza reglamentaria con que cuenta nuestro país, los empleadores no están dando estricto cumplimiento a la misma.

Se espera mediante esta investigación beneficiar ampliamente a la población trabajadora, pues a través del conocimiento de los resultados acerca del estado de la Salud Ocupacional de las empresas del sector comercio del municipio de Neiva, los entes como el Ministerio de la Protección Social deberán ejercer un control al respecto, posiblemente creado con carácter obligatorio dentro de los establecimientos comerciales, organismos capaces de garantizar la aplicación de las normas preventivas, estableciendo la vigilancia gubernamental, necesaria sobre la actuación de los organismos creados, a fin de garantizar que las disposiciones sean letra viva y no muerta.

Además los empleadores verán los múltiples beneficios que trae consigo la aplicación de la Salud Ocupacional en sus empresas, con el aumento de la productividad, la calidad del trabajo y la motivación por el mismo, ya que los problemas de productividad están directamente ligados al estado de salud de los trabajadores; por ende, los profesionales de la Salud Ocupacional tendrían un considerable campo de aplicación, pues al darse estricto cumplimiento a las disposiciones legales de protección contra riesgos profesionales con la creación con carácter obligatorio dentro de los establecimientos comerciales de organismos capaces de garantizar la aplicación de las normas preventivas, serán estos profesionales los encargados de ejercer dichas funciones.

Para la Universidad Surcolombiana el ejercicio de esta investigación es uno de los primeros en materia de Salud Ocupacional, aportando información y datos muy importantes para los actuales y futuros profesionales en esta área. A su vez, es muy satisfactorio e importante para el programa de Salud Ocupacional que su primera promoción sea la gestora de un aporte que estaría dando la Universidad Surcolombiana a la ciudad de Neiva.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La conciencia de la humanidad se concreta al crearse la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificada en la conferencia de la ONU en Montreal, en el año 1946. Su primera conferencia señaló que la paz social depende de la existencia de la justicia social, por esto se encarga de elaborar la legislación laboral internacional inspirada en la idea de afirmar la paz con la mejora de las condiciones laborales en todos los países del mundo.

En América Latina, con los movimientos sociales iniciados alrededor de la década de los 20s, empezaron a surgir los primeros intentos de protección de los trabajadores, aunque con anterioridad ya existían en diversos países algunas disposiciones al respecto, generalmente con pocas bases técnicas.

A partir de 1947, el programa de ayuda norteamericana dio a esta disciplina un nuevo y vigoroso impulso. Desde su base en Lima un grupo de expertos organizó los servicios de salud ocupacional en condiciones mínimas aceptables de seguridad e higiene. Como resultado de esta labor en equipo, la conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima sexta reunión, emitió en 1953 la recomendación número 97 en la que aconseja adoptar con carácter obligatorio servicios de Salud Ocupacional en las empresas con base en el informe del comité mixto OIT-OMS, en el que se definen los objetivos de la Salud Ocupacional en términos de:

OMS: Organización Mundial de la Salud

OIT Organización Mundial del trabajo

“Promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas/psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a sus tareas”.

El comité mixto continuó trabajando en la elaboración de una serie de sugerencias para la integración de las funciones básicas de los servicios de Salud Ocupacional en las empresas, las cuales fueron puestas a la consideración de los países miembros de la ONU.

Varios países informaron que desde hacía ya algún tiempo existían los servicios de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, en algunos de ellos con carácter obligatorio y bajo el control del Estado, y en otros en forma voluntaria. Entre los primeros figuraban Alemania, Francia, los países socialistas, Bélgica, Dinamarca, Japón, Holanda, España y Noruega; entre los segundos, Estados Unidos.

La Salud Ocupacional en Colombia ha sido un objetivo y casi una obsesión de muchos de nuestros gobernantes, que han tomado la idea de países más avanzados en la materia cuando los han visitado y que luego, la han traído a nuestro país. Por eso la historia de la Salud Ocupacional en Colombia es una historia de saltos y de muchas improvisaciones, porque las condiciones históricas y políticas del momento han obligado a poner a funcionar un proyecto cuando todavía los estudios de planeación e implementación no estaban maduros. La Salud Ocupacional del Colombia nace en 1904 cuando el General Rafael Uribe Uribe plantea una política orientada hacia la seguridad de los trabajadores. En

1934, se creó la oficina de medicina laboral, esta dependencia comenzó a nivel nacional con sede en Bogotá y tenía como actividad principal el reconocimiento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Otro punto importante en la historia de la Salud Ocupacional en Colombia, es la adopción del Código Sustantivo del Trabajo en 1950. En este extenso código, que tiene 509 artículos, se incluye una parte muy importante para la Salud Ocupacional, como es la Tabla de calificación de pérdida de capacidad laboral por accidentes de trabajo. En 1956, se funda el Consejo Colombiano de Seguridad, que desarrolla una permanente acción en cuanto a la prevención de los accidentes de trabajo. En 1964, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales asume los riesgos laborales que estaban a cargo de empleadores, mediante el decreto 3169 de 1964, el cual hace énfasis en la prevención de riesgos profesionales. Posteriormente, aparece la Ley 9 de 1979 o Código Sanitario Nacional, que establece la norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Aparece luego la Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de la seguridad social integral.

La historia de la Salud Ocupacional en Colombia muestra cómo ha evolucionado desde su total desconocimiento inicial, hasta la situación actual de justicia social que propone un cubrimiento del trabajador frente a los riesgos generados “por motivo o con ocasión del trabajo”, especialmente desarrollando instrumentos de prevención y promoción de la salud del trabajador.

El departamento del Huila no se queda atrás en materia de Salud Ocupacional, y es así como el Ministerio de la Protección Social, dirección territorial Huila, regula

ONU Organización de las Naciones Unidas

y vigila el cumplimiento de la normatividad vigente para tal fin; se desconoce en este momento la efectividad de estos controles.

En el municipio de Neiva, el comité regional de Salud Ocupacional no funcionó desde el 13 de noviembre de 2001. El comité era integrado por personas reconocidas por el Ministerio de Protección Social, en su amplio conocimiento sobre el tema de la Salud Ocupacional.

Es evidente que existen legislaciones, normas y reglamentos sobre Salud Ocupacional, los cuales desafortunadamente en muy pocas empresas comerciales se aplican. La mejor legislación de este tipo, es incapaz de prever las consecuencias de los cambios inherentes en las técnicas de producción y en la organización del trabajo, como también de evitar el incumplimiento de sus preceptos por ignorancia u otros motivos menos justificables, quedando reducidas todas estas normas y legislaciones en sólo buenas intenciones, pues a pesar que se cuenta con ellas para tener un ambiente de trabajo con las condiciones mínimas de seguridad e higiene, en muchos establecimientos comerciales se encuentra que en la gran mayoría están en la época inicia de la Revolución Industrial, y sus trabajadores viven en situaciones semejantes y a veces peores que las anotadas para dicha época, como por ejemplo:

- Jornadas laborales de 12 a 16 horas diarias.
- Condiciones de higiene pésimas en los lugares de trabajo.
- Falta de métodos adecuados de trabajo.
- Salarios bajos y no pago de horas extras.
- Locales con poca ventilación y alumbrado.
- Desconocimiento de las medidas de seguridad.
- No se aplica la higiene postural a personas que trabajan mucho tiempo de pie o sentadas.

- Técnicas de productividad que solamente persiguen el aumento de la producción aún a costa del bienestar y de la vida del trabajador.
- Carencia de programas de capacitación y adiestramiento.
- Los empresarios aún no contemplan los problemas humanos del trabajo en sus reales dimensiones.
- Los empleadores “compran” el trabajo de los empleados sin interesarle su salud ni sus condiciones de vida, ya que el trabajador en caso de no ser productivo, es rápidamente reemplazado.
- El trabajador suele ver en el patrón un perro astuto, chupador de sangre humana explotando cada necesidad, cuyo nombre, forma y carácter le son del todo indiferentes.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta que en nuestra ciudad capital, Neiva, no se conoce el estado de la Salud Ocupacional en el sector comercio, se hace necesario abordar la siguiente pregunta:

¿Cuál es el estado de la Salud Ocupacional en el sector comercio en el municipio de Neiva?

3. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el estado actual de la Salud Ocupacional en el sector comercio de la ciudad de Neiva.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evidenciar la existencia del programa de Salud Ocupacional en el sector comercio del municipio de Neiva.
- Constatar la existencia del programa de Salud Ocupacional en el sector comercio del municipio de Neiva.
- Verificar el grado de practica en Salud Ocupacional en el sector comercial del municipio de Neiva.
- Realizar visitas de inspección, entrevistas y encuestas para conocer la empresa y su situación actual.
- Evaluación y vigilancia permanente de la actividad.
- Realizar inspecciones de oficio, con el fin de verificar el estado de la situación ambiental y proceder a efectuar las recomendaciones específicas en la materia de saneamiento y control de riesgos ambientales.

5. ALCANCES

- ✚ Se evidenció en las empresas del sector comercio del municipio de Neiva, la existencia de cartillas alusivas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✚ Se evidenció en las empresas del sector comercio del municipio de Neiva, los equipos requeridos para atender una emergencia.
- ✚ Se constató en las empresas del sector comercio del municipio de Neiva, el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial actualizado y publicado.
- ✚ Se constató que las empresas del sector comercio del municipio de Neiva tienen establecido el comité paritario de Salud Ocupacional y/ vigía.
- ✚ Se verificó en las empresas del sector comercio del municipio de Neiva, la existencia del programa de Salud Ocupacional.
- ✚ Se verificó en las empresas del sector comercio del municipio de Neiva, la asignación de un coordinador del programa de seguridad, Salud Ocupacional y medio ambiente.

6. LÍMITES

- ✚ Recelo de las empresas del sector comercio del municipio de Neiva para dar la información.
- ✚ Manipulación de la información por parte de los empleadores y/o coordinadores de Salud Ocupacional.
- ✚ Falta o no existencia de información.
- ✚ Dificultad para entrevistarse con la persona que posee la información requerida para la encuesta (gerente, coordinador de Salud Ocupacional, jefe inmediato).

7. MARCO TEÓRICO

7.1. ANTECEDENTES DE LA SALUD OCUPACIONAL

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la Salud Ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza. Sus acciones están dirigidas a la prevención y protección de la salud de los trabajadores, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas, siendo el sector comercial uno de los más representativos.

La Organización Panamericana de la Salud OPS, marcó el desarrollo de la salud en la región de las Américas. Los objetivos de la OPS desde su fundación fueron: proporcionar cooperación técnica directa para prevenir, controlar y erradicar las enfermedades y promover la salud.

La Salud Ocupacional se concibe como una disciplina que contribuye valiosamente a promover la salud de los trabajadores y en consecuencia la salud general de la población; se precisó en el año 1950 por el comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT ha formulado normas internacionales del trabajo, que aún hasta hoy revisten la forma de convenios y recomendaciones, por las que fijó unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales.

Esta tiene como objeto coordinar acciones entre las dos entidades e identificar áreas prioritarias de acción en el campo de la salud y seguridad ocupacional. A partir de sus determinaciones, ha establecido actividades conjuntas o coordinadas a nivel internacional, nacional y regional, y ha servido como mecanismo para promover una cooperación más cercana entre las dos organizaciones, con miras a contribuir efectivamente al desarrollo de políticas y programas de Salud Ocupacional a nivel global.

8. MARCOS DE REFERENCIA

8.1. MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTE: evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión, daño a la propiedad, ambiente de trabajo o combinación de estos.

ACCION PREVENTIVA: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable.

ACCION CORRECTIVA: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación potencialmente indeseable.

AFP: Administradora de Fondo de Pensiones.

ALTA DIRECCIÓN: persona o grupo de personas que dirigen y controlan al mas alto nivel de una organización.

AMBIENTE DE TRABAJO: conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo.

ARP: Administradora de Riesgos Profesionales.

ASPECTOS AMBIENTALES: elementos de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente.

AUDITORIA: proceso de verificación sistemático y documentado para determinar si las actividades y los resultados relacionados con ellas son conformes con las disposiciones planificadas y si estas se implementan efectivamente y son aptas para cumplir la política y objetivos de la organización.

CALIDAD: grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

CLIENTE: Organización o persona que recibe un producto.

CONTROL DE CALIDAD: parte de la gestión de la calidad orientada al cumplimiento de los requisitos de la calidad.

DESEMPEÑO: resultados medibles del sistema de gestión relativos al control de los riesgos de seguridad y salud ocupacional de la organización, basados en la política y los objetivos del sistema de gestión.

EFICACIA: extensión en las que se realiza las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

EFICIENCIA: relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

EPS: Entidad Promotora de Salud.

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN: Disposición de responsabilidades, autoridades y relación entre el personal.

EVALUACION DE RIESGOS: Proceso general de estimar la magnitud de un riesgo y decidir si este tolerable o no.

FACTOR DE RIESGO: Elementos, sustancias, procedimientos, acciones humanas, presentes en todo ambiente laboral, que presenten un potencial de sufrir lesiones en el individuo o daños naturales.

GESTIÓN: Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

GESTIÓN DE LA CALIDAD: Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización en lo relativo a la calidad.

IMPACTO AMBIENTAL: Cualquier cambio en el medio ambiente, sea adverso o benéfico, como resultado total o parcial de las actividades, productos o servicios de una organización.

IDENTIFICACION DEL PELIGRO: Procesos de reconocer que existe un peligro y definir sus características.

INCIDENTE: Evento que genero un accidente o que tuvo el potencial para llegar a ser un accidente.

INSPECCION: Evaluación de la conformidad por medio de observación y dictamen, acompañada cuando sea apropiada por medición, ensayo prueba o comparación con patrones.

MANUAL DE LA CALIDAD: Documento que especifica el sistema de gestión de la calidad de una organización.

MEDIO AMBIENTE: Entorno en el que opera una organización, que incluye aire, agua, suelo, recursos naturales, flora, fauna, seres humanos y su interrelación.

MEJORA DE LA CALIDAD: Parte de la gestión de la calidad orientada a aumentar la capacidad de cumplir con los requisitos.

MEJORAMIENTO CONTINUO: Proceso de dar realce al sistema de gestión, con el propósito de lograr una mejoría en el desempeño global en concordancia con las políticas de la organización.

META: Surge de los objetivos como requisito indispensable de desempeño y que sea posible aplicar en la organización.

NO CONFORMIDAD: Cualquier desviación respecto a las normas, prácticas, procedimientos, reglamentos de trabajo, desempeño esperado del sistema de gestión, que pueda ser causa directa o indirecta de muerte, enfermedad, lesión, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de ambos.

OBJETIVOS: Propósitos que una organización fija para cumplir en términos de desempeño.

ORGANIZACIÓN: Compañía, firma, empresa, institución o asociación, o parte o combinación de ellas, ya sea pública privada, que tiene sus propias funciones y administración.

PARTE INTERESADA: Persona o grupo que tenga un interés en el desempeño o éxito de una organización.

PLANIFICACION DE LA CALIDAD: Parte de la gestión de la calidad enfocada al establecimiento de los objetivos de la calidad y la especificación de los procesos operativos necesarios y de los recursos realizados para cumplir los objetivos de la calidad.

POLITICA DE LA CALIDAD: Intenciones globales y orientación de una organización relativas a la calidad, tal como se expresa formalmente por la alta dirección

POLITICA AMBIENTAL: Es la forma como la organización define su acción en relación con su desempeño ambiental global y fija sus objetivos y metas ambientales.

PROCESOS: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada de resultados.

PRODUCTO: Es el resultado de un proceso.

RIESGO: Combinación de las probabilidades con las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL: Incluye la estructura organizacional planificación de las actividades, responsabilidades, prácticas, procedimientos,

procesos y recursos para desarrollar, implementar, lograr y revisar y mantener la política ambiental.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD: Es aquella parte del sistema de gestión de la organización enfocada en el logro de resultados, en relación con los objetivos de la calidad. Para satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de las partes interesadas, según corresponda.

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Parte del sistema de gestión total, que facilita la administración de los riesgos de s & so asociados con el negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para establecer, implementar cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de s & so.

Las normas de Salud Ocupacional tienen como campo propio la protección de la salud del trabajador. Esta protección se encuentra inicialmente reconocida en el artículo 81 de la Ley 9 de 1979 cuando señala: “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participan el gobierno y los particulares”.

Las normas sobre Salud Ocupacional han mantenido un constante cambio con el fin de suplir las exigencias que surgen en materia laboral, y son nuevas en el lenguaje jurídico colombiano, aunque desde hace mucho tiempo se ha reglamentado lo referente a la salud de los trabajadores.

En nuestro país se da un gran esfuerzo para unificar las normas de Salud Ocupacional mediante la expedición del Decreto 1295 del 22 de junio de 1994 y al que se le incorpora la reglamentación que existía en Salud Ocupacional, en especial la Ley 9 de 1979 y el Decreto 614 de 1984, de donde debemos retomar los aspectos técnicos y de Higiene y Seguridad Industrial.

A continuación se presenta una relación de las normas más importantes:

Decreto 2663 y 3743 de 1950, por el cual se expide el actual Código Sustantivo del Trabajo y donde se establecen las prestaciones a cargo del empleador, y las primeras medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo.

Resolución 2400 de 1979, es considerado el Estatuto de la Seguridad Industrial.

Resolución 2013 de 1986, reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de Salud Ocupacional.

Resolución 1016 de 1989, reglamenta los programas de Salud Ocupacional en empresas, establece pautas para el desarrollo de los subprogramas de medicina preventiva, medicina del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial y del comité paritario de Salud Ocupacional.

Resolución 166 de 2002, por el cual se establece el Día Nacional de la Salud en el mundo del trabajo. Se celebra el 28 de julio de cada año.

Decreto 1703 de 2002, adopta medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se relaciona con el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1010 de 2006, se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

9. HIPÓTESIS

- ✚ El factor económico incide ostensiblemente en la aplicación de programas de Salud Ocupacional en las empresas del sector comercio del municipio de Neiva.
- ✚ Los empleadores de las diferentes empresas comerciales, se limitan a realizar reuniones 1 vez por mes con el grupo de trabajadores que conforman el “COPASO”, sólo asistiendo a las mismas, sin lograr resultados efectivos para la empresa.
- ✚ La metodología utilizada en las empresas del sector comercio del municipio de Neiva, no contribuye al bienestar físico, mental y social de los trabajadores, por no responder a las necesidades y expectativas de los mismos.
- ✚ Los conceptos sobre programas de Salud Ocupacional que manejan los patronos de las empresas comerciales, corresponden a un programa simbólico y no a un programa activo que conduzca a la disminución y/o ausencia de riesgos laborales de los trabajadores.

10. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

10.1. DISEÑO METODOLÓGICO

Se realizó una investigación descriptiva, especialmente relacionada con los factores que incidieron en los procesos organizativos del sector comercio en el municipio de Neiva.

Se escogió como población el sector comercio del municipio de Neiva. La investigación se desarrolló primordialmente con el enfoque Empírico Analítico; desde dos dimensiones: la descriptiva y al explicativa sobre el proceso.

POBLACIÓN: La constituyen todas las empresas que conforman el sector comercio en el municipio de Neiva; que son 5467.

MUESTRA: Teniendo en cuenta los objetivos del estudio, el esquema de la investigación y el alcance de sus contribuciones se selecciona una muestra probalística.

Las muestras probalísticas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas en donde se hacen estimaciones de variables en la población.

A continuación se determina el tamaño de la muestra y el respectivo procedimiento de selección de la misma. La fórmula para determinar el tamaño de n es la siguiente:

$$S^2 \quad \text{Varianza de la muestra}$$

$$n = \frac{S^2}{V^2} = \frac{0,09}{0,0004}$$

V^2 Varianza de la población

N = Empresas del sector comercio.

Y = Valor promedio de una variable = 1, representante por empresa del sector comercio.

Se = Error estándar = 0,02

V = Varianza de la población. Su definición Se^2 , o sea, el cuadrado del error:

S^2 = Varianza de la muestra expresada como probabilidad de ocurrencia y sustituyendo se tiene que:

$$n = \frac{S^2}{V^2}$$

$$S^2 = P(1 - P) = 0,9(1 - 0,9)$$

$$= 0,09$$

$$V^2 = (0,02)^2 = 0,0004$$

$$n = \frac{0,09}{0,0004}$$

Y ajustando se tiene que:

$$n = \frac{n}{1 + n/N} = \frac{225}{1 + 225/218}$$

225

$$n = \frac{225}{1,041} = 216$$

Es decir que para la presente investigación, se necesita una muestra de 216 empresas.

11. INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

SECTOR COMERCIO

Identificación de la Empresa

Razón social: _____ NIT: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____ E-mail: _____

Coordinador Salud Ocupacional: _____ Clase de riesgo: _____

Numero de empleados: Planta: _____ Contrato: _____ Cooperativas: _____

ARP _____

A. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

1. Existe una política SSOMA por parte de los directivos de la empresa que incluya:

Firma del Gerente actual. Si No Divulgación Si No

Publicación Si No

2. Otra política a juicio de la empresa? Si No

B. OBJETIVOS Y METAS

3. La empresa establece objetivos para la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo al diagnóstico de condiciones de trabajo y requisitos legales? Si No

4. La empresa ha establecido metas cuantificables para el cumplimiento de los objetivos definidos anteriormente? Si No

5. La empresa ha establecido un plan de acción para el cumplimiento de los objetivos, que incluya:

Acciones Si No Recursos Si No

Responsables Si No Cronograma Si No

6. Se realiza análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y metas? Con qué periodicidad?

Mensualmente Si No Trimestralmente Si No

c. Semestralmente Si No

C. ELEMENTOS VISIBLES DEL COMPROMISO GERENCIAL

7. Con qué frecuencia se llevan a cabo las reuniones generales con respecto a los temas de Seguridad y Salud Ocupacional?

