

IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE GENERAN  
ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA DROGUERIA PARIS  
DURANTE EL PERIODO 2007 - 2008

FEDERICO ANDRES VASQUEZ

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
NEIVA- HUILA

2009



DROGUERIA PARIS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
Nit. 891.100.105-7  
Cll. 8 No. 3-72  
Tels.: 712404 - 712403  
Fax: 710885

IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES QUE GENERAN  
ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA DROGUERIA PARIS DURANTE EL  
PERIODO 2007 - 2008

FEDERICO ANDRES VASQUEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de profesional en  
salud ocupacional

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE SALUD  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
NEIVA- HUILA  
2009



DROGUERIA PARIS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
Nit. 891.100.105-7  
Cll. 8 No. 3-72  
Tels.: 712404 - 712403  
Fax: 710885

Nota de aceptación

-----  
-----  
-----  
-----

-----

Firma presidente del jurado

-----

Firma del jurado

-----

Firma del jurado

Neiva, febrero del 2009



DROGUERIA PARIS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
Nit. 891.100.105-7  
Cll. 8 No. 3-72  
Tels.: 712404 - 712403  
Fax: 710885

## DEDICATORIA

*Dedico este logro a mis padres por haberme colaborado para que yo pudiera llegar a ser una persona de bien y para que en mi futuro también como profesional, sea una persona recta como debe ser.*

Federico Andrés



DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
Nit. 891.100.105-7  
Cll. 8 No. 3-72  
Tels.: 712404 - 712403  
Fax: 710885

## AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos

*Agradezco a todos los profesores que estuvieron acompañándome en todo momento de nuestra carrera y que fueron las personas que me formaron para ser un gran profesional para el resto de nuestra vida*

*Quiero también agradecerle a la universidad por dar los medios didácticos e informativos para poder realizar esta investigación.*

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
1. JUSTIFICACIÓN	24
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	26
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	26
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	27
3. OBJETIVOS	28
3.1 OBJETIVO GENERAL	28
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	28
4. MARCO REFERENCIAL	29
4.1 MARCO HISTÓRICO	29
4.1.1. La Salud Ocupacional en la Historia	29
4.1.2 Salud ocupacional en la prehistoria	32
4.1.3 Edad Media	35
4.1.4 Edad Moderna	37
4.2 MARCO TEÓRICO	38
4.2.1 Medicina del trabajo	38
4.2.2 El Reconocimiento De Agentes De Riesgo en Los Lugares De Trabajo	42

	Pág.	
4.2.3	54	Clasificación de los Factores de Riesgo
4.2.4	58	Reconocimiento y vigilancia en salud ocupacional
4.3	68	MARCO CONCEPTUAL
5.	96	MARCO LEGAL
6.	101	HIPÓTESIS
7.		DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
	102	
7.1		TIPO DE INVESTIGACIÓN
	102	
7.2		POBLACIÓN Y MUESTRA
	102	
7.2.1	102	Población
7.2.2	102	Muestra
7.3	103	TÉCNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION
	7.4	FUENTES PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION
	103	
8.		RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES Y ANALISIS DE LA SALUD OCUPACIONAL
	105	
9.	123	ANALISIS DE LOS RESULTADOS
10.	126	RESULTADOS ANÁLISIS DEL PANORAMA
10.1	127	Equipo De Trabajo
10.2.		Descripción De Las Condiciones De Trabajo



DROGUERIA PARIS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
Nit. 891.100.105-7  
CII. 8 No. 3-72  
Tels.: 712404 - 712403  
Fax: 710885

Y No De Expuestos	127
11. CONCLUSIONES	129
12. RECOMENDACIONES	131
	Pág.
BIBLIOGRAFIA	133
ANEXOS	135



## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Rango de edad Trabajadores del Área Administrativa 109	
<b>Tabla 2.</b> Rango de edad Trabajadores Área Operativa 110	
<b>Tabla 3:</b> Género de los trabajadores	111
<b>Tabla 4:</b> Grado de Escolaridad de los Trabajadores	112
<b>Tabla 5:</b> Estado Civil de los Trabajadores	113
<b>Tabla 6:</b> Antigüedad que presentan los trabajadores	114
<b>Tabla 7:</b> Cargo que desempeña el trabajador	114
<b>Tabla 8:</b> Población que recibió inducción del cargo	115
<b>Tabla 9:</b> Trabajadores que han sufrido exigencias de horario por parte de los jefes.	116