Mensualmente Si No

Bimestralmente Si No

Trimestralmente Si No

8. Se tiene un programa de inspecciones gerenciales que incluya evaluación de las condiciones de SSOMA en las áreas de trabajo? Si No

9. Se ejecutan las inspecciones gerenciales? Si No

10. La gerencia realiza mínimo una revisión al año del sistema que incluya

Política Si No Objetivos Si No

Análisis estadístico de accidentalidad Si No

11. Los empleados están familiarizados con las políticas que tiene la empresa?

Si No

12. Los empleados están familiarizados con los objetivos globales de la empresa y los objetivos? Si No

D. ORGANIZACIÓN, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

13. Se tiene asignado un presupuesto para el desarrollo del programa SSOMA?

Si No

14. Se verifica la ejecución del presupuesto?. Si No

15. Se tiene asignado un coordinador del programa de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente? Si No

16. Se tiene asignadas las responsabilidades en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para:

Alta gerencia Si No Nivel gerencial medio Si No
Personal operativo Si No Coordinador del programa Si No

17. Se evalúa el cumplimiento de estas responsabilidades de acuerdo al procedimiento? Si No

E. REQUISITOS LEGALES BASICOS

18. Identificación de los requisitos legales y de otra índole en Seguridad y Salud Ocupacional aplicables a la empresa. Si No

19. Se evidencia el cumplimiento de los requisitos legales identificados?
Si No

20. Están todos los empleados afiliados a:

- | | | | | |
|---|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a. Sistema General de Riesgos Profesionales | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| b. Sistema General de Salud | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Sistema General de Pensiones | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

21. Existe un Programa de Salud Ocupacional que incluya:

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| b. Subprograma de Seguridad Industrial | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Subprograma de Higiene Industrial | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| d. Cronograma de actividades actualizado anualmente, acorde con el diagnóstico de condiciones de trabajo | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

22. Se realiza monitoreo al cumplimiento del cronograma de actividades?
Si No

23. Tiene la empresa el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial actualizado y publicado? Si No

24. Está establecido el Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o vigía.

Si No

25. El comité Paritario de Salud Ocupacional y/o Vigía reúne los siguientes requisitos?

Se reúne semanalmente? Si No

Se hace seguimiento a los compromisos adquiridos en las reuniones?

Si No

El registro del Comité está actualizado Si No

26. Tienen los empleados conocimiento del COPASO o Vigía?

Si No

F. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO, IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y CONTROL DE RIESGOS.

27. Se tiene un procedimiento para la continua identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos? Si No

28. Se tienen identificados o se identifican continuamente los peligros de acuerdo al procedimiento? Si No

29. Se han evaluado continuamente los riesgos identificados? Si No

30. Corresponde la identificación y valoración de los riesgos a la actividad económica de la empresa? Si No

31. Están establecidas las medidas de intervención para controlar los riesgos identificados? Si No

32. Se han implementado las medidas de intervención definidas?
Si No

33. Se hace seguimiento a las medidas de intervención? Si No

G. COMPETENCIAS, PROGRAMA DE INDUCCION, MOTIVACION Y ENTRENAMIENTO EN SOMA.

34. Se han identificado las competencias para todo el personal en SSOMA en términos de:

Educación	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Experiencia	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Entrenamiento	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

35. Se tienen identificadas las necesidades de capacitación y entrenamiento?
Si No

36. El personal que realiza las capacitaciones es competente? Si No

37. Se tiene un programa de inducción por escrito que incluya:

a. Generalidades de la empresa	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
b. Aspectos de Seguridad, Salud Ocupacional y medio Ambiente	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
c. Políticas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
d. Reglamento de Higiene Seguridad Industrial	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
e. Comité Paritario de Salud Ocupacional	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
f. Factores de riesgo prioritarios inherentes al cargo.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

38. Se identifican y desarrollan programas de motivación para lograr la participación del personal en el Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente? Si No

39. Se cuenta y se mantiene un mecanismo para difundir las acciones y resultados del Sistema de Seguridad, Salud y medio Ambiente?
Si No

40. La identificación de peligros, evaluación y control de riesgos están acordes con los peligros identificados en el área revisada? Si No

41. Conocen los empleados los riesgos a los que están expuestos? Si No

42. Participan los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en su actividad? Si No

43. El Supervisor conoce las funciones a desempeñar con relación a Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente? Si No

44. El personal tiene conocimiento en el entrenamiento que se le ha dado en:

- a. Reglas de seguridad en las tareas que desarrolla Si No
- b. Control de emergencias Si No
- c. Uso y mantenimiento de elementos de protección personal Si No

45. Los empleados tienen conocimiento de los temas de inducción en aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional? Si No

46. Se evidencia que los empleados tienen conocimiento sobre las capacitaciones recibidas? Si No

H. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

47. Se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de:

a. Ingreso Si No b. Periódicas Si No c. Retiro Si No

48. Existe un mecanismo de garantía de confiabilidad de las historias clínicas ocupacionales? Si No

I. ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN.

49. Se han identificado los riesgos de salud pública en la región donde labora?
Si No

50. Se realizan actividades de promoción y prevención en:

a. Campañas de alcohol y drogas Si No

b. Actividades de inmunización de enfermedades propias de la región, de acuerdo con los riesgos identificados? Si No

c. Otras actividades para riesgos de salud pública? Si No

51. Conocen los empleados los riesgos de salud pública a que están expuestos?

Si No

52. Se han implementado medidas de control para los riesgos de salud pública?

Si No

J. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA.

53. Se ha realizado un diagnóstico de salud? Si No

54. Se tienen protocolos de vigilancia epidemiológica ocupacional de la empresa de acuerdo a los riesgos identificados? Si No

55. Se han implementado sistemas de vigilancia epidemiológica? Si No

56. Conocen los empleados los programas de vigilancia epidemiológica que actualmente tiene la empresa? Si No

57. Participan los empleados en las actividades planteadas por el programa de vigilancia epidemiológica? Si No

K. REGISTROS Y ESTADISTICAS EN SALUD

58. Se tienen análisis estadísticos de:

a. Primeros auxilios Si No

b. Morbimortalidad Si No c. Ausentismo laboral Si No

59. Se genera un plan de acción resultante del análisis estadístico?

Si No

L. SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL.

60. Se han realizado mediciones a los riesgos higiénicos identificados de acuerdo con la actividad económica de la empresa? Si No

61. Se aplican sistemas de control eficaces para minimizar el efecto de los riesgos identificados? Si No

62. Se identifican actividades críticas en trabajo realizados en la empresa? Si No

63. Se documentan procedimientos seguros para ejecutar tareas críticas? Si No

64. Existen registros de divulgación de procedimientos? Si No

65. Se tiene por escrito un programa de mantenimiento preventivo para:

- | | | |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a. Equipos eléctricos | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| b. Instalaciones | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| c. Equipos de emergencia | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| d. Redes eléctricas | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |

66. Se han identificado técnicamente las necesidades de equipo de protección personal de acuerdo a los factores de riesgo existentes?

Si No

67. Los EPP son adecuados para las labores desarrolladas? Si No

68. Se lleva un registro de la entrega de los EPP a los trabajadores?

Si No

69. Se lleva registro sobre instrucciones a los trabajadores sobre el uso y mantenimiento del EPP? Si No

70. Se realizan inspecciones del estado y uso de los EPP? Si No

71. Se poseen y están disponibles las hojas de seguridad de los materiales y productos utilizados? Si No

72. Se capacita a los empleados en el conocimiento y uso de las hojas de seguridad, acorde a la labor realizada? Si No

M. INSPECCIONES

73. Se tiene un programa de inspecciones? Si No

74. Se lleva un registro de las inspecciones realizadas? Si No

75. Se analizan informes periódicos de inspecciones para identificar condiciones anormales y sus causas? Si No

76. Se hace seguimiento a las acciones remediales? Si No

77. Se informa a la gerencia sobre los resultados del análisis de informes de inspecciones? Si No

78. Se evidencia en el área de trabajo:

a. Almacenamiento adecuado de acuerdo a las normas de seguridad

Si No

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| b. Cerramiento, señalización y demarcación adecuados | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Áreas de trabajo aseadas y en orden | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| d. Disposición de residuo. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

N. PLANES DE EMERGENCIA.

79. Se tiene por escrito un plan de emergencias que contemple:

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a. Objetivos generales y específicos | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| b. Alcance | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Estructura organizacional para atender la emergencia | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| d. Programa para realización de simulacros | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| e. Identificación y evaluación de los escenarios de emergencias. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

80. Existe un mecanismo de reporte de todas las emergencias que ocurran?

Si No

81. Cuenta la empresa con los equipos requeridos para atender una emergencia en primera instancia? Si No

82. La Empresa cuenta con el recurso humano entrenado para atender emergencias? Si No

83 Se realizan y se llevan registros de simulacros? Si No

84. Se llevan registros correctivas derivadas de los simulacros? Si No

85. Contempla el plan de emergencias un mecanismo para llevar información actualizada de:

a. Entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias disponible a los trabajadores Si No

b. Listado de miembros de las brigadas de apoyo interno y de los funcionarios de la empresa del nivel ejecutivo Si No

c. Mapas, planos y dibujos de las instalaciones donde se identifiquen los equipos, áreas de riesgo, número de personas, salidas de emergencia, rutas de evacuación, señalización, etc.? Si No

86. Tienen los empleados acceso a los números telefónicos de las entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias? Si No

87. Conocen los empleados los procedimientos para atender las emergencias en que se vea involucrada su área de trabajo? Si No

88. La señalización para evacuación se visualiza e identifica plenamente en todas las áreas del edificio? Si No

89. Los brigadistas tienen conocimiento y entrenamiento en:

a. Primeros auxilios Si No b. Combate de incendios Si No

90. El equipo contra incendios se encuentra debidamente ubicado y señalizado? Tiene las fechas de recarga en lugar visible? Si No

O. ACCIDENTALIDAD

91. Se tiene un procedimiento para investigar accidente e incidentes?

Si No

92. Se lleva registro estadístico de accidentes y casi accidentes ocurridos?

Si No

93. Se hace seguimiento a las recomendaciones generadas en la investigación de accidentes? Si No

94. Indicadores:

a. Se tiene certificación de la ARP de los accidentes ocurridos en los tres últimos años vencidos? Si No

b. Se han disminuidos los indicadores estadísticos de IF e IS de accidentalidad del último año vencido con respecto a los dos años anteriores? Si No

c. Se han disminuido los indicadores estadísticos de pérdidas (Daños a la propiedad, daños al ambiente, daños al proceso, daños a terceros) del último año vencido con respecto a los dos años anteriores como consecuencia de accidentes? Si No

95. Programas regulares de prevención contra riesgos profesionales?

Si No

96. Diseño, montaje y operación de los sistemas de vigilancia epidemiológica?

Tiene:

a. Diseño Si No

b. Montaje Si No

c. Operación Si No

97. Fomento de estilos de trabajo y vida saludable? Si No

98. Se dio a conocer a los trabajadores las políticas de salud ocupacional, deberes y derechos? Si No

99. Han verificado la existencia y funcionamiento del programa de salud ocupacional?

Si No

100. Sabe usted que se conmemora el 28 de julio en Colombia

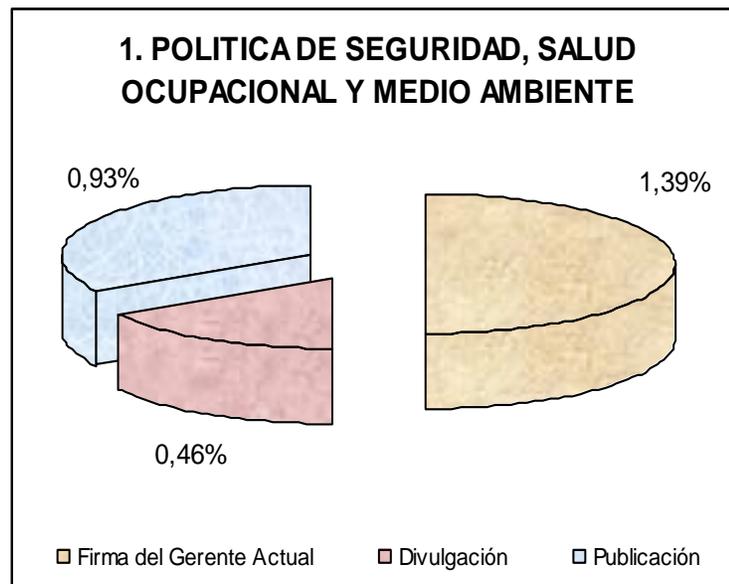
Si No

12. ANALISIS DE LAS GRAFICAS

12.1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

Grafico 1: Existe una política SSOMA por parte de los directivos de la empresa que incluya:

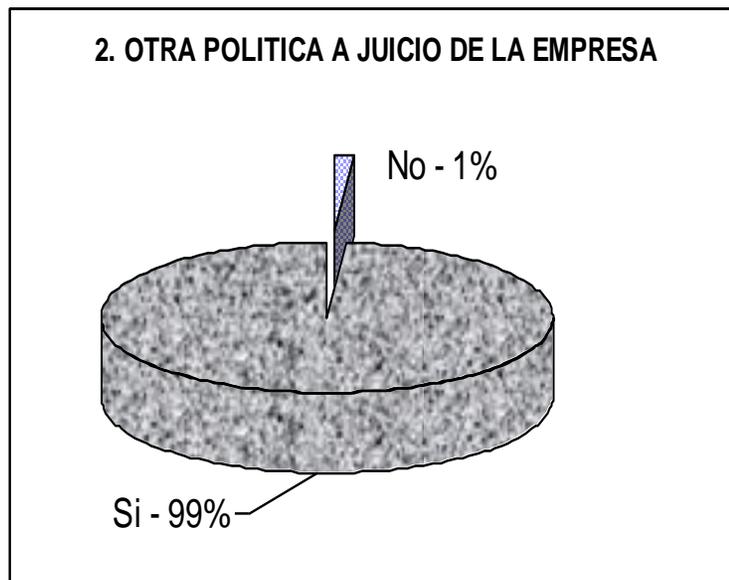
- a. Firma del Gerente actual
- b. Divulgación
- c. Publicación



En la presente gráfica, se ve que hay un mayor porcentaje de firma del Gerente. Llevado a la práctica este porcentaje es muy alto con respecto a la Divulgación y Publicación que serían las más importantes en lo que respecta a la Política SSOMA, en la cual el empleado administrativo y operativo debe estar informado

sobre las políticas que cada empresa apruebe en lo que respecta a seguridad ocupacional, en cada una de ellas.

Grafico 2: Otra política a juicio de la empresa?



Las empresas de esta región basan su seguridad social, a lo establecido legalmente a nivel nacional de todas las empresas, sin hacer modificaciones a las ya existentes, creando ellos una política independiente de política SSOMA, que permita mejorar el ambiente en lo que respecta a la seguridad laboral, dentro de cada empresa.

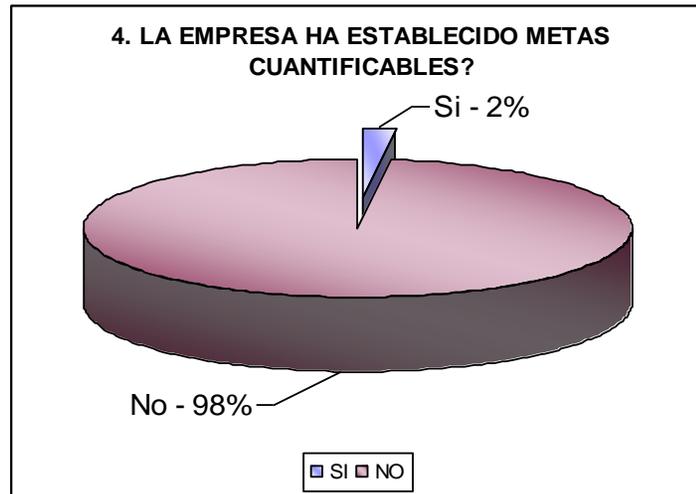
12.2 OBJETIVOS Y METAS

Grafica 3 : La empresa establece objetivos para la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo al diagnóstico de condiciones de trabajo y requisitos legales?



Esta gráfica demuestra el grado de inseguridad laboral, en lo que respecta a Seguridad y Salud Ocupacional, en las empresas de esta región. Demostrando con ello, que no se da la importancia que merece, tanto por el personal administrativo como por los subalternos. Ocasionando con ello un alto grado de inseguridad laboral.

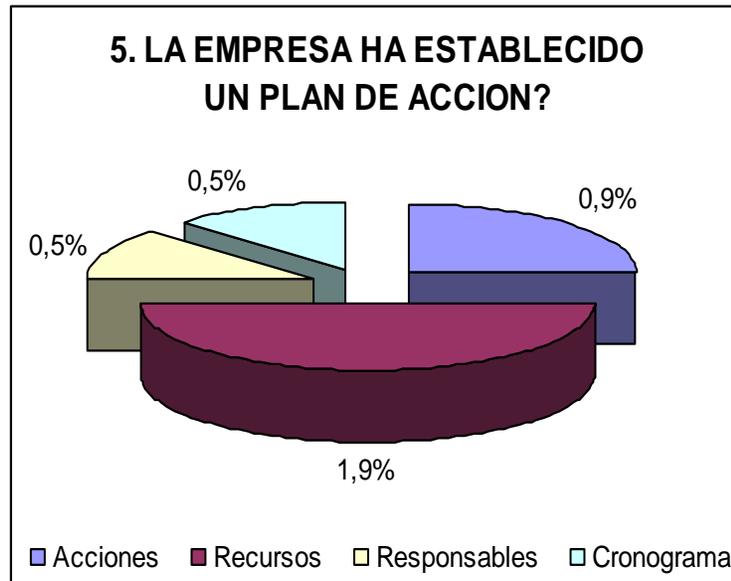
Grafico 4: La empresa ha establecido metas cuantificables para el cumplimiento de los objetivos definidos anteriormente?



La gráfica demuestra que no se ha tomado el interés de cuantificar, si los objetivos de la Seguridad social en las empresas, cumplen los objetivos o no. De igual manera denota el desinterés por remediar este tipo de acciones en cada una de ellas.

Grafica 5: La empresa ha establecido un plan de acción para el cumplimiento de los objetivos, que incluya:

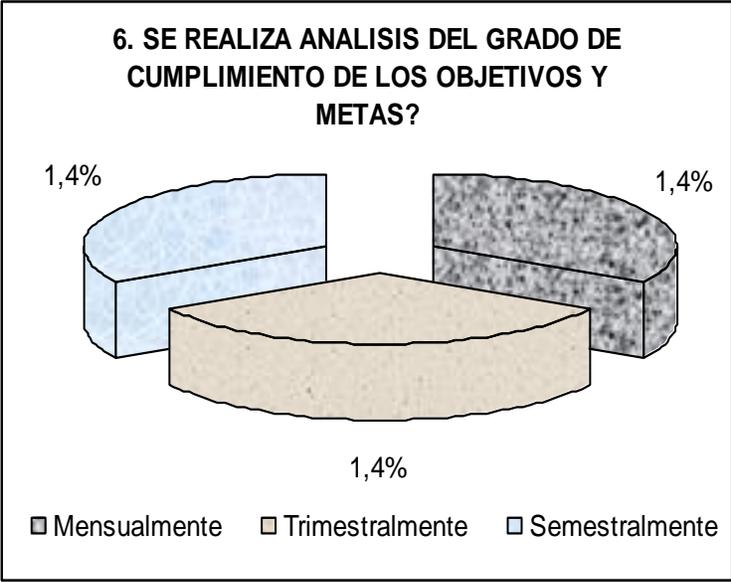
- a. Acciones
- b. Recursos
- c. Responsables
- d. Cronograma



Se demuestra que las empresas cuentan con los recursos, realizan acciones que propenden por un buen ambiente laboral, pero el cronograma que se ha establecido es muy limitado, como los responsables del mismo. Lo anterior conlleva, a que los recursos no se estén utilizando en toda su capacidad.

Grafica 6: Se realiza análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y metas?
Con qué periodicidad?

- a. Mensualmente
- b. Trimestralmente
- c. Semestralmente

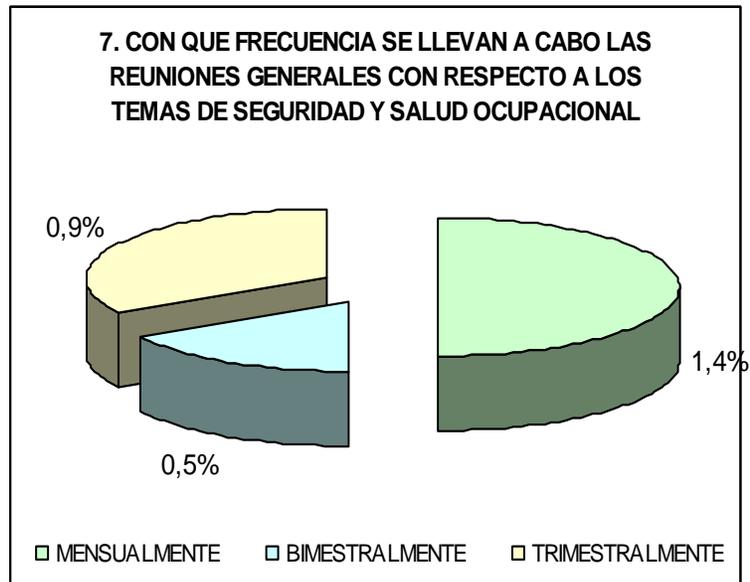


La gráfica demuestra que si se realiza un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y metas, realizando en periodos de 30 – 90 y 180 días.

12.3 ELEMENTOS VISIBLES DEL COMPROMISO GERENCIAL

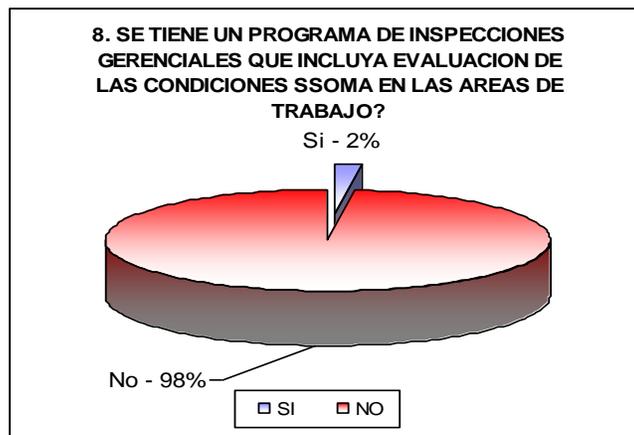
Grafico 7: Con qué frecuencia se llevan a cabo las reuniones generales con respecto a los temas de Seguridad y Salud Ocupacional?

- a. Mensualmente
- b. Bimestralmente
- c. Trimestralmente



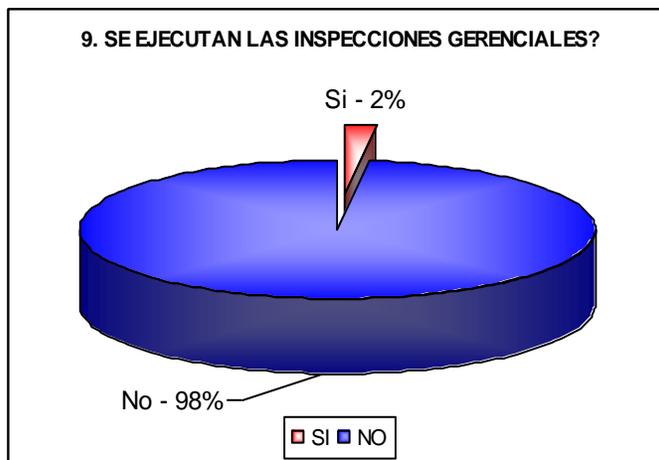
Se está cumpliendo un rigor mensual de las reuniones generales en cuanto a los temas de seguridad y Salud ocupacional. Dejando las reuniones Bimestrales y Trimestrales, por alguna eventualidad que se presente en la reunión mensual, o para casos especiales.

Grafico 8: Se tiene un programa de inspecciones gerenciales que incluya evaluación de las condiciones de SSOMA en las áreas de trabajo?



El programa de inspecciones es mínimo, en donde la empresa no está evaluando si se está cumpliendo las condiciones del SSOMA, en las áreas de trabajo.

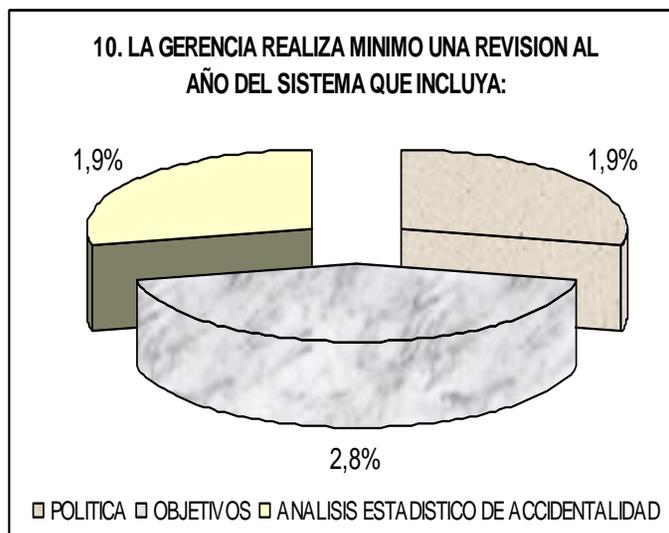
Grafica 9: Se ejecutan las inspecciones gerenciales?



Los gerentes de las empresas, demuestran poco cumplimiento en las inspecciones. Esto permite que se puedan presentar situaciones fortuitas, en donde las empresas solo toman acciones correctivas, sobre el hecho en sí.

Grafica 10: La gerencia realiza mínimo una revisión al año del sistema que incluya.

- a. Política
- b. Objetivos
- c. Análisis estadístico de accidentalidad



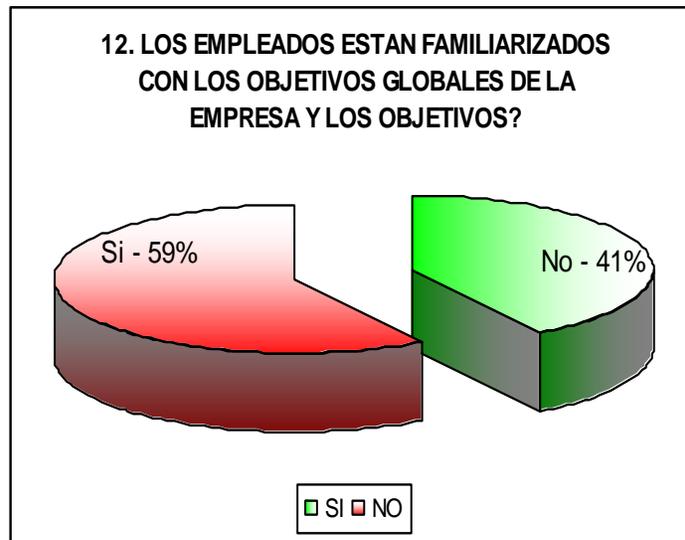
Se da demasiada importancia a los objetivos, lo que nos lleva a deducir, que la empresa le importa más los resultados.

Grafico 11: Los empleados están familiarizados con las políticas que tiene la empresa?



El personal posee un conocimiento mínimo sobre las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional que posee la empresa. Conllevando con esto a un gran porcentaje de probabilidad de accidentes laborales, por el desconocimientos de las mismas normas.

Grafico 12: Los empleados están familiarizados con los objetivos globales de la empresa y los objetivos?



Los empleados poseen un conocimiento general de los objetivos de la empresa, mas no específico, lo que origina poco compromiso de los empleados para con la empresa.

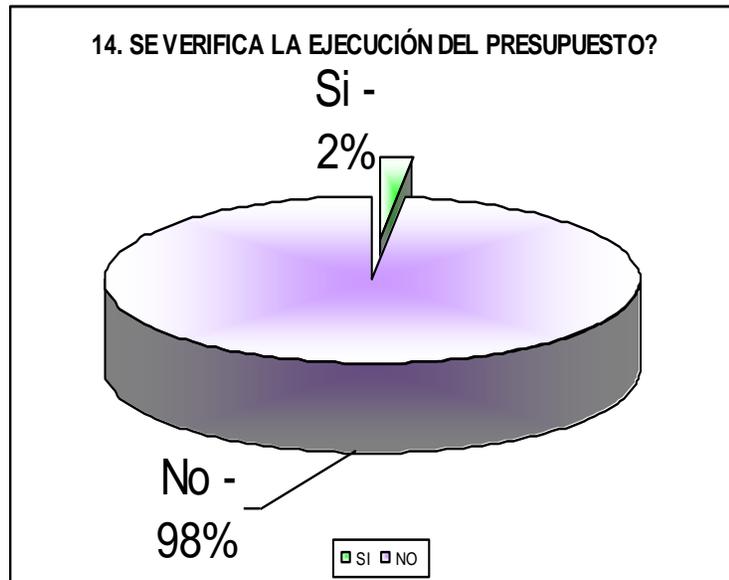
12.4 ORGANIZACIÓN, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

Grafico 13: Se tiene asignado un presupuesto para el desarrollo del programa SSOMA?



Las empresas no cuentan con un presupuesto adecuado para el desarrollo de la Política SSOMA. Se debe tener en cuenta, cuando se determine el presupuesto anual, para establecer los rubros adecuados dentro de este, para un buen cumplimiento de esta política.

Grafico 14: Se verifica la ejecución del presupuesto?



Las directivas de la empresa, no se constatan que el presupuesto que ha sido destinado para la ejecución de la política SSOMA, sea utilizado adecuadamente en la misma. No se le esta dando la debida importancia que se merece.

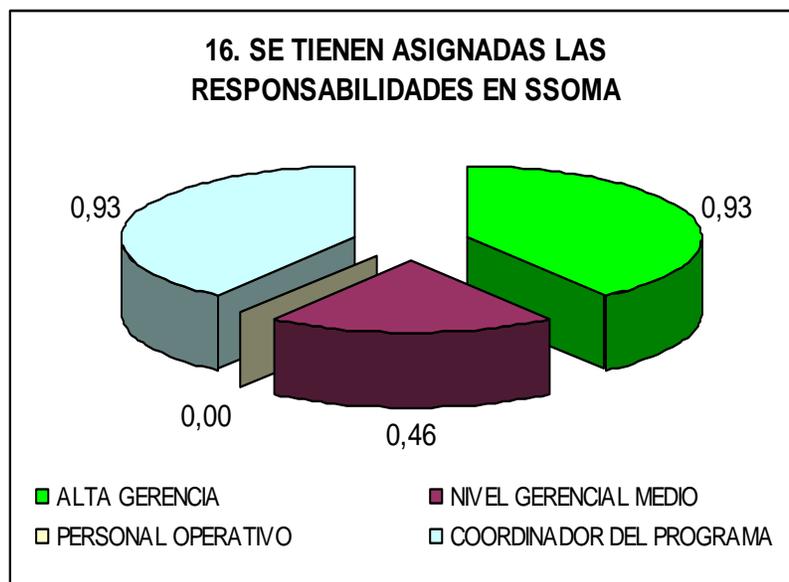
Grafico 15: Se tiene asignado un coordinador del programa de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente?



Dada la poca importancia que se le da a la política SSOMA, no se tiene una persona encargada de esta área. Demostrando con ello, el alto grado de irresponsabilidad por parte de los directivos hacia sus empleados.

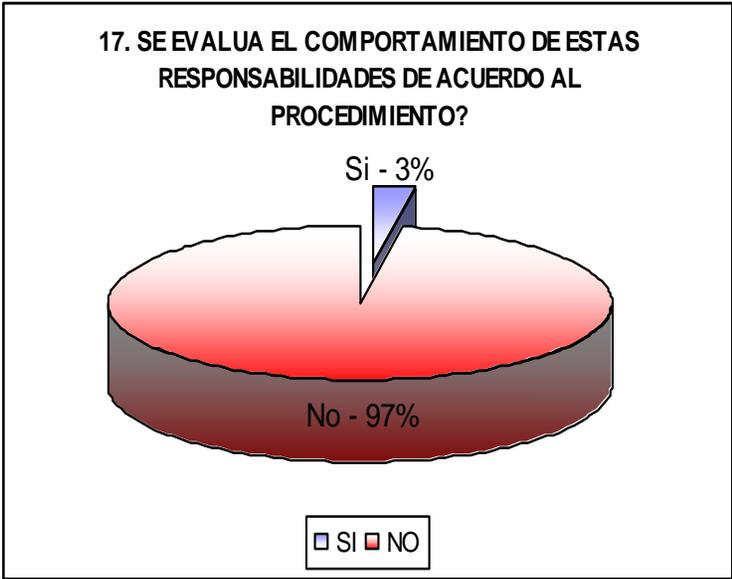
Grafico 16: Se tiene asignadas las responsabilidades en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para:

- a. Alta gerencia
- b. Nivel gerencial medio
- c. Personal operativo
- d. Coordinador del programa



La gráfica nos muestra, que no hay una distribución adecuada de las responsabilidades en la política SSOMA. Tanto el Coordinador del Programa, como el Personal Operativo, deberían contener los más altos índices de responsabilidad, ya que en ellos debe estar soportada la primera línea de ejecución de la misma.

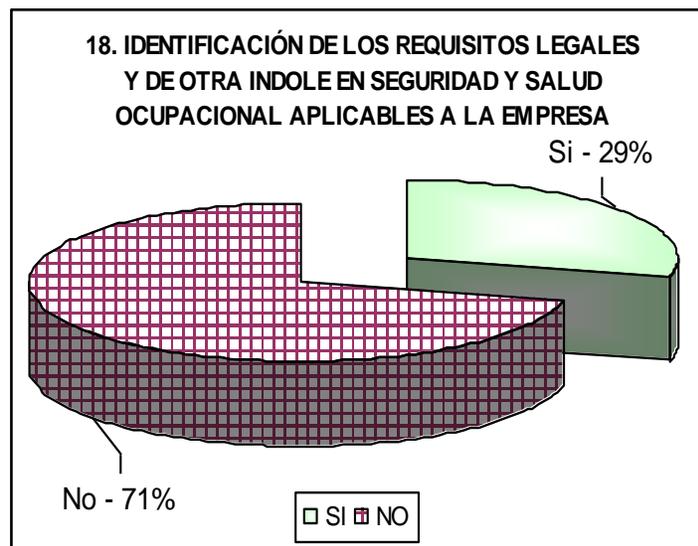
Grafica 17: Se evalúa el cumplimiento de estas responsabilidades de acuerdo al procedimiento?



Al no llevar un seguimiento adecuado por parte de la empresa, por ende, no se puede realizar una evaluación, ni responsables de comportamiento de los procedimientos.

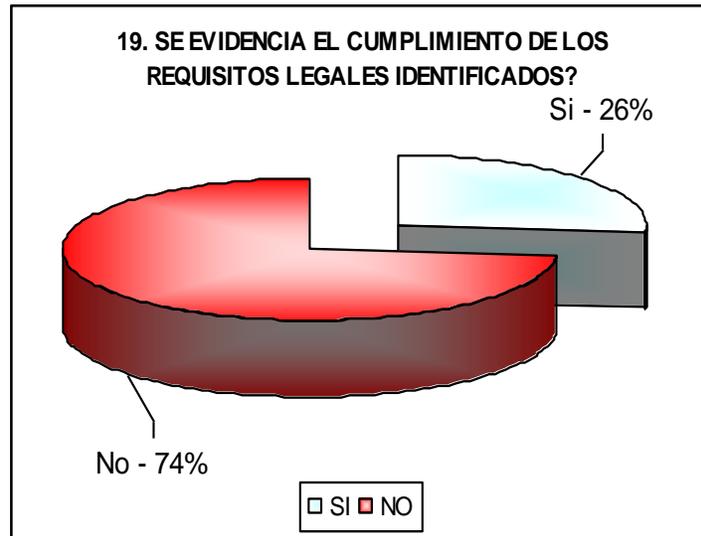
12.5 REQUISITOS LEGALES BASICOS

Grafico 18: Identificación de los requisitos legales y de otra índole en Seguridad y Salud Ocupacional aplicables a la empresa.



Se denota un leve conocimiento en la identificación de los requisitos legales y en lo que respecta a Salud Ocupacional. Este desconocimiento aumenta de gran manera, los riesgos profesionales que los empleados puedan presentar en un futuro.

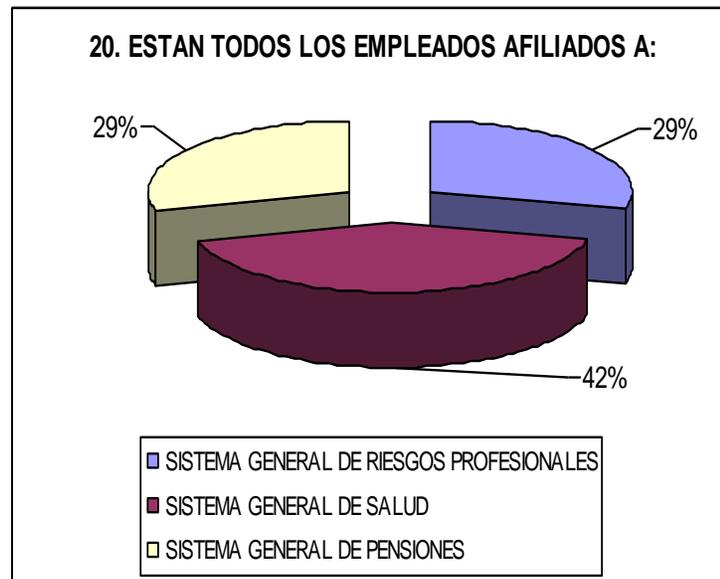
Grafico 19: Se evidencia el cumplimiento de los requisitos legales identificados?



Al existir poco conocimiento de las políticas SSOMA, el cumplimiento de los requisitos para la misma serán por defecto mínimos. Se cumple con lo que se conoce.

Grafico 20: Están todos los empleados afiliados a:

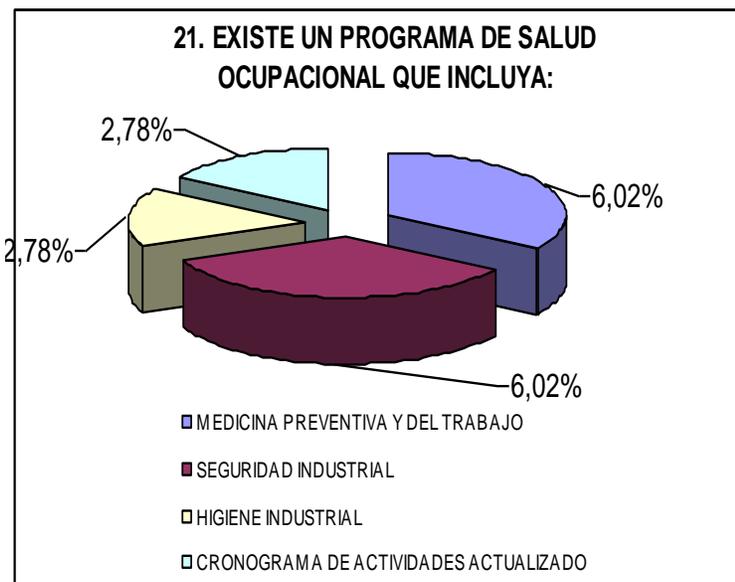
- a. Sistema General de Riesgos Profesionales
- b. Sistema General de Salud
- c. Sistema General de Pensiones



Si los empleados se las distintas empresas de este sector comercial, se encuentran afiliados a un sistema de seguridad, demostrando que el sistema General de Salud presenta un porcentaje alto, con respecto al Sistema de Riesgos Profesionales y de Pensiones, que se encuentran en le mismo nivel de porcentaje.

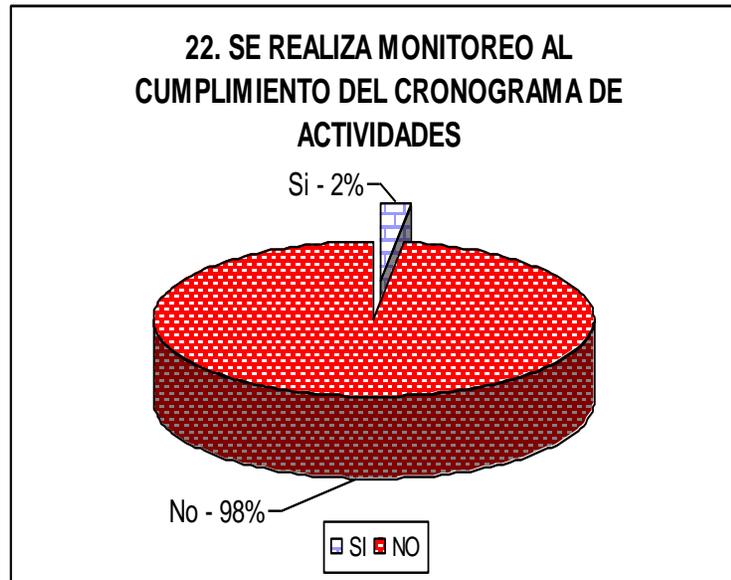
Grafico 21: Existe un Programa de Salud Ocupacional que incluya:

- a. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
- b. Subprograma de Seguridad Industrial
- c. Subprograma de Higiene Industrial
- d. Cronograma de actividades actualizado anualmente, acorde con el diagnóstico de condiciones de trabajo



Esta gráfica nos muestra que si existe un Programa de Salud Ocupacional, en la cual la Seguridad Industrial, la Medicina Preventiva y el trabajo, ocupan un alto y equitativo porcentaje y en un menor rango se encuentran la higiene Industrial y el Cronograma de Actividades actualizado. Denota esto que se le está dando la importancia debida a los subprogramas de mayor importancia.

Grafico 22: Se realiza monitoreo al cumplimiento del cronograma de actividades?



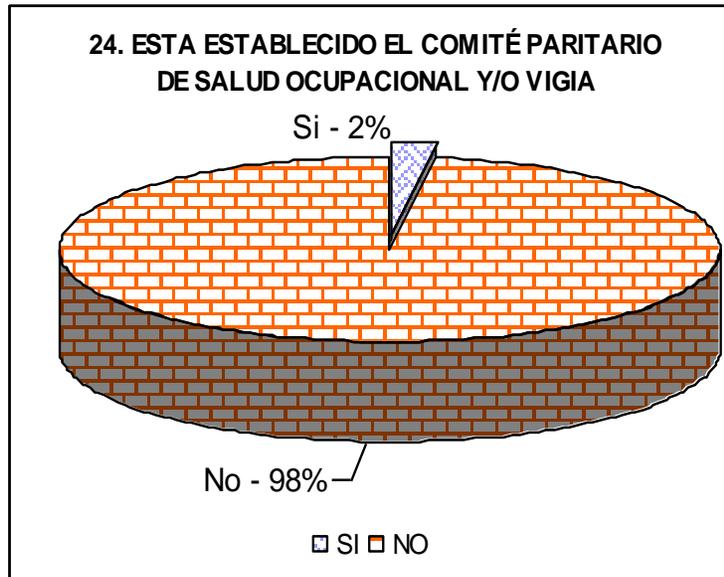
Las directivas de las empresas de comercio de esta región, según lo muestra la gráfica, no realiza un seguimiento adecuado de los cronogramas de actividades de la Política SSOMA. Este descuido, origina un deterioro laboral, que poco a poco, conllevará a la sucesión de posibles riesgos profesionales.

Grafico 23: Tiene la empresa el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial actualizado y publicado?



En esta gráfica se demuestra el no cumplimiento de la Política SSOMA. Toda empresa a nivel nacional, esta obligada por la Constitución, a publicar, y ubicar en un sitio visible dicho reglamento, al igual que, realizar brigadas de capacitación en Bioseguridad a todo el personal que labore en la empresa.

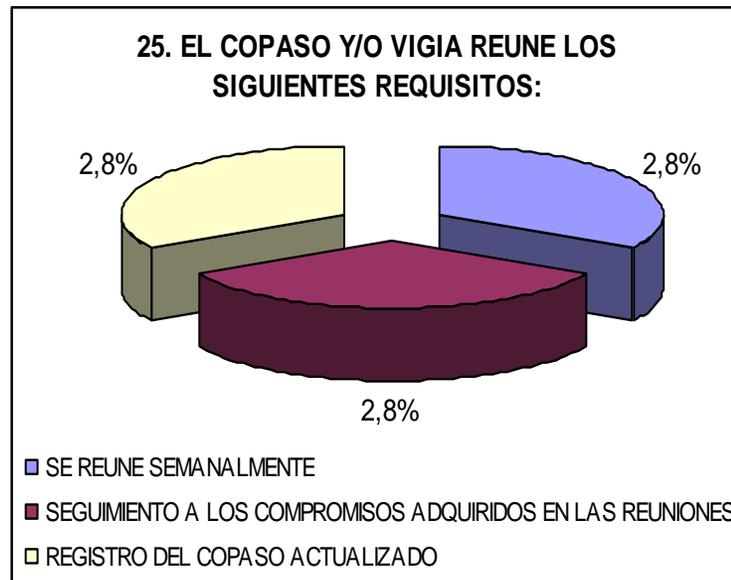
Grafico 24: Está establecido el Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o vigía



Las empresas no cuentan con esta política. No se crea este departamento, por el hecho de no incurrir en costos adicionales en la planta de personal, o por no considerarlo necesario. Argumentan, que esto debe de ser estrictamente individual a cada empleado.

Grafico 25: El Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o Vigía reúne los siguientes requisitos?

- a. Se reúne semanalmente?
- b. Se hace seguimiento a los compromisos adquiridos en las reuniones?
- c. El registro del Comité está actualizado



Las pocas empresas que cuentan con estos comités, tiene un seguimiento de su evolución, reuniendo y cumpliendo con los requisitos que exige la ley.

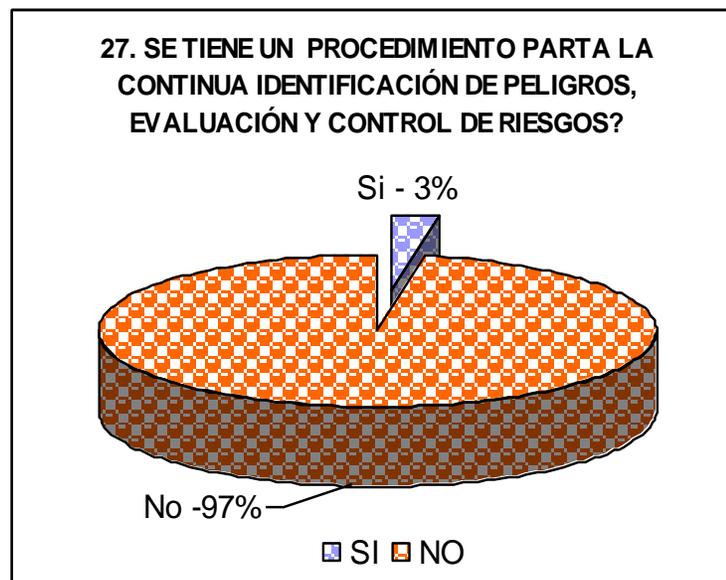
Grafico 26: Tienen los empleados conocimiento del COPASO o Vigía?



Se presenta un conocimiento leve de este programa de seguridad laboral. Demostrándonos que dentro de estas empresas, la mayoría de sus empleados poseen un desconocimiento de las normas y/o políticas de seguridad, establecido para las empresas.

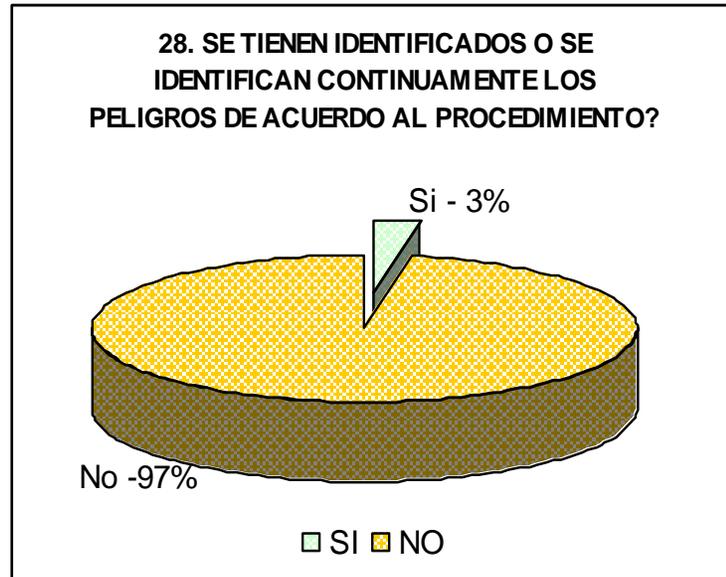
12.6 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO, IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y CONTROL DE RIESGOS.

Grafico 27: Se tiene un procedimiento para la continua identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos?



Se encuentra un desconocimiento casi total, sobre este tema. Lo que demuestra que ninguna de las personas que pertenecen a estas empresas, están al tanto del conocimiento de los riesgos que pueden surgir en el normal desempeño de su labores diarias, en su jornada laboral. La evaluación y el control es nula, se realiza solo cuando se presenta el riesgo.

Grafico 28: Se tienen identificados o se identifican continuamente los peligros de acuerdo al procedimiento?



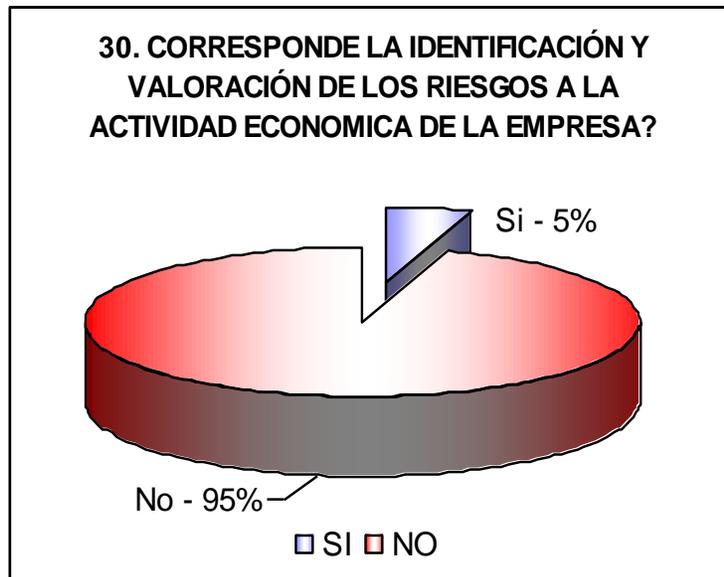
Esta gráfica nos demuestra que no se identifican los peligros de riesgo laboral. No existe un procedimiento adecuado, por el desconocimiento del mismo. Los agentes de riesgo no son identificados previamente, se conocen solo en el mismo momento que se suceden.

Grafico 29: Se han evaluado continuamente los riesgos identificados?



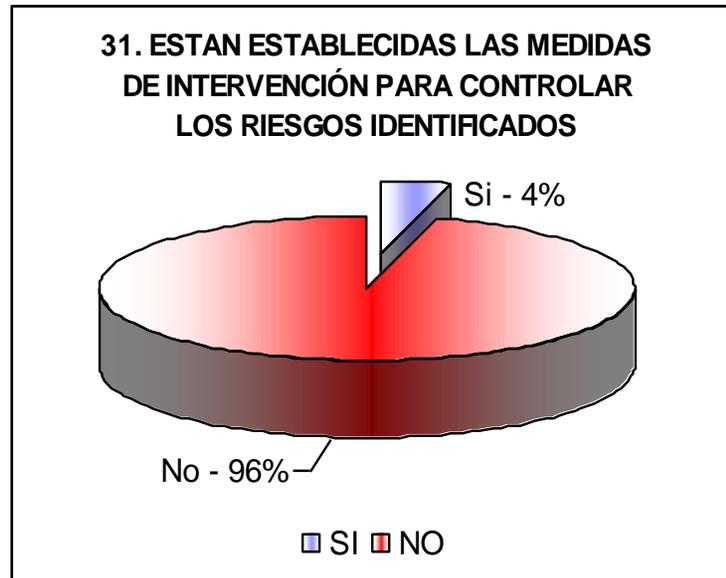
El poco porcentaje positivo que nos muestra la gráfica, nos demuestra que solo se evalúa los riesgos ocurridos. Desafortunadamente deja ver el desconocimiento global de los riesgos que aún no se han presentado. Cuando ha ocurrido, algún tipo de riesgo laboral, no se tiene la precaución de llevar una estadística de los sucesos, para poder tener un conocimiento previo de que tipo de riesgos se pueden presentar, realizando un determinado proceso laboral.

Grafico 30: Corresponde la identificación y valoración de los riesgos a la actividad económica de la empresa?



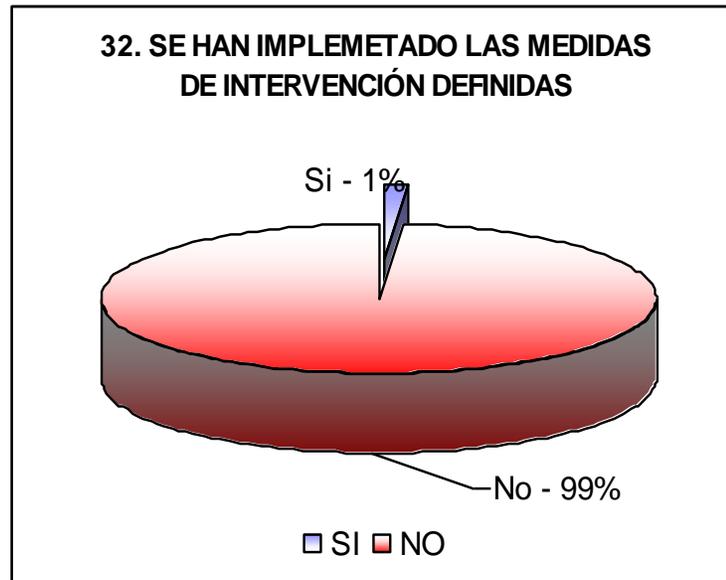
En este tipo de empresas, la identificación y valoración de los riesgos, por lo general no tienen nada que ver con la actividad económica que desarrollan. La actividad económica del comercio, se fundamenta en la compra y venta de productos terminados, en donde sus empleados son temporales, y se califica es por la habilidad y destreza en las ventas de mostrador.

Grafico 31: Están establecidas las medidas de intervención para controlar los riesgos identificados?



Al no haber medidas establecidas, no se puede realizar un control de los riesgos, solamente de los casos fortuitos que se presenten.

Grafico 32: Se han implementado las medidas de intervención definidas?



Se presenta un desconocimiento total de las medidas de intervención de los organismos en las empresas. Demostrando que no se le da la importancia necesaria a estos procedimientos.

Grafico 33: Se hace seguimiento a las medidas de intervención?

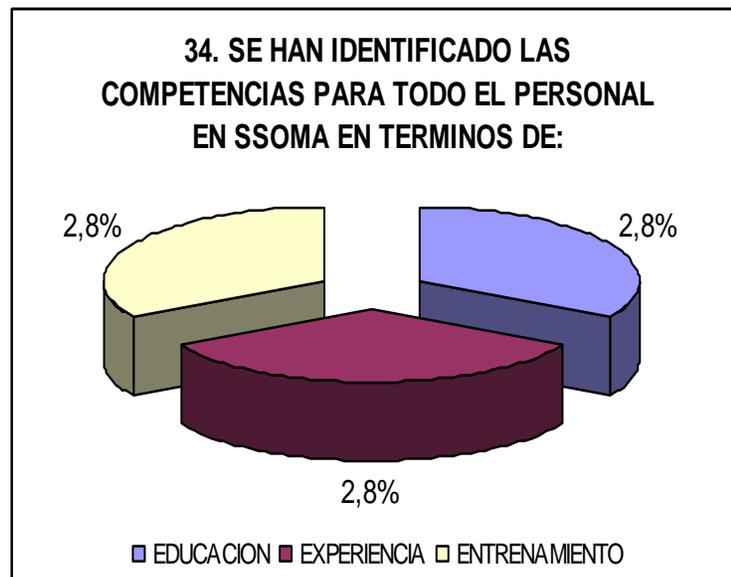


La gráfica nos muestra que las medidas de intervención son casi nulas, ya que estas no son dadas a conocer, al personal idóneo de la empresa, para pueda haber un seguimiento de medidas, deben existir primero estas.

12.7 COMPETENCIAS, PROGRAMA DE INDUCCION, MOTIVACION Y ENTRENAMIENTO EN SSOMA.

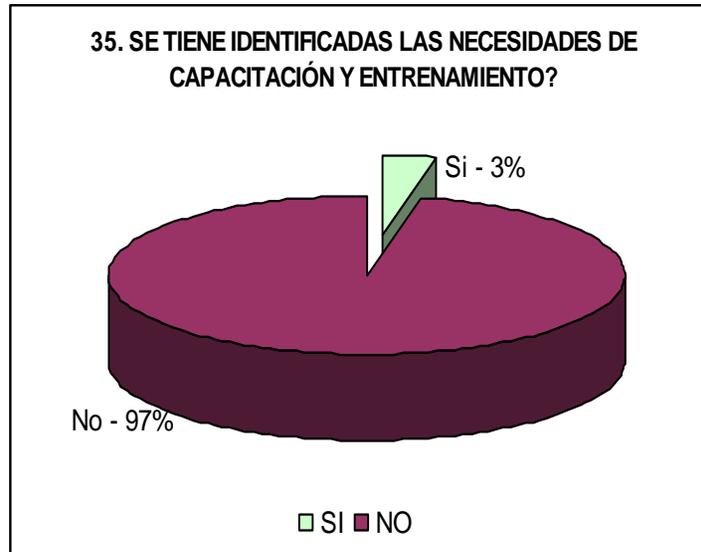
Grafico 34: Se han identificado las competencias para todo el personal en SSOMA en términos de

- a. Educación
- b. Experiencia
- c. Entrenamiento



Si se tiene plenamente identificadas las competencias para todo el personal, en SSOMA en un porcentaje equivalente en cuanto a educación, experiencia y entrenamiento. Cabe anotar que el hecho de tenerlas identificadas, no quiere decir que sean debidamente conocidas y aplicadas.

Grafico 35: Se tienen identificadas las necesidades de capacitación y entrenamiento?



Los porcentajes nos muestran, que las directivas de las empresas, no tienen identificadas las necesidades de capacitación y entrenamiento para su personal. Lo que nos demuestra que la ignorancia en cuanto a estos temas, puede acarrear inconvenientes para los empleados y por ende para los empleados.

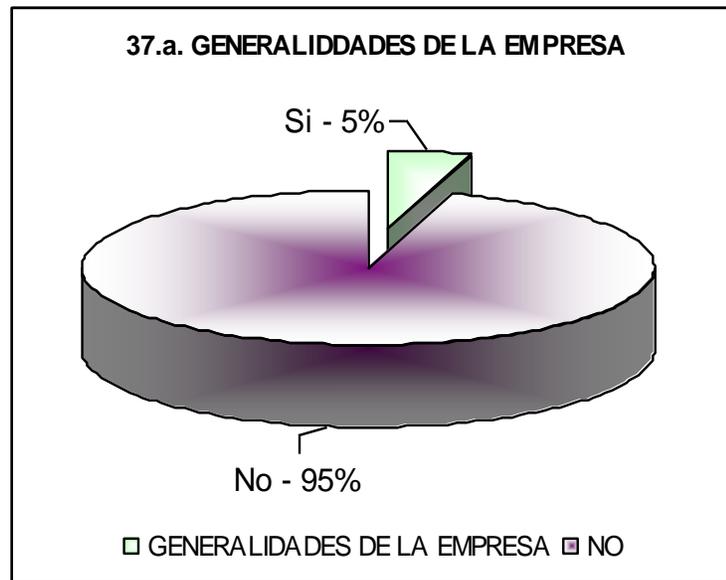
Grafico 36: El personal que realiza las capacitaciones es competente?



El desconocimiento impide ser objetivos y tener personal idóneo, ya que las empresas no les dan la importancia a este tipo de sucesos y no invierten en dichas capacitaciones por no considerarla objetiva y lucrativa.

Grafico 37: Se tiene un programa de inducción por escrito que incluya:

a. Generalidades de la empresa



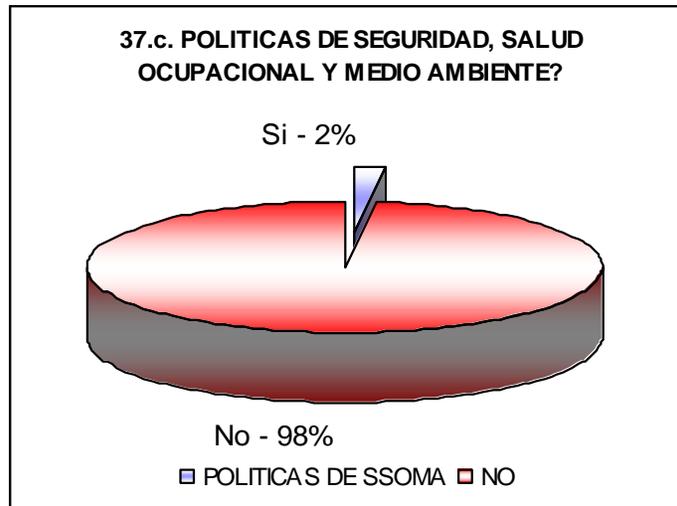
Los empleados cuando ingresan, no se les da, una buena instrucción sobre este tema. Se considera que su conocimiento, debe ser relacionado con las funciones a realizar y el desempeño dentro de ella.

b. Aspectos de Seguridad, Salud Ocupacional y medio Ambiente



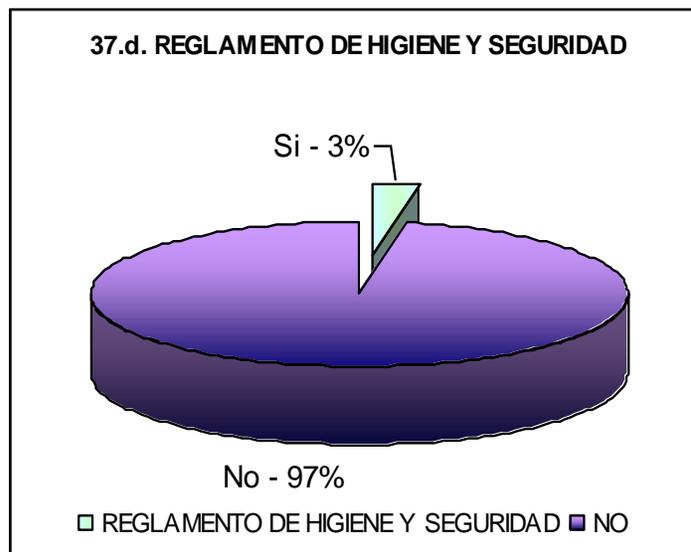
Esta gráfica, ratifica el hecho de que el personal cuando ingresa a la misma, su inducción va dirigida a sus funciones, mas no a los aspectos de seguridad industrial. Originando con ello que el empleado tenga un total desconocimiento previo sobre los agentes de riesgo presentes en el desempeño de sus funciones.

c. Políticas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente



Esta gráfica deja ver que en las empresas de la región no se llevan las políticas del SSOMA, como esta estipulado por la ley gubernamental.

d. Reglamento de Higiene Seguridad Industrial



El personal que ingresa a este tipo de empresas, recibe una inducción mínima sobre este tipo de capacitación. Fomentando con ello, el incremento de los agentes de riesgo profesional.

e. Comité Paritario de Salud Ocupacional



Así mismo, al personal que ingresa, no se le instruye del personal que conforma este comité paritario. Puede ser por que no está creado este tipo de comité dentro de la empresa, o por el hecho de no estar incluido dentro del proceso de inducción.

f. Factores de riesgo prioritarios inherentes al cargo



De igual manera, se presenta el hecho de que en la respectiva inducción del cargo a desempeñar, no se ofrece una completa instrucción en la parte de riesgos profesionales. Este punto es una de las principales falencias, que originan un alto porcentaje accidentes laborales.

Grafico 38: Se identifican y desarrollan programas de motivación para lograr la participación del personal en el Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente?



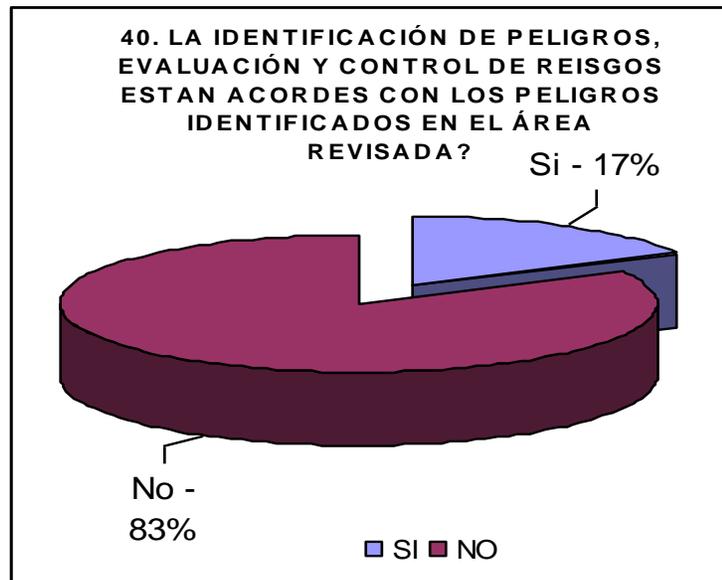
Esta gráfica demuestra que la empresa no tiene un programa de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente. Este hecho, no se pueden identificar y desarrollar este tipo de programas, en pro del beneficio del personal, lo que conlleva, a una gran ignorancia total de la empresa y el nulo desarrollo de la misma en este campo. Este tipo de falencias, origina que no se encuentre preparada en el caso de una eventualidad.

Grafico 39: Se cuenta y se mantiene un mecanismo para difundir las acciones y resultados del Sistema de Seguridad, Salud y medio Ambiente?



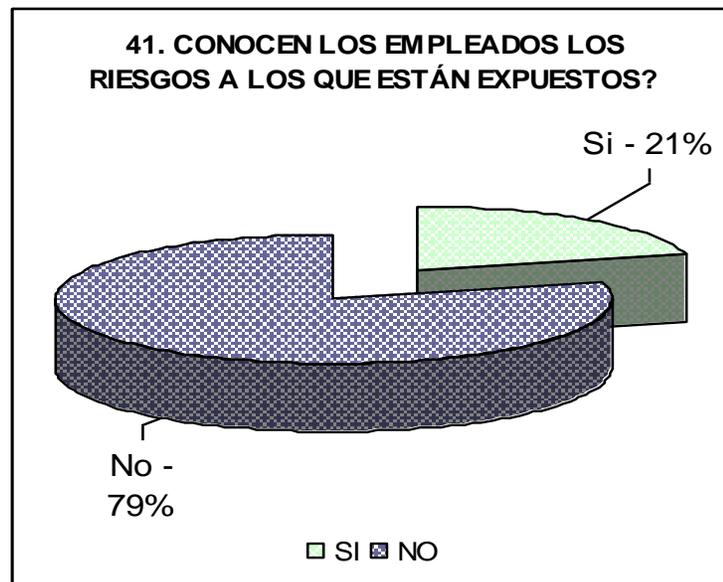
No se cuenta con un mecanismo, por ende no se mantiene. Las empresas están determinadas en incrementar y fomentar mecanismos de venta, mas no de seguridad laboral. Lo que conlleva a buenos resultados de comercio y nulidad en el sistema de seguridad industrial.

Grafico 40: La identificación de peligros, evaluación y control de riesgos están acordes con los peligros identificados en el área revisada



Según la gráfica, nos muestra que el 17%, de identificación de los peligros, evaluación y control de riesgos, está enfocada a los más importantes, basándose en hechos anteriores, de casos fortuitos, dejando a un lado casos de menor ocurrencia pero de igual importancia y que pueden llegar a afectar el normal desempeño de su desarrollo empresarial.

Grafico 41: Conocen los empleados los riesgos a los que están expuestos?



Al no recibir una adecuada inducción cuando se ingresa a la empresa, el personal es ajeno al conocimiento de los riesgos laborales a los que esta expuesto en el desempeño de las labores. Se debe implementar unas brigadas, que permitan la capacitación de este personal, para que se puedan desarrollar las actividades diarias en la empresa, con el menor factor de riesgo.

Grafico 42: Participan los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en su actividad? Y control de riesgos en su actividad?



Es evidente que la participación de los trabajadores, esta en un mínimo porcentaje, siendo este personal, el que ha presenciado o ha sido participe en algún riesgo de acuerdo a la actividad que desempeña, pero la gran mayoría, posee un nulo conocimiento y no ha participado en este tipo de situaciones, lo que origina un problema futuro para la empresa.

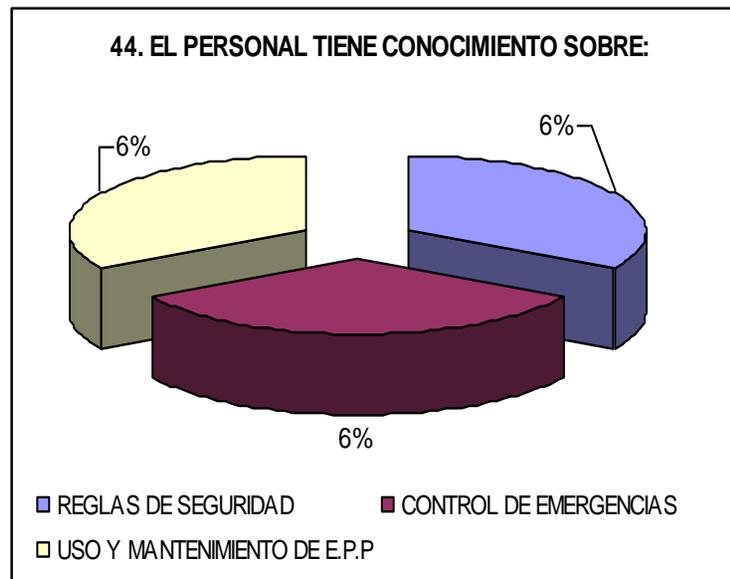
Grafico 43: El Supervisor conoce las funciones a desempeñar con relación a Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente?



Aunque el Supervisor pueda conocer un mínimo porcentaje de las funciones a desempeñar con relación al tema, su desempeño, se encamina más a vigilar el cumplimiento de las labores para una buena producción, sin tener en cuenta, si se aplican las normas de SSOMA.

Grafico 44: El personal tiene conocimiento en el entrenamiento que se le ha dado en:

- a. Reglas de seguridad en las tareas que desarrolla
- b. Control de emergencias
- c. Uso y mantenimiento de elementos de protección personal



Al encontrarse un porcentaje igual, entre las tareas que se desarrollan, entre el control de emergencias y entre el uso y mantenimiento de los elementos de protección personal, nos demuestra que al empleado se le ha dado un conocimiento global básico – mínimo sobre este tipo de normas, se ha hecho solo por dar un cumplimiento a las leyes establecidas, mas no con la importancia que estas tienen sobre el desempeño de las funciones a realizar.

Grafico 45: Los empleados tienen conocimiento de los temas de inducción en aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional?



Las directivas no le dan la importancia debida al tema. Lo consideran sin argumento de peso, para el desempeño de las labores de cada individuo. Se presenta que en la respectiva inducción, se realiza una caracterización de las funciones a realizar en el departamento de ventas, en la cual se va a ubicar. Dejando a un lado, lo importante de la capacitación en este aspecto, se debe instruir tanto en las funciones a realizar, como en las normas de seguridad que maneje la empresa.

Grafico 46: Se evidencia que los empleados tienen conocimiento sobre las capacitaciones recibidas?



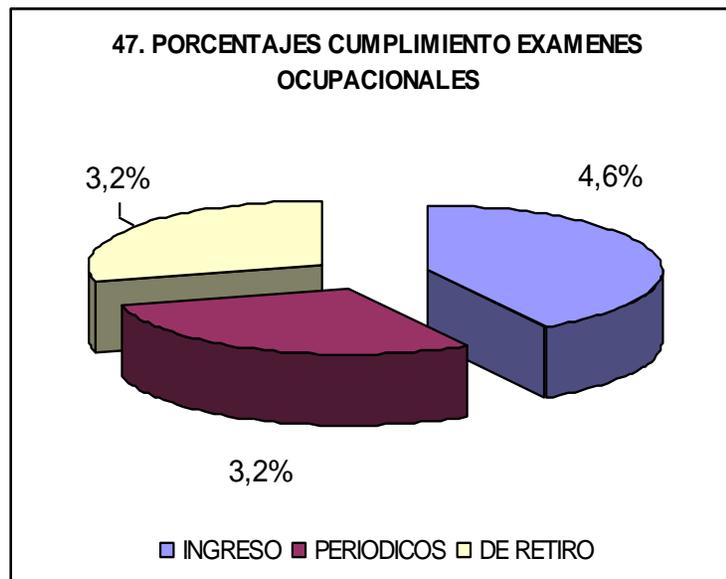
Al realizar esta pregunta a los encuestados, las respuestas dadas, dejan ver el grado de desconocimiento sobre las capacitaciones recibidas, en lo que respecta a los temas de seguridad laboral. Este desconocimiento de las normas, origina que el empleado en una determinada situación de accidente, no reaccione o en caso contrario actúe ignorantemente ante esta.

12.8 SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de:

- a. Ingreso
- b. Periódicas
- c. Retiro

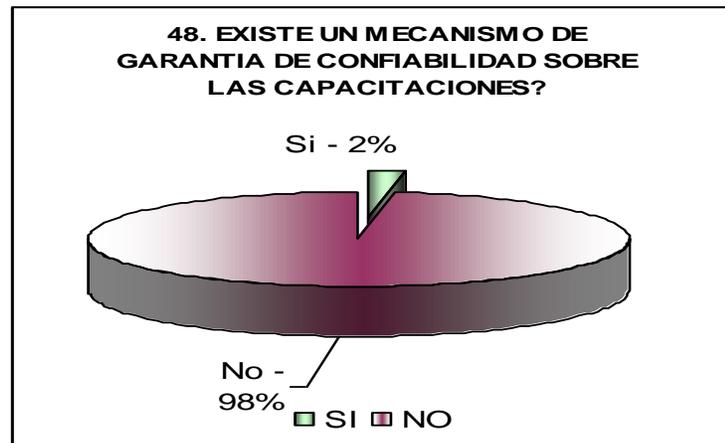
Grafico 47: Porcentaje de cumplimiento exámenes ocupacionales



Nos demuestra que cuando el personal ingresa a laborar en las empresas, se le realizan unos determinados exámenes de rigor, para su respectivo ingreso a la misma. De igual manera, se observa que durante su estadía en la empresa, se realizan, el mismo tipo de exámenes, igual sucede cuando se efectúa el retiro ya sea voluntario o no del personal, de la empresa en cuestión. Cabe anotar, que los exámenes primordiales son el de ingreso y el de salida de la empresa, tanto para esta como para el empleado.

Existe un mecanismo de garantía de confiabilidad de las historias clínicas ocupacionales?

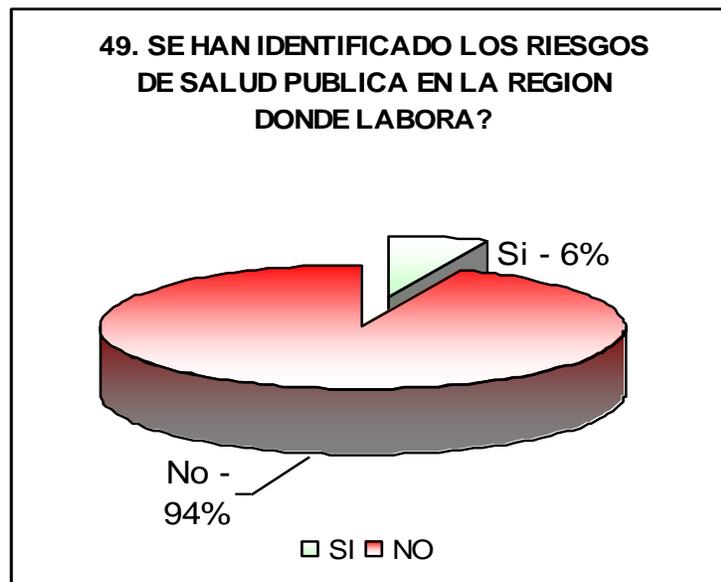
Grafico 48: Existe un mecanismo de garantía de confiabilidad sobre las capacitaciones



Por lo general, las empresas no realizan ellas mismas ese tipo de exámenes, por el contrario utilizan otras empresas que presten este tipo de servicios. Lo que permite observar el grado de confiabilidad, es pobre, para un futuro la empresa debería crear un mecanismo de confiabilidad en este tipo de exámenes y capacitaciones, con ello se estaría evitando un gran número de situaciones legales entre los empleados y la empresa.

12.9 ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN.

Grafico 49: Se han identificado los riesgos de salud pública en la región donde labora?

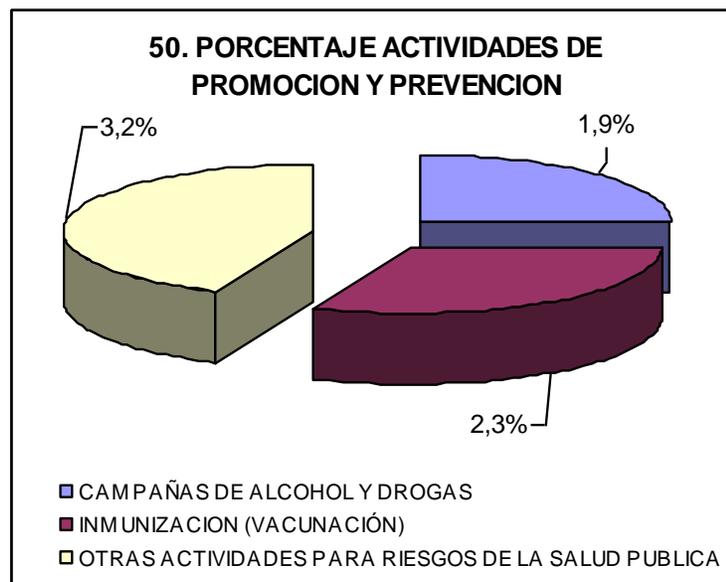


Las entidades de salubridad, no se preocupan por que las empresas cumplan con los lineamientos, en cuanto a riesgos de salud. Trayendo con esto no solo, un problema para las empresas y los empleados, sino también, para el público en general que tenga que ver con la actividad comercial de la empresa.

50. Se realizan actividades de promoción y prevención en:

- a. Campañas de alcohol y drogas
- b. Actividades de inmunización de enfermedades propias de la región, de acuerdo con los riesgos identificados?
- c. Otras actividades para riesgos de salud pública?

Grafico 50: Porcentaje de actividades de Promoción y Prevención.



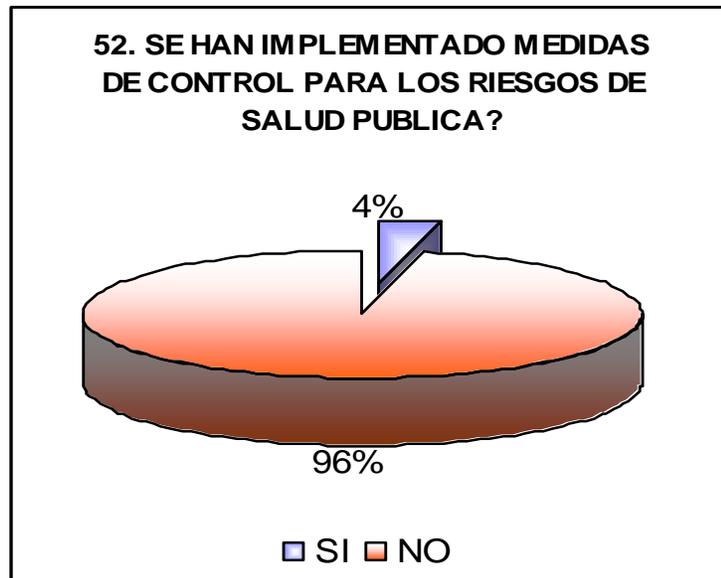
Los porcentajes nos llevan a deducir que las actividades en cuanto a riesgos de la salud pública, es más importante para las empresas. Las actividades de vacunación se realizan en un porcentaje menor, de acuerdo a las campañas, que el gobierno o la Secretaría de salud municipal, determine. Y en un menor porcentaje, se encuentran las campañas de alcohol y drogas, ya que por lo general las empresas se previenen un poco en contratar personal fármaco dependientes. Esto le permite a las empresas salvaguardarse, de problemas futuros con sus empleados.

Grafico 51: Conocen los empleados los riesgos de salud publica a que están expuestos?



No se tiene una información debida, por parte de Salud Pública, así como tampoco por parte de las empresas, a las cuales les hace falta no solo establecer las normas, sino también, darlas a conocer, de tal forma que les llegue a todas las personas que la requieren y la utilización de diferentes medios comunicación, para su amplio conocimiento.

Grafico 52: Se han implementado medidas de control para los riesgos de salud pública?



Teniendo como base los porcentajes arrojados por la encuesta, se demuestra que no se ha implementado las medidas de control pertinentes, para evitar cualquier tipo de riesgos que se puedan presentar, durante las labores diarias. Se requiere crear urgentemente, en estas empresas una Política SSOMA, para que exista un mayor control y por ende una estabilidad laboral en el parte de salud.

12.10 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA.

Grafico 53: Se ha realizado un diagnóstico de salud?



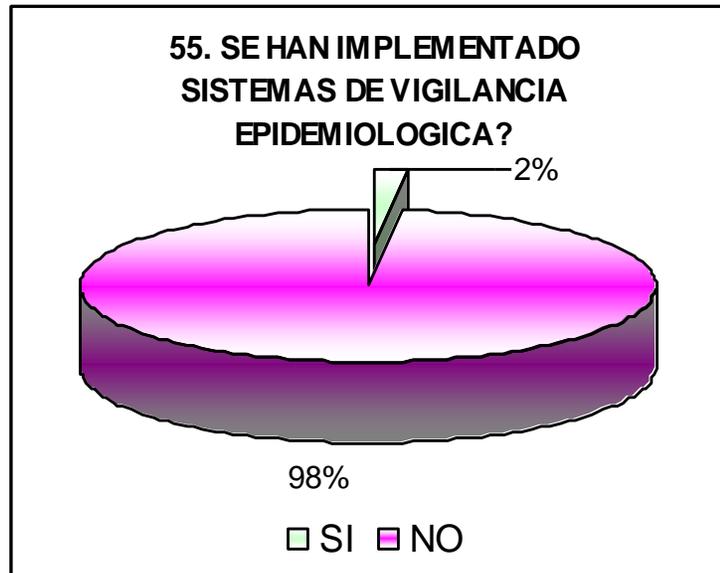
Al no existir una política apropiada, que fortalezca el ambiente laboral en estas empresas, no se puede realizar un diagnóstico de salud y si se elaborare, no se puede tener confiabilidad en ella. Lo anterior, por el hecho de no estar aplicada correctamente este tipo de normas de seguridad laboral.

Grafico 54: Se tienen protocolos de vigilancia epidemiológica ocupacional de la empresa de acuerdo a los riesgos identificados?



En la gráfica se constata, que no se lleva un record de antecedentes de riesgos en las empresas. No se lleva una estadística sobre el particular, demostrando con ello el alto grado de descuido por parte de los empresarios de este sector. Cabe anotar que es suma importancia conocer los riesgos epidemiológicos, para poder detectar este tipo de agentes en el sector.

Grafico 55: Se han implementado sistemas de vigilancia epidemiológica?



Es difícil implementar un sistema de vigilancia, cuando no se lleva un récord de los accidentes presentados durante los procesos laborales. Las empresas requieren implementar unas normas, las cuales ya están establecidas por el Gobierno Nacional, estas permitirán realizar un análisis y por consiguiente ejercer un mejor control a los empleados por posibles riesgos laborales.

Grafico 56: Conocen los empleados los programas de vigilancia epidemiológica que actualmente tiene la empresa?



Se observa el grado de desconocimiento presentado en los empleados en cuestión. Este demuestra, que no se lleva de forma adecuada y correcta las normativas del SSOMA. El hecho de no llevar un record estadístico de los antecedentes de agentes de riesgo laboral, es imposible llevar adecuadamente un soporte para poder aplicarlo en las capacitaciones a los empleados.

Grafico 57: Participan los empleados en las actividades planteadas por el programa de vigilancia epidemiológica?



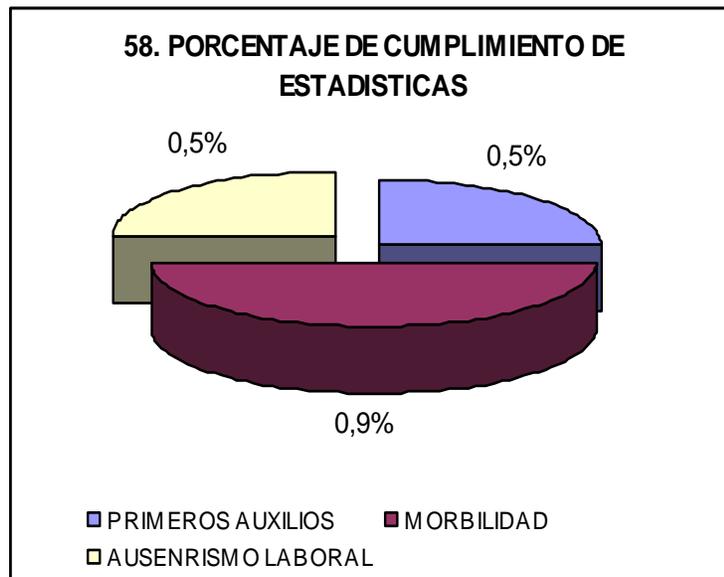
Esta gráfica ratifica el grado de ignorancia presentada en los empleados en lo que respecta a su seguridad laboral. Se pretende tener mejores ingresos, descuidando de gran manera el bienestar de sus empleados. Si la empresa, aplicara los programas en cuanto epidemiología, se evitarían problemas a futuro.

12.11 REGISTROS Y ESTADISTICAS EN SALUD

Se tienen análisis estadísticos de:

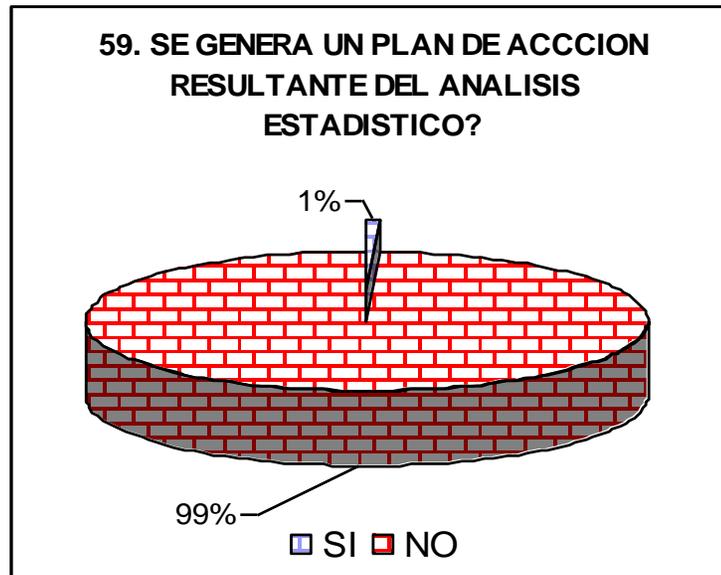
- a. Primeros auxilios
- b. Morbimortalidad
- c. Ausentismo laboral

Grafico 58: Porcentaje de cumplimiento de estadísticas



El análisis estadístico nos muestra, que la morbilidad, presenta un mayor porcentaje 50%, de índice, dejando ver, que se posee un mayor conocimiento ante este factor, pudiendo ser este, por la mayoría de los casos presentados. Los primeros auxilios y el ausentismo laboral, por su parte presentan el mismo porcentaje, sin tener relación el uno con el otro. Todo esto nos permite concluir la falta de educación sobre estos temas.

Grafico 59: Se genera un plan de acción resultante del análisis estadístico



A pesar de que se lleva de forma detallada un análisis estadístico, no se genera un Plan eficiente, que permita fortalecer, o en un caso extremo, tomar decisiones acordes a cada situación presentada en el proceso laboral de las empresas, con el fin de evitar la presencia de agentes de riesgos laborales.

12.12 SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL.

Grafico 60: Se han realizado mediciones a los riesgos higiénicos identificados de acuerdo con la actividad económica de la empresa?



El descuido en las empresas es bastante grande. Se detalla que es más importante la generación de ingresos por ventas, dejando a un lado en un lugar muy escondido, las acciones a tomar con el fin de ofrecer un mejor ambiente laboral a sus empleados, generando con ello un mejor ingreso y una disminución importante de accidentes laborales y problemas para la misma empresa.

Grafico 61: Se aplican sistemas de control eficaces para minimizar el efecto de los riesgos identificados?



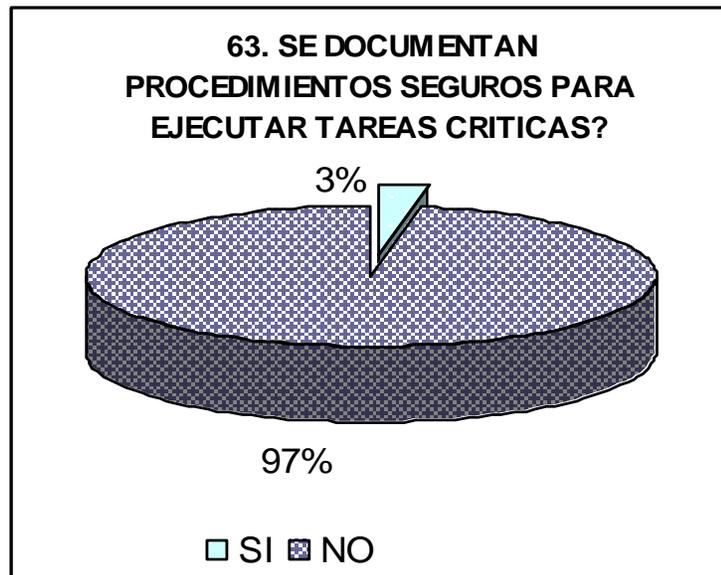
El hecho de no llevar un récord estadísticos de los sucesos presentados durante el proceso laboral de los empleados, es difícil llevar a cabo una aplicación de un sistema que permita minimizar los factores de riesgo, lo anterior se debe a que no se identifican a medida que se presentan.

Grafico 62: Se identifican actividades críticas en trabajos realizados en la empresa?



Al realizar la encuesta se puede determinar que la gran mayoría de las empresas de este sector, no se toma en serio, el identificar los posibles factores de riesgo, en la realización de las actividades de sus empleados. Las actividades se realizan a criterio y bajo la responsabilidad de cada empleado; cuando se presentan situaciones de accidente por la ejecución de estos trabajos, las directivas toman cartas en el asunto, pero antes no se hace la tarea de identificar estos posibles riesgos. Esto quiere decir que se corrige mas no se previene.

Grafico 63: Se documentan procedimientos seguros para ejecutar tareas críticas?



Este tipo de procedimientos la gran parte de ellos, los toman los empleados a su juicio, los cuales no son documentados, son juicios a priori. A las directivas no parece importarles este tipo de situaciones, puede ser por el hecho de no incurrir en un gasto adicional de lo presupuestado, lo consideran un gasto adicional a lo establecido por ellos, no hay estudio, no hay información, que permita afrontar un problema de esta índole.

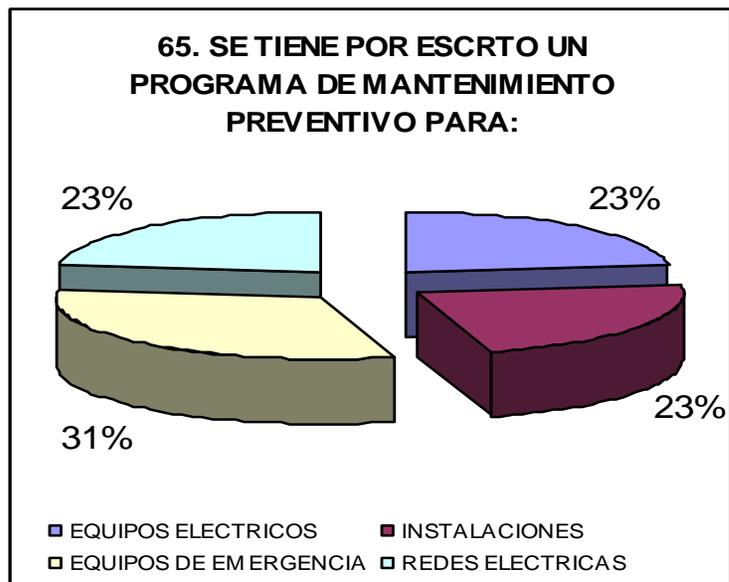
Grafico 64: Existen registros de divulgación de procedimientos?



Los porcentajes de la gráfica hablan por si solos, demostrando que no existe un registro fehaciente de divulgación de procedimientos. Este se debe a la poca organización por parte de las empresas de este sector comercial. El descuido es tal, que no se tiene una base de datos, en la cual estén reportados los diferentes agentes de riesgo presentados en el diario laborar.

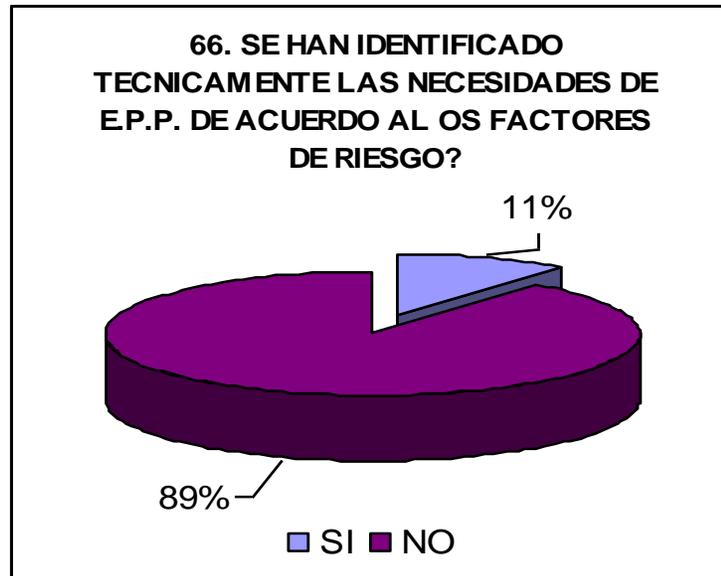
Grafico 65: Se tiene por escrito un programa de mantenimiento preventivo para:

- a. Equipos eléctricos
- b. Instalaciones
- c. Equipos de emergencia
- d. Redes eléctricas



Se lleva un registro sobre los programas de mantenimiento preventivo de los sistemas eléctricos, los equipos de emergencia y de instalaciones. Esto permite descartar posibles conatos de accidente en el proceso del diario laboral en las empresas. Demostrándonos con esto, que la mayor preocupación de las directivas, esta sobre el hecho de salvaguardar empresas.

Grafico 66: Se han identificado técnicamente las necesidades de equipo de protección personal de acuerdo a los factores de riesgo existentes?



A pesar de llevar un registro sobre los principales agentes de riesgo profesional, no se lleva adecuadamente un registro sobre las necesidades de E. P. P., adecuados a cada dependencia, permitiendo con ello que se presenten antecedentes de riesgo profesional, de cualquier índole, esto sucede sobre todo en la parte de comercio, de las empresas.

Grafico 67: Los EPP son adecuados para las labores desarrolladas?



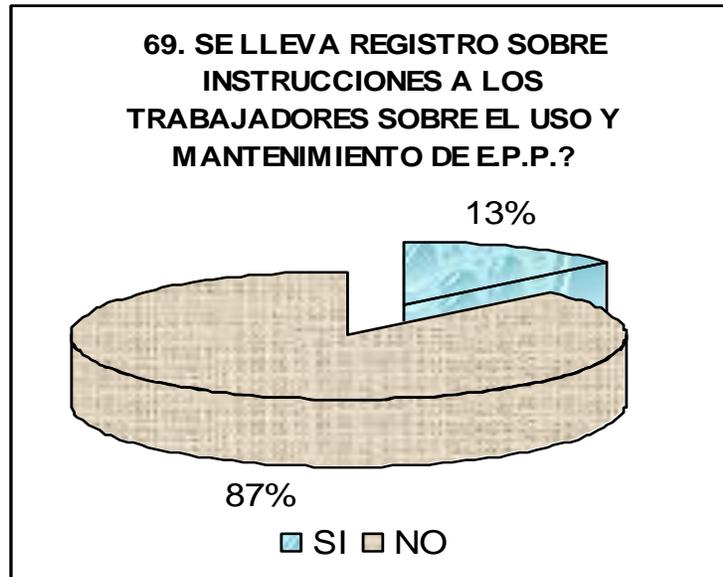
Nos deja ver que las diferentes tareas se elaboran sin una protección debida, en muchos casos, se llevan elementos de protección que no tienen nada que ver con la labor a realizar, lo que aumenta aún más los agentes de riesgo en las empresas.

Grafico 68: Se lleva un registro de la entrega de los EPP a los trabajadores?



En la gran mayoría de las empresas, se limitan simplemente a entregar una bata o cualquier otro E. P. P., sin tener como base un estudio previo de las necesidades de cada carga laboral, por el hecho de no incurrir en más gastos, como es tan limitado la entrega de estos elementos, las empresas no consideran necesario llevar un registro detallado de estos.

Grafico 69: Se lleva registro de instrucciones a los trabajadores sobre el uso y mantenimiento del EPP?



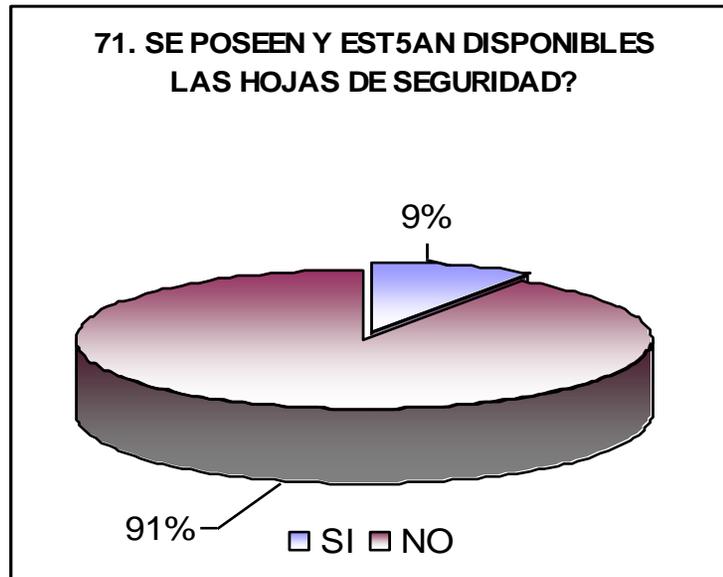
Al no llevar un registro detallado de los E. P. P., que se requieren y por ende utilizan los empleados en las distintas dependencias, no consideran necesario el hecho de capacitarlos sobre el uso adecuado de estos y su funcionalidad de los mismos y mucho menos sobre su mantenimiento.

Grafico 70: Se realizan inspecciones del estado y uso de los EPP?



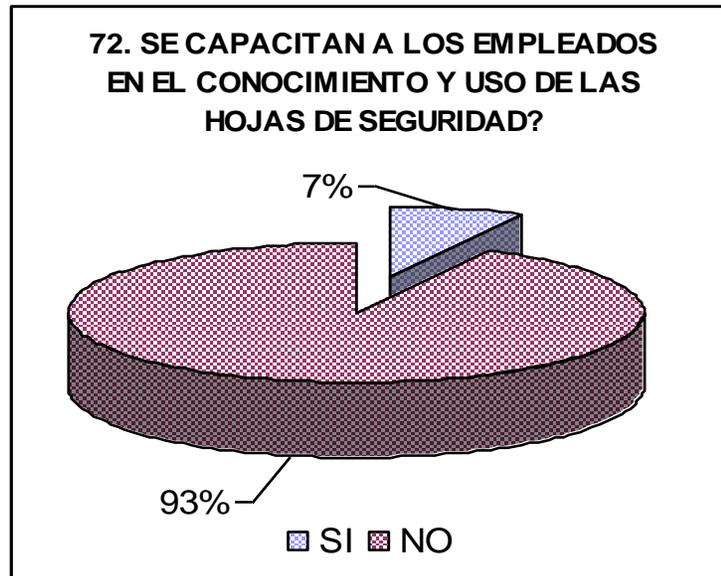
Como el personal no esta capacitado como debe ser en este aspecto, es poco probable que se logre un buen manejo. Lo anterior nos indica que se deja a criterio personal el uso y manejo de los pocos E. P. P., asignados a cada empleado. El menor porcentaje que nos muestra la gráfica, lo relaciona la empresa, con visitas esporádicas, de cualquier ente del estado.

Grafico 71: Se poseen y están disponibles las hojas de seguridad de los materiales y productos utilizados?



Con la poca cantidad de implementos de E. P. P., no existe un material escrito, que nos muestre su forma de cómo utilizarlo y cuidarlo. Los distintos elementos, tales como: las batas, los cascos, los guantes, entre otros, no poseen una etiqueta, que indique al usuario, de cómo debe ser su utilización.

Grafico 72: Se capacita a los empleados en el conocimiento y uso de las hojas de seguridad, acorde a la labor realizada?



Con la poca existencia de Hojas de Seguridad en este sector, la empresa no considera incurrir en un gasto, como el hecho de una capacitación al personal de planta. A lo sumo, el Jefe de Personal o en su defecto el Administrador o Propietario de la empresa, se limita, a dar una leve explicación sobre su uso y mantenimiento.

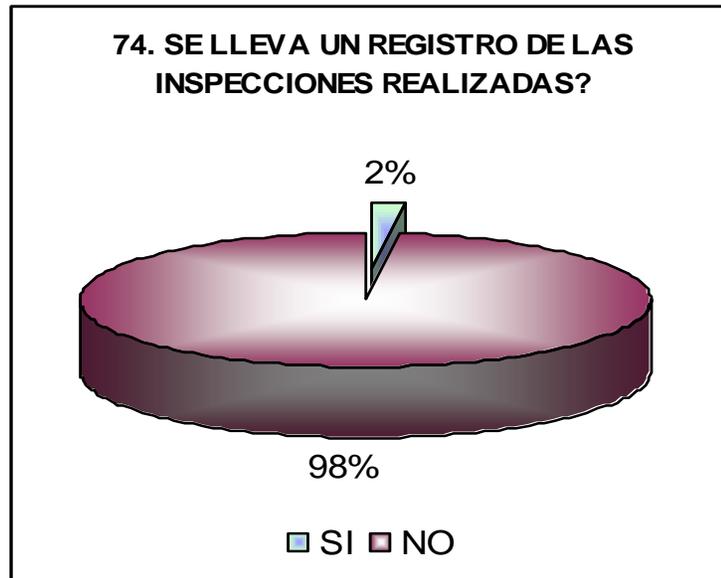
12.13 INSPECCIONES

Grafico 73: Se tiene un programa de inspecciones?



Las empresas de este sector invierten, tan poco en elementos de seguridad, que la inversión en programas de inspección son inexistentes. Llevando con esto a la empresa, a un problema futuro.

Grafico 74: Se lleva un registro de las inspecciones realizadas?



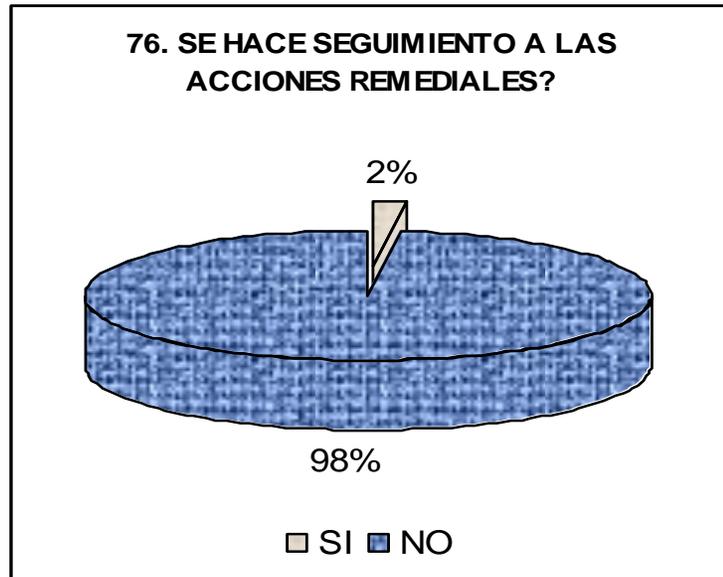
El 2%, que nos muestra la gráfica, es el resultado de las observaciones que el Jefe inmediato, realiza esporádicamente a sus subalternos y nunca son registrados a menos de que esta conlleve a una observación, reiterativa.

Grafico 75: Se analizan informes periódicos de inspecciones para identificar condiciones anormales y sus causas?



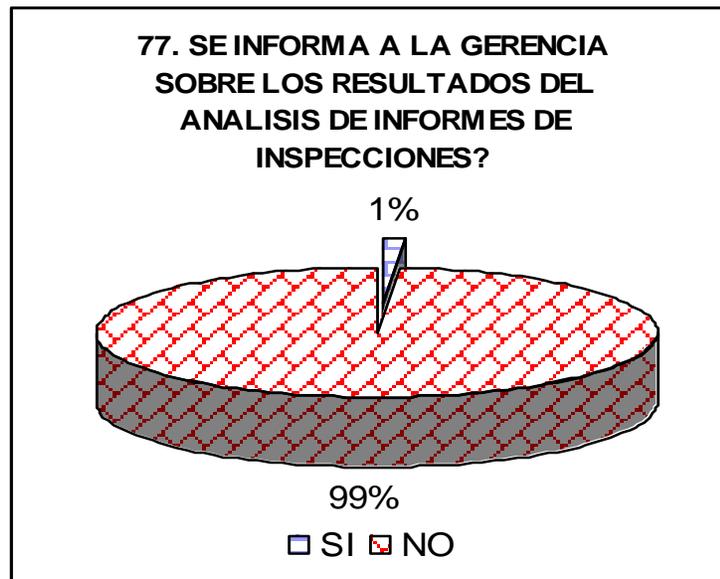
Al igual que en la gráfica anterior, al no haber un informe escrito de inspección, no se puede basar en este, para identificar las condiciones anormales y sus causas. Solamente quedan registros, esporádicos de llamadas de atención.

Grafico 76: Se hace seguimiento a las acciones remediales?



No se realiza un seguimiento, este se debe a que la empresa lo toma como llamadas de atención y estas son ocasionales.

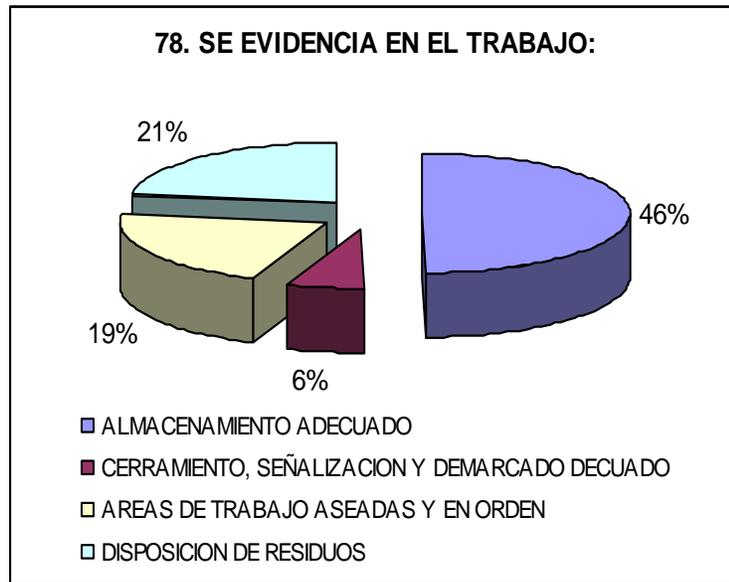
Grafico 77: Se informa a la gerencia sobre los resultados del análisis de informes de inspecciones?



Son llamadas de atención, que no pasan de ser eso... “*simples llamadas de atención*”, y el Jefe de Personal o Administrador, no considera importante el hecho de informar a los dueños o Gerentes de las empresas comerciales.

Grafico 78: Se evidencia en el área de trabajo:

- a. Almacenamiento adecuado de acuerdo a las normas de seguridad
- b. Cerramiento, señalización y demarcación adecuados
- c. Áreas de trabajo aseadas y en orden
- d. Disposición de residuo



En las distintas empresas, se denota el manejo de un adecuado almacenamiento de la mercancía, teniendo en cuenta que esta es la materia primordial para la finalidad de la empresa. En lo que respecta a disposición de residuos, se evidencia que hay un adecuado manejo de estos, esto puede ser una causal para el posible cierre de la empresa, sea temporal o permanente. El aseo y orden de las áreas de trabajo, también ocupan un porcentaje importante, esto se debe a que este es un factor a tener en cuenta en el ambiente locativo del trabajo. La disposición y señalización de las dependencias de la empresa, no ocupa un porcentaje importante, ya que para las empresas o es algo de mucha importancia para estas.

12.14 PLANES DE EMERGENCIA.

Grafico 79: Se tiene por escrito un plan de emergencias que contemple:

- Objetivos generales y específicos
- Alcance
- Estructura organizacional para atender la emergencia
- Programa para realización de simulacros
- Identificación y evaluación de los escenarios de emergencias



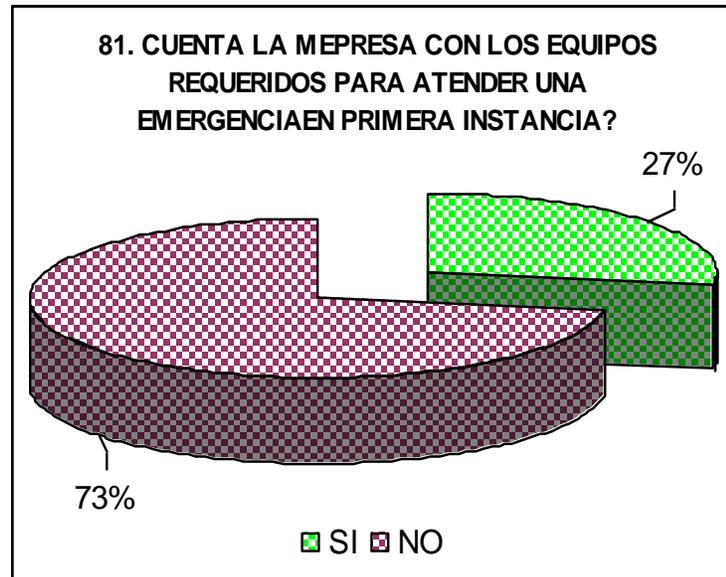
Por lo general, la mayoría de las empresas de este sector, contienen en sus actas de creación de las mismas, los anteriores planes de emergencia, nos lo demuestra la gráfica al tener posporcentajes casi en un rango paralelo. La encuesta no nos permite medir la efectividad de estos programas. Esto en la realidad, son pocos los empleados que poseen conocimiento pleno de estos.

Grafico 80: Existe un mecanismo de reporte de todas las emergencias que ocurran?



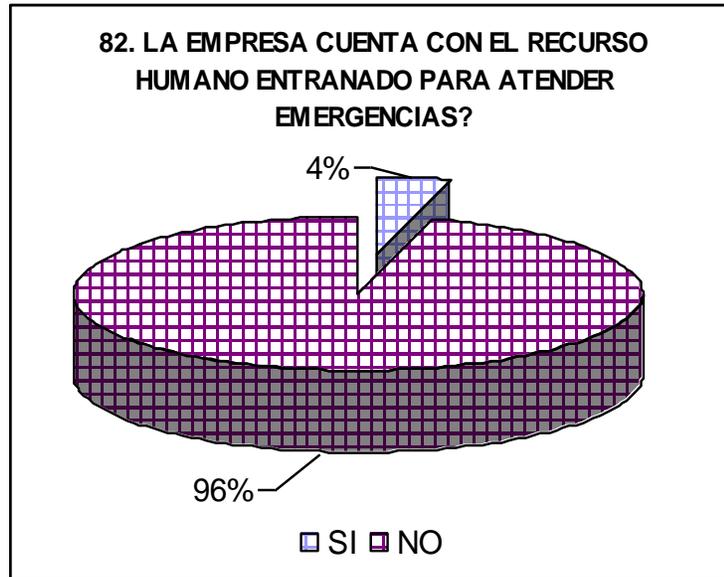
Al no existir personal capacitado y desempeñándose en esta área, no se elabora un mecanismo de reporte de las emergencias que se sucedan en el desarrollo de los procedimientos laborales en la empresa. Esto hace que las empresas, no tengan un soporte fehaciente en que basarse, para evitar una posible eventualidad.

Grafico 81: Cuenta la empresa con los equipos requeridos para atender una emergencia en primera instancia?



Este 27%, que la gráfica nos muestra, en realidad se refiere a unos determinados elementos, tales como un extinguidor, alarma contra incendios o robos, mas no, los equipos requeridos por la entidad competente para atender una emergencia en primera instancia. Tal desproporción se ve, en los casos fortuitos de incendio, temblores, hurtos, etc., en donde no se atiende debido a la falta de estos elementos.

Grafico 82: La Empresa cuenta con el recurso humano entrenado para atender emergencias?



La gran mayoría de estas empresas, solo utilizan el personal necesario para la comercialización de sus productos y no para salvaguardar la integridad de los mismos, frente a una emergencia, dejándolo sin posibilidad de atender de forma debida una emergencia de este tipo.

Grafico 83: Realizan y se llevan registros de simulacros?



Al no haber personal preparado por parte de la empresa y al no solicitar las brigadas de capacitación necesarias a las entidades, tales como: Secretaría de Salud, Bomberos, entre otras, se origina un desconocimiento total sobre como afrontar este tipo de sucesos y por ende una preparación nula en estos casos.

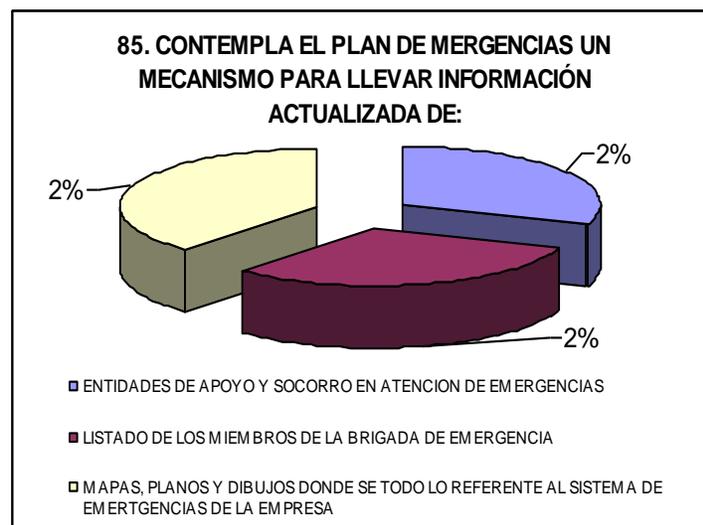
Grafico 84: Se llevan registros correctivas derivadas de los simulacros?



Al no haber personal preparado, el no existir registros de simulacros, no hay los respectivos registros correctivos derivados de los simulacros efectuados en las empresas. Todas estas empresas comerciales, nunca cuentan con estas eventualidades, enfrentándose siempre a lo que ha de llegar.

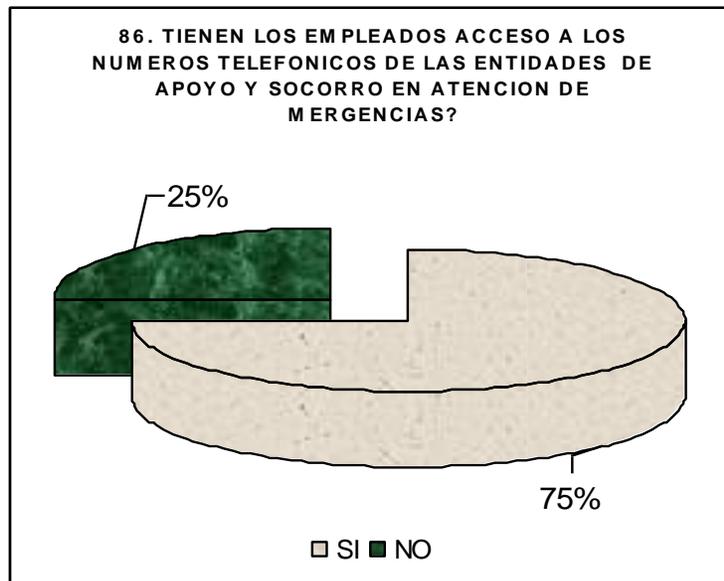
Grafico 85: Contempla el plan de emergencias un mecanismo para llevar información actualizada de:

- Entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias disponible a los trabajadores
- Listado de miembros de las brigadas de apoyo interno y de los funcionarios de la empresa del nivel ejecutivo
- Mapas, planos y dibujos de las instalaciones donde se identifiquen los equipos, áreas de riesgo, número de personas, salidas de emergencia, rutas de evacuación, señalización, etc.?



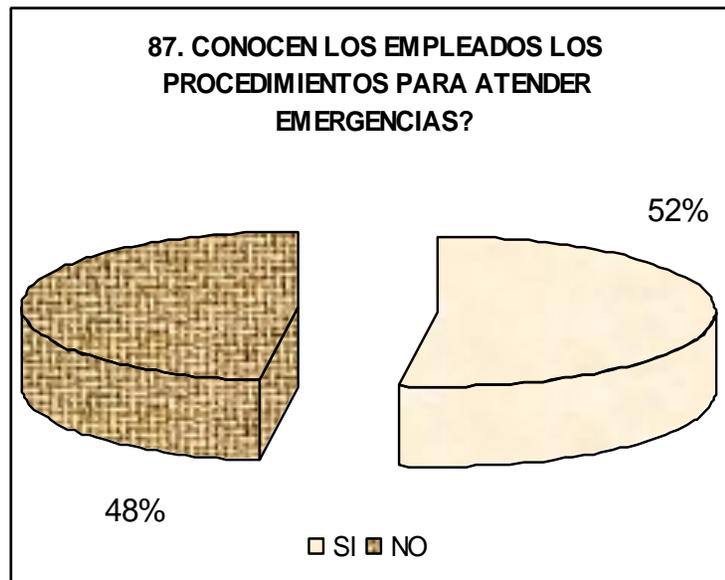
A pesar de que las gráficas nos muestra un porcentaje equivalente en cuanto a los encisos enunciados, la realidad es otra. Ya que estos planes de emergencia, muchas veces, no existen ni siquiera en los documentos y libros de las empresas. Si esto se diera, en los numerales anteriores, los porcentajes hubieran sido mejor distribuidos.

Grafica 86: Tienen los empleados acceso a los números telefónicos de las entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias?



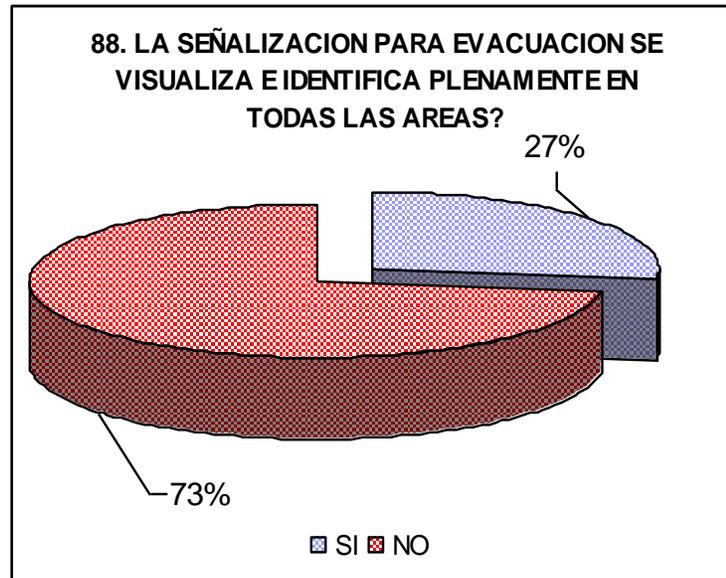
En la gran mayoría de estas empresas, solo se cuenta con un directorio telefónico, que para ellas son suficientes, ya que en el, se encuentran de entidades de apoyo y socorro. En otras empresas, aparece un listado puesto en una cartelera, en donde se encuentra uno que otro número de registro telefónico de entidades de seguridad del estado.

Grafica 87: Conocen los empleados los procedimientos para atender las emergencias en que se vea involucrada su área de trabajo?



Aunque la gráfica nos muestra, un porcentaje casi equitativo, en la realidad los seres humanos por su condición actúan por su instinto. Lo que favorece en parte el salvaguardar sus vidas, mas no de protección para las empresas, ya que estas no se preocupan por enseñar y entrenar el personal a su cargo.

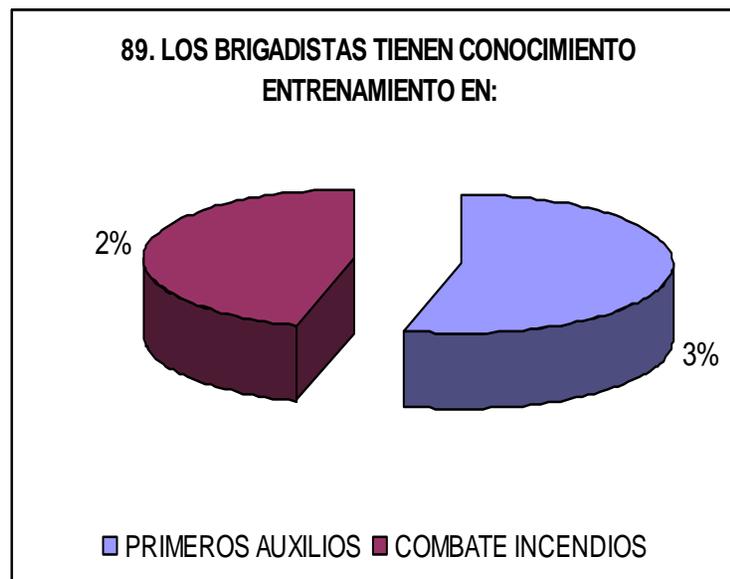
Grafica 88: La señalización para evacuación se visualiza e identifica plenamente en todas las áreas del edificio?



Por lo general en las instalaciones de estas empresas, solo en sus oficinas principales, uno que otro corredor; se encuentran pegados en la pared unos carteles con flechas que indican por donde salir en caso de evacuación, esto lo hacen solo como por cumplir con las entidades gubernamentales, las cuales las exigen.

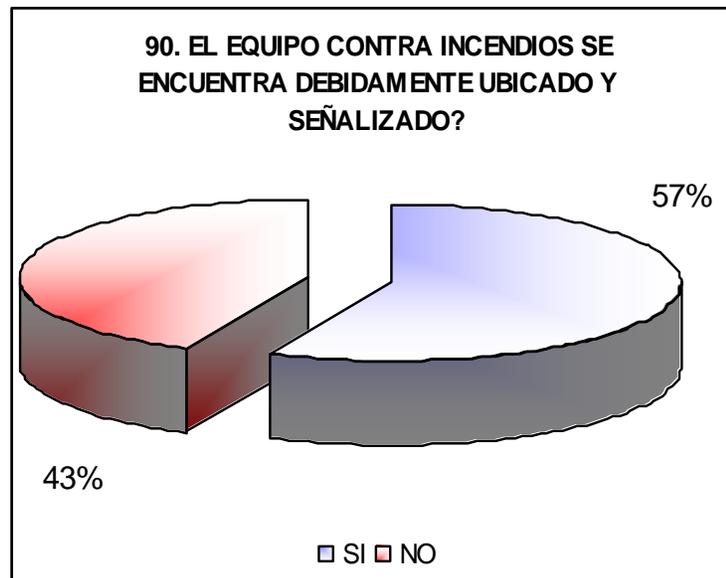
Grafica 89: Los brigadistas tienen conocimiento y entrenamiento en:

- a. Primeros auxilios
- b. Combate de incendios



Dentro de estas empresas no hay presupuesto para capacitar a un personal o a un grupo de trabajo, en cuanto a primeros auxilios y combates de incendios. Por lo anterior, las brigadas de que habla el enciso, es nulo; aunque la grafica nos muestre un porcentaje casi equitativo, la realidad, nos muestra lo contrario en acaso de presentarse alguna eventualidad.

Grafica 90: El equipo contra incendios se encuentra debidamente ubicado y señalado? Tiene las fechas de recarga en lugar visible?



Aunque el porcentaje positivo sea mas alto, siempre en la practica o al realizar una visita de revisión, los resultados nos mostraría lo contrario, en la mayoría de las veces solo se encuentra uno que otro extinguidor con su fecha de recarga borrosa u poco entendible, en cuanto a la señalización, no la ven necesaria por que el extinguidor se encuentra en la entrada de la empresa o en la parte mas visible. Además de los anterior, poseen el concepto que como no se ha usado sirve después de su fecha de vencimiento.

12.15 ACCIDENTALIDAD

Grafica 91: Se tiene un procedimiento para investigar accidente e incidentes?



Este seis por ciento, nos indica que las empresas solo se basan en eventualidades, no se lleva un procedimiento legal, el cual permita investigar accidente e incidentes, por tal razón, cuando éstos ocurren las perdidas son bastantes, por que no se tomaron las normas gubernamentales legales existentes.

Grafica 92: Se lleva registro estadístico de accidentes y casi accidentes ocurridos?



Estas empresas comerciales, por lo general no llevan en su proceso de desarrollo, mas registros que los de la creación de la empresa, libros de contabilidad de compras, ventas, ingresos y egresos, sin preocuparse, por llevar un registro estadístico de accidentes y casi accidentes ocurridos, en ocasiones, dejan esto a los vigilantes del sector, si los tiene. Lo anterior deja a la empresa sin historia, en cuanto a estos temas.

Grafica 93: Se hace seguimiento a las recomendaciones generadas en la investigación de accidentes?



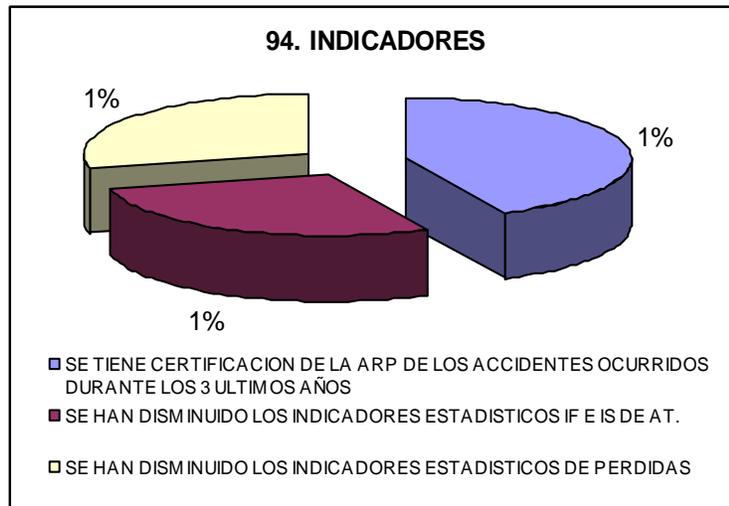
Las recomendaciones del dos por ciento, que muestra la grafica, esta basada mas que en una recomendación, en una carta de despido, ya que estas empresas se limitan en despedir en caso de que se presente una eventualidad: cuando no se tienen buenas bases en estos temas, no puede haber soluciones correctas y que no vayan en contra de los empleados.

Grafica 94: Indicadores:

Se tiene certificación de la ARP de los accidentes ocurridos en los tres últimos años vencidos?

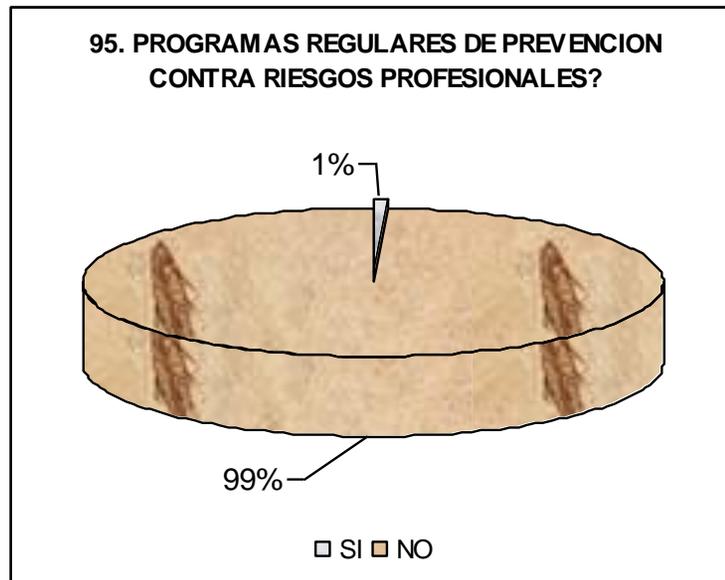
Se han disminuidos los indicadores estadísticos de IF e IS de accidentalidad del último año vencido con respecto a los dos años anteriores?

Se han disminuido los indicadores estadísticos de pérdidas (Daños a la propiedad, daños al ambiente, daños al proceso, daños a terceros) del último año vencido con respecto a los dos años anteriores como consecuencia de accidentes?



Este uno por ciento por igual en los tres indicadores mencionados nos muestra que la realidad de esta entidades comerciales en cuanto a estos temas es nula ya que estas empresas no se preocupan en la realidad por cumplir a cabalidad con estos temas de seguridad y protección los dejan solo a la eventualidad de los mismos.

Grafica 95: Programas regulares de prevención contra riesgos profesionales?



Estas empresas solo se limitan a inscribir a sus empleados en las entidades de riesgos profesionales, si se amerita y la ley lo exige de acorde a la labor que desempeña, con esto creen cumplir, en cuanto a este tema, dejando nulo el realizar programas de prevención contra riesgos profesionales, que las empresas creadas para este tema hagan lo pertinente.

Grafica 96: Diseño, montaje y operación de los sistemas de vigilancia epidemiológica? Tiene:

- a. Diseño
- b. Montaje
- c. Operación



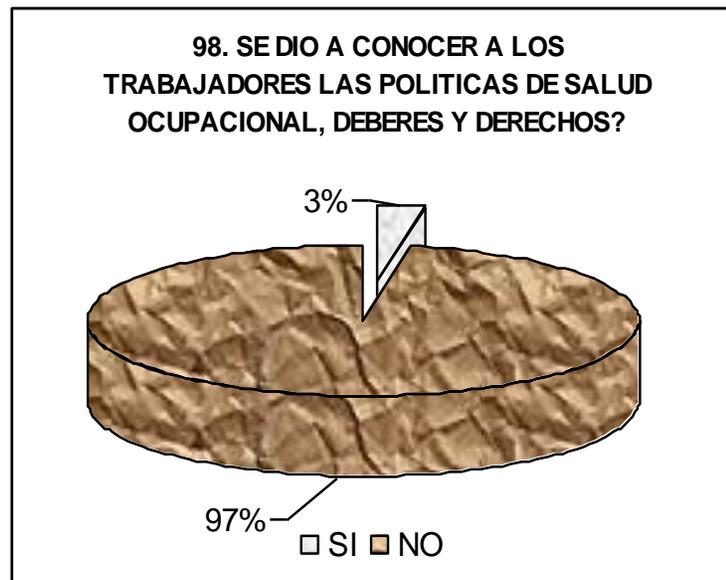
Las empresas comerciales no se toman la molestia de diseñar, montar y realizar operaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica, esto se debe, a que no le dan la importancia debida. Esto no lo demuestra la grafica, al tener porcentajes iguales, dejando ver la falta de prevención de las empresas de esta categoría.

Grafica 97: Fomento de estilos de trabajo y vida saludable?



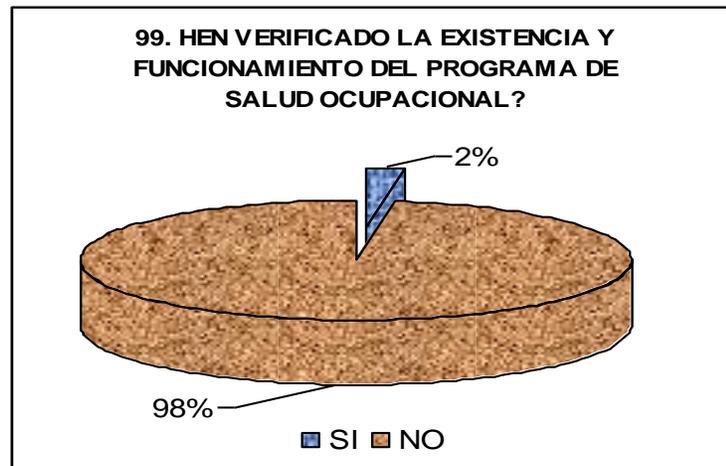
En nuestro país no se fomentan los estilos de trabajo y vida saludable y por lo general en ninguna de las empresas; cada una de estas, se limita a la esencia de su razón de ser, en muy pocas, se fomenta estos valores, y menos cuando para la mayoría, esto es una pérdida de tiempo y dinero para la empresa, no se invierte en el empleado, en su vida saludable mientras el desempeño de sus labores diarias en la empresa, sin entender que esto mejoraría de gran manera, sus ingresos, estabilidad y bienestar de la misma empresa.

Grafica 98: Se dio a conocer a los trabajadores las políticas de salud ocupacional, deberes y derechos?



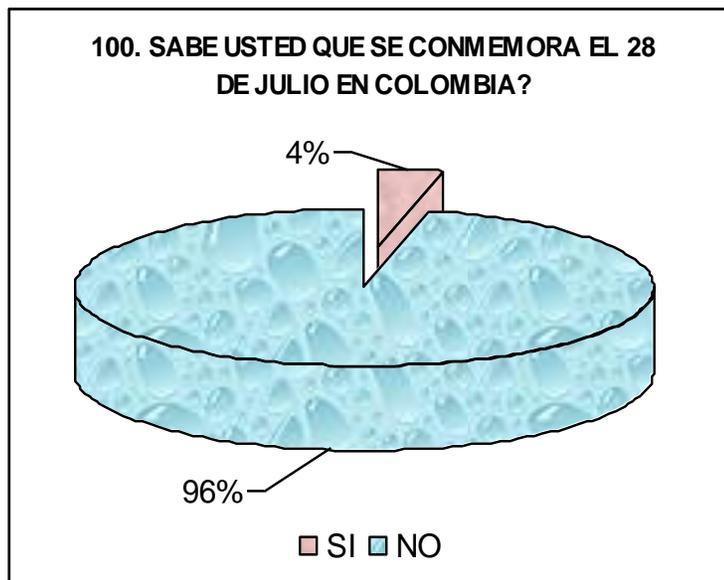
La inducción que se le da a los trabajadores, en el momento del ingreso a la empresa, al igual durante el diario laborar, en la misma, sobre políticas de salud ocupacional, deberes y derechos, son solo conocimientos mínimos, solo se le informa lo que la empresa considera primordial para el bienestar de la misma, y el empleado por su parte, no se preocupa de estos temas, no les da la importancia que se merecen, siendo que ellos son de primordial conocimiento y aplicación para el transcurso de su vida laboral.

Grafica 99: Han verificado la existencia y funcionamiento del programa de salud ocupacional?



Al no existir un programa de salud ocupacional dentro de la empresa, su existencia no puede ser verificable, y en otros casos mínima. Si estas entidades comerciales, llevaran a cabo estos programas de salud ocupacional como lo establecen las entidades gubernamentales, se ahorrarían en la práctica, una gran cantidad de problemas futuros y mejores ingresos económicos para la misma empresa, olvidándose de los egresos por sucesos de riesgos profesionales ocasionados a sus empleados, en el diario laborar.

Grafica 100: Sabe usted que se conmemora el 28 de julio en Colombia



Como lo muestra la grafica, es muy poco el porcentaje de personas que realmente saben que se celebra el 28 de julio en Colombia, y esto es debido solo a la falta de publicación y propaganda por los diferentes medios de comunicación, como también a la celebración del respectivo día. Ya que en nuestro país celebramos casi todo, hay fechas que son importantes, pero que no le hacemos la celebración debida. Nos falta un poco mas de cultura y de convivencia ciudadana, en este aspecto.

CONCLUSIONES

Al realizar este trabajo investigativo, hemos evidenciado que la gran mayoría de las empresas del sector comercio, del Municipio de Nevia, Capital del Departamento del Huila, no presentan la existencia, y mucho menos aplican la Política SSOMA.

Así mismo, se constató, que por parte de los empleadores de las distintas empresas, de este sector comercial, tienen afiliados a sus empleados a una ARP – AFP – EPS.

Cuando se realizó la encuesta a estas empresas, el resultado demostró que un gran porcentaje de las empresas, no posee el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, actualizado o publicado.

Se verificó, que en las empresas de comercio de nuestra querida ciudad, no presenta una asignación de un Coordinador del programa de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.

Se pudo constatar que las empresas de este sector, no tiene establecido el Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o Vigía.

Las empresas a pesar de poseer los procedimientos para atender los procedimientos para atender emergencias en el área de trabajo, no se tiene por escrito un Plan de Emergencias, que contemple objetivos, alcances, estructura, para la realización de simulacros, identificación y evaluación de los escenarios de emergencia.

Los empleados de este sector comercio, no conocen los procedimientos para investigar accidentes de trabajo, ni registros estadísticos de los mismos.



Esta evaluación, nos permitió constatar que la gran mayoría de las empresas, de este sector, no poseen un sistema de vigilancia epidemiológica, con diseño, montaje y operación.

RECOMENDACIONES

Estructurar mejor las jornadas laborales. En el caso de la jornada de 12 horas, debe realizarse un descanso cada 4 horas, de 15 minutos cada uno.

Fomentar el aseo y la Higiene en el personal tanto administrativo como operativo. Tener un sitio adecuado y organizado en el cual se encuentren los utensilios de trabajo organizados y en un orden acorde a cada caso.

Realizar un ordenamiento de actividades, para dar una adecuada secuencia de trabajo al empleado, teniendo en cuenta su labor a realizar.

Asignar los salarios acorde al desempeño de las funciones en cada uno de los empleados.

Realizar las reparaciones locativas, las cuales permitan tener una mejor ventilación y una mejor iluminación.

Solicitar a las entidades de gobierno que velan por la seguridad y bienestar social del empleado, brigadas de salud y capacitaciones en Salud Ocupacional, permitiendo con ello una mejor seguridad tanto para el visitante como para el empleado.

Hacer rotaciones internas en las dependencias, sobre todo con el personal que labora de pie, permitiendo hacer más dinámica la jornada laboral.

Propender por un bienestar general en sus empleados, con el fin de mejorar la rentabilidad de las empresas comerciales de este sector. Esto fomentarán un mejor desempeño productivo del personal en cada dependencia, incrementando los ingresos de la empresa.

Realizar capacitaciones frecuentes sobre seguridad laboral, así mismo, replantear las capacitaciones sobre el desempeño de cada labor asignada a los empleados.

Concientizar a los empresarios, sobre la extrema necesidad de implementar, en cada una de sus empresas, políticas de salud ocupacional, en la cual se vea reflejado el bienestar de sus empleados y permita vigilar el desempeño de las labores sin que afecte su integridad física.

Realizar talleres de valoración personal y convivencia ciudadana, en la cual se capaciten a los administradores y personal administrativo sobre el buen trato y manejo del personal a su cargo. Esto permitirá mejorar de gran manera la calidad en el servicio prestado por el empleado a sus clientes.

Comunicar a las partes interesadas la importancia de satisfacer los requisitos de ley y crear un sistema que permita estar actualizando permanentemente dichos requisitos, permitiendo con ello estar a la delantera de los posibles agentes de riesgo en las empresas, durante los procesos laborales.

Establecer la Política SSOMA, que permita una gestión integral que incluya la implementación completa de las normas vigentes en le área de la Salud Ocupacional.

Conducir revisiones por parte de las direcciones administrativas, de tal manera que se identifiquen las no conformidades de sus empleados y visitantes, para realizar las acciones correctivas y preventivas, teniendo con único fin el buen ambiente comercial.

Abarcar un compromiso, en la cual participen ambas partes, en el cumplimiento de mejora continua, aplicada a todos los procesos que integran los sistemas de gestión.

BIBLIOGRAFIA

ARSEG. Compendio de Normas legales sobre Salud Ocupacional ..1996
Acreditacionensalud@minproteccionsocial.gov.co

COMPENDIO DE NORMAS LEGALES SOBRE SALUD OCUPACIONAL –
Primero el hombre – artículos de seguridad ARSEG, mayo 2000 – Ley 9 de 1979,
614 de 1984, resolución 2400 de 1979, decreto 1295 del 22 de junio /1994, 2013
de 1986 – reglamento de comités de salud ocupacional, páginas 12 y 13.
cliente@calidad.contec.org.co

----- Primero el hombre – artículos de seguridad ARSEG, mayo 2000 – Ley 9 de
1979, 614 de 1984, resolución 2400 de 1979, decreto 1295 del 22 de junio /1994,
2013 de 1986 – reglamento de comités de salud ocupacional, páginas 12 y 13.

DICCIONARIO DE TÉRMINOS Y VOCABULARIO DE SALUD OCUPACIONAL,
ediciones compartidas de Colombia.

HERRAMIENTAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL. Serie salud y riesgo,
Oficina del libro internacional, Buenos Aires 1995.

HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, ISBN 958-33-9286-3,
abril de 2006. pág. 11.

INTRODUCCIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL, contexto histórico social de la
salud ocupacional. Facultad de ciencias de la salud, Ibagué 1996.

LEGIS. Regimen de Seguridad Social en Colombia.

MÉTODO INTERACTIVO DE CAPACITACIÓN A DISTANCIA PARA CONOCIMIENTOS APLICADOS Y DIFUSIÓN, Carlos Alberto Botero Toro, Germán Fernández Cabrera, Gloria Mercedes Botero. IDN 0089657415-8965.

-----Carlos Alberto Botero Toro, SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PROFESIONALES. V.2 Colecciones, Juego de la Vida.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL .Decreto Numero 614 del 14 de Marzo de 1984.

ANEXOS

ANEXO A ARCHIVO FOTOGRAFICO"



Foto 1. Almacén venta de Ropa – “Mala higiene postural”



Foto 2. Almacén venta de Ropa – “Mala higiene postural”



Foto 3. Almacén venta de Ropa – “Mala higiene postural”



Foto 4. Almacén venta de Ropa – Mala higiene postural.



Foto 5. Venta de alimentos – “Problema de Salubridad”



Foto 6. Venta de alimentos – “Problema de Salubridad”



Foto 7. Venta de bebidas – “Deterioro locativo”



Foto 8. Venta de alimentos-- “Problema de jornadas laborales”

Anexo B. Instrumento de Investigación (Encuestas)

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

SECTOR COMERCIO

Identificación de la Empresa

Razón social: _____ NIT: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____ E-mail: _____

Coordinador Salud Ocupacional: _____ Clase de riesgo: ____

Numero de empleados: Planta: _____ Contrato: _____ Cooperativas: _____

ARP _____

A. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

1. Existe una política SSOMA por parte de los directivos de la empresa que incluya:

Firma del Gerente actual. Si No Divulgación Si No

Publicación Si No

2. Otra política a juicio de la empresa? Si No

B. OBJETIVOS Y METAS

3. La empresa establece objetivos para la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo al diagnóstico de condiciones de trabajo y requisitos legales? Si No

4. La empresa ha establecido metas cuantificables para el cumplimiento de los objetivos definidos anteriormente? Si No

5. La empresa ha establecido un plan de acción para el cumplimiento de los objetivos, que incluya:

Acciones Si No Recursos Si No

Responsables Si No Cronograma Si No

6. Se realiza análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y metas? Con qué periodicidad?

Mensualmente Si No Trimestralmente Si No

c. Semestralmente Si No

C. ELEMENTOS VISIBLES DEL COMPROMISO GERENCIAL

7. Con qué frecuencia se llevan a cabo las reuniones generales con respecto a los temas de Seguridad y Salud Ocupacional?

Mensualmente Si No

Bimestralmente Si No

Trimestralmente Si No

8. Se tiene un programa de inspecciones gerenciales que incluya evaluación de las condiciones de SSOMA en las áreas de trabajo? Si No

9. Se ejecutan las inspecciones gerenciales? Si No

10. La gerencia realiza mínimo una revisión al año del sistema que incluya

Política Si No Objetivos Si No

Análisis estadístico de accidentalidad Si No

11. Los empleados están familiarizados con las políticas que tiene la empresa?

Si No

12. Los empleados están familiarizados con los objetivos globales de la empresa y los objetivos? Si No

D. ORGANIZACIÓN, RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

13. Se tiene asignado un presupuesto para el desarrollo del programa SSOMA?

Si No

14. Se verifica la ejecución del presupuesto?. Si No

15. Se tiene asignado un coordinador del programa de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente? Si No

16. Se tiene asignadas las responsabilidades en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente para:

Alta gerencia Si No Nivel gerencial medio Si No
Personal operativo Si No Coordinador del programa Si No

17. Se evalúa el cumplimiento de estas responsabilidades de acuerdo al procedimiento? Si No

E. REQUISITOS LEGALES BASICOS

18. Identificación de los requisitos legales y de otra índole en Seguridad y Salud Ocupacional aplicables a la empresa. Si No

19. Se evidencia el cumplimiento de los requisitos legales identificados?
Si No

20. Están todos los empleados afiliados a:

- | | | | | |
|---|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a. Sistema General de Riesgos Profesionales | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| b. Sistema General de Salud | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Sistema General de Pensiones | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

21. Existe un Programa de Salud Ocupacional que incluya:

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| b. Subprograma de Seguridad Industrial | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Subprograma de Higiene Industrial | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| d. Cronograma de actividades actualizado anualmente, acorde con el diagnóstico de condiciones de trabajo | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

22. Se realiza monitoreo al cumplimiento del cronograma de actividades?
Si No

23. Tiene la empresa el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial actualizado y publicado? Si No

24. Está establecido el Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o vigía.

Si No

25. El comité Paritario de Salud Ocupacional y/o Vigía reúne los siguientes requisitos?

Se reúne semanalmente? Si No

Se hace seguimiento a los compromisos adquiridos en las reuniones?

Si No

El registro del Comité está actualizado Si No

26. Tienen los empleados conocimiento del COPASO o Vigía?

Si No

F. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO, IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y CONTROL DE RIESGOS.

27. Se tiene un procedimiento para la continua identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos? Si No

28. Se tienen identificados o se identifican continuamente los peligros de acuerdo al procedimiento? Si No

29. Se han evaluado continuamente los riesgos identificados? Si No

30. Corresponde la identificación y valoración de los riesgos a la actividad económica de la empresa? Si No

31. Están establecidas las medidas de intervención para controlar los riesgos identificados? Si No

32. Se han implementado las medidas de intervención definidas?
Si No

33. Se hace seguimiento a las medidas de intervención? Si No

G. COMPETENCIAS, PROGRAMA DE INDUCCION, MOTIVACION Y ENTRENAMIENTO EN SOMA.

34. Se han identificado las competencias para todo el personal en SSOMA en términos de:

Educación	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Experiencia	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Entrenamiento	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

35. Se tienen identificadas las necesidades de capacitación y entrenamiento?
Si No

36. El personal que realiza las capacitaciones es competente? Si No

37. Se tiene un programa de inducción por escrito que incluya:

a. Generalidades de la empresa	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
b. Aspectos de Seguridad, Salud Ocupacional y medio Ambiente	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
c. Políticas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
d. Reglamento de Higiene Seguridad Industrial	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
e. Comité Paritario de Salud Ocupacional	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
f. Factores de riesgo prioritarios inherentes al cargo.	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

38. Se identifican y desarrollan programas de motivación para lograr la participación del personal en el Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente? Si No

39. Se cuenta y se mantiene un mecanismo para difundir las acciones y resultados del Sistema de Seguridad, Salud y medio Ambiente?
Si No

40. La identificación de peligros, evaluación y control de riesgos están acordes con los peligros identificados en el área revisada? Si No

41. Conocen los empleados los riesgos a los que están expuestos? Si No

42. Participan los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos en su actividad? Si No

43. El Supervisor conoce las funciones a desempeñar con relación a Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente? Si No

44. El personal tiene conocimiento en el entrenamiento que se le ha dado en:

a. Reglas de seguridad en las tareas que desarrolla Si No

b. Control de emergencias Si No

c. Uso y mantenimiento de elementos de protección personal Si No

45. Los empleados tienen conocimiento de los temas de inducción en aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional? Si No

46. Se evidencia que los empleados tienen conocimiento sobre las capacitaciones recibidas? Si No

H. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

47. Se realizan evaluaciones médicas ocupacionales de:

a. Ingreso Si No b. Periódicas Si No c. Retiro Si No

48. Existe un mecanismo de garantía de confiabilidad de las historias clínicas ocupacionales? Si No

I. ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN.

49. Se han identificado los riesgos de salud pública en la región donde labora?
Si No

50. Se realizan actividades de promoción y prevención en:

a. Campañas de alcohol y drogas Si No

b. Actividades de inmunización de enfermedades propias de la región, de acuerdo con los riesgos identificados? Si No

c. Otras actividades para riesgos de salud pública? Si No

51. Conocen los empleados los riesgos de salud pública a que están expuestos?

Si No

52. Se han implementado medidas de control para los riesgos de salud pública?

Si No

J. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA.

53. Se ha realizado un diagnóstico de salud? Si No

54. Se tienen protocolos de vigilancia epidemiológica ocupacional de la empresa de acuerdo a los riesgos identificados? Si No

55. Se han implementado sistemas de vigilancia epidemiológica? Si No

56. Conocen los empleados los programas de vigilancia epidemiológica que actualmente tiene la empresa? Si No

57. Participan los empleados en las actividades planteadas por el programa de vigilancia epidemiológica? Si No

K. REGISTROS Y ESTADISTICAS EN SALUD

58. Se tienen análisis estadísticos de:

a. Primeros auxilios Si No

b. Morbimortalidad Si No c. Ausentismo laboral Si No

59. Se genera un plan de acción resultante del análisis estadístico?

Si No

L. SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL.

60. Se han realizado mediciones a los riesgos higiénicos identificados de acuerdo con la actividad económica de la empresa? Si No

61. Se aplican sistemas de control eficaces para minimizar el efecto de los riesgos identificados? Si No

62. Se identifican actividades críticas en trabajo realizados en la empresa? Si No

63. Se documentan procedimientos seguros para ejecutar tareas críticas? Si No

64. Existen registros de divulgación de procedimientos? Si No

65. Se tiene por escrito un programa de mantenimiento preventivo para:

- | | | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a. Equipos eléctricos | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| b. Instalaciones | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Equipos de emergencia | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| d. Redes eléctricas | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

66. Se han identificado técnicamente las necesidades de equipo de protección personal de acuerdo a los factores de riesgo existentes?

Si No

67. Los EPP son adecuados para las labores desarrolladas? Si No

68. Se lleva un registro de la entrega de los EPP a los trabajadores?

Si No

69. Se lleva registro sobre instrucciones a los trabajadores sobre el uso y mantenimiento del EPP? Si No

70. Se realizan inspecciones del estado y uso de los EPP? Si No

71. Se poseen y están disponibles las hojas de seguridad de los materiales y productos utilizados? Si No

72. Se capacita a los empleados en el conocimiento y uso de las hojas de seguridad, acorde a la labor realizada? Si No

M. INSPECCIONES

73. Se tiene un programa de inspecciones? Si No

74. Se lleva un registro de las inspecciones realizadas? Si No

75. Se analizan informes periódicos de inspecciones para identificar condiciones anormales y sus causas? Si No

76. Se hace seguimiento a las acciones remediales? Si No

77. Se informa a la gerencia sobre los resultados del análisis de informes de inspecciones? Si No

78. Se evidencia en el área de trabajo:

a. Almacenamiento adecuado de acuerdo a las normas de seguridad

Si No

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| b. Cerramiento, señalización y demarcación adecuados | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Áreas de trabajo aseadas y en orden | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| d. Disposición de residuo. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

N. PLANES DE EMERGENCIA.

79. Se tiene por escrito un plan de emergencias que contemple:

- | | | | | |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a. Objetivos generales y específicos | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| b. Alcance | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| c. Estructura organizacional para atender la emergencia | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| d. Programa para realización de simulacros | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| e. Identificación y evaluación de los escenarios de emergencias. | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

80. Existe un mecanismo de reporte de todas las emergencias que ocurran?

Si No

81. Cuenta la empresa con los equipos requeridos para atender una emergencia en primera instancia? Si No

82. La Empresa cuenta con el recurso humano entrenado para atender emergencias? Si No

83 Se realizan y se llevan registros de simulacros? Si No

84. Se llevan registros correctivas derivadas de los simulacros? Si No

85. Contempla el plan de emergencias un mecanismo para llevar información actualizada de:

a. Entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias disponible a los trabajadores Si No

b. Listado de miembros de las brigadas de apoyo interno y de los funcionarios de la empresa del nivel ejecutivo Si No

c. Mapas, planos y dibujos de las instalaciones donde se identifiquen los equipos, áreas de riesgo, número de personas, salidas de emergencia, rutas de evacuación, señalización, etc.? Si No

86. Tienen los empleados acceso a los números telefónicos de las entidades de apoyo y socorro en atención de emergencias? Si No

87. Conocen los empleados los procedimientos para atender las emergencias en que se vea involucrada su área de trabajo? Si No

88. La señalización para evacuación se visualiza e identifica plenamente en todas las áreas del edificio? Si No

89. Los brigadistas tienen conocimiento y entrenamiento en:

a. Primeros auxilios Si No b. Combate de incendios Si No

90. El equipo contra incendios se encuentra debidamente ubicado y señalizado? Tiene las fechas de recarga en lugar visible? Si No

O. ACCIDENTALIDAD

91. Se tiene un procedimiento para investigar accidente e incidentes?

Si No

92. Se lleva registro estadístico de accidentes y casi accidentes ocurridos?

Si No

93. Se hace seguimiento a las recomendaciones generadas en la investigación de accidentes? Si No

94. Indicadores:

a. Se tiene certificación de la ARP de los accidentes ocurridos en los tres últimos años vencidos? Si No

b. Se han disminuidos los indicadores estadísticos de IF e IS de accidentalidad del último año vencido con respecto a los dos años anteriores? Si No

c. Se han disminuido los indicadores estadísticos de pérdidas (Daños a la propiedad, daños al ambiente, daños al proceso, daños a terceros) del último año vencido con respecto a los dos años anteriores como consecuencia de accidentes? Si No

95. Programas regulares de prevención contra riesgos profesionales?

Si No

96. Diseño, montaje y operación de los sistemas de vigilancia epidemiológica?

Tiene:

a. Diseño	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
b. Montaje	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

c. Operación Si No

97. Fomento de estilos de trabajo y vida saludable? Si No

98. Se dio a conocer a los trabajadores las políticas de salud ocupacional, deberes y derechos? Si No

99. Han verificado la existencia y funcionamiento del programa de salud ocupacional?

Si No

100. Sabe usted que se conmemora el 28 de julio en Colombia

Si No

Anexo C. Aspecto evaluado