<b>Tabla 10.</b> Trabajadores que han recibido aplicación de sanciones Respectivas	117
	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 11.</b> ¿La empresa los hace cumplir las metas?	117
<b>Tabla 12.</b> ¿Atención por largo tiempo sobre una o más fuentes de información?	118
<b>Tabla 13.</b> ¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional? 119	
<b>Tabla 14.</b> ¿La empresa valora las condiciones de trabajo y los respectivos puestos? 119	
<b>Tabla 15.</b> ¿Ha recibido entrenamiento respecto a posturas, manejo maquinaria etc.?	120
<b>Tabla 16.</b> ¿Cree usted que el ambiente laboral es el apropiado?	121
<b>Tabla 17.</b> ¿Su puesto de trabajo cuenta con una buena iluminación? 122	
<b>Tabla 18.</b> ¿Utiliza el aire acondicionado para el desarrollo de sus actividades?	122

**Tabla 19.** ¿Recibe dotación de elementos de protección personal?

123

**Tabla 20.** ¿Recibe charlas?

124

**Tabla 21.** ¿Recibe capacitación de HSE?

125

## LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
<b>Grafica 1.</b> Porcentajes de rango de edad Trabajadores del Área Administrativa	109
<b>Grafica 2.</b> Porcentajes de rango de edad trabajadores del Área Operativa	111
<b>Grafica 3.</b> Género de los trabajadores	112
<b>Grafica 4.</b> Grado de Escolaridad de los Trabajadores	113
<b>Grafica 5.</b> Estado Civil de los Trabajadores	113
<b>Grafica 6.</b> Antigüedad que presentan los trabajadores	114
<b>Grafica 7.</b> Cargo que desempeña el trabajador	115
<b>Grafica 8.</b> Población que recibió inducción del cargo	115
<b>Grafica 9.</b> Trabajadores que han sufrido exigencias de horario por	

parte de los Jefes.	116
<b>Grafica 10.</b> Trabajadores que han recibido aplicación	
117	
	<b>Pág.</b>
<b>Grafica 11.</b> ¿La empresa los hace cumplir las metas?	
117	
<b>Grafica 12.</b> ¿Atención por largo tiempo sobre una o más fuentes de información?	
118	
<b>Grafica 13.</b> ¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional?	119
<b>Grafica 14.</b> ¿La empresa valora las condiciones de trabajo y los respectivos puestos?	120
<b>Grafica 15.</b> ¿Ha recibido entrenamiento respecto a posturas, manejo maquinaria etc.?	121
<b>Grafica 16.</b> ¿Cree usted que el ambiente laboral es el apropiado?	121
<b>Grafica 17.</b> ¿Su puesto de trabajo cuenta con una buena iluminación?	122
<b>Grafica 18.</b> ¿Utiliza el aire acondicionado para el desarrollo de sus actividades?	123

**Grafica 19.** ¿Recibe dotación de elementos de protección personal?  
123

**Grafica 20.** ¿Recibe charlas? 124

**Grafica 21.** ¿Recibe capacitación de HSE? 125

### **LISTA DE ANEXOS**

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo A</b> .Formulario para identificación de condiciones y análisis salud ocupacional	141
<b>Anexo B.</b> Nivel educativo	143
<b>Anexo C.</b> Complejidad del trabajo	145
<b>Anexo D</b> Responsabilidad de supervisión	148
<b>Anexo E.</b> Riesgo ocupacional	155

## RESUMEN

Una de las principales preocupaciones que debe tener toda empresa debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros; el estrés laboral se constituye en uno de los factores que interfieren e inciden negativamente en el desarrollo normal de la actividad empresarial, en su productividad y puede amenazar su solidez y permanencia en el mercado; con llevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social de sus empleados. Considerando esto, la administración y la gerencia de una empresa deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en sus operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

La Droguería París como empresa, debe constantemente analizar todos aquellos factores que generan inconvenientes productivos y que ante todo afectan la salud de los trabajadores, por su número de empleados, esta empresa privada esta obligada a conformar un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, cuya organización y funcionamiento debe estar de acuerdo con las normas del decreto que se reglamenta con la resolución 2013 de junio 6 de 1986, del compendio de normas legales sobre salud ocupacional. Para la realización de este proyecto investigativo se oriento como un estudio descriptivo, no experimental, con funciones exploratorias y observacionales, implementando técnicas y fuentes de obtención de la información como entrevistas, encuestas, listas de chequeo e

inspección de seguridad a la empresa. La población de estudio correspondió a 17 personas, equivalente al grupo total de funcionarios de la droguería París.

De acuerdo con las preguntas realizadas sobre el contenido y desarrollo de las funciones en la empresa, se pueden vislumbrar de forma negativa un alto nivel de inconformismo y desmotivación de los trabajadores de la empresa, en el momento de referirse, al desarrollo de tareas y funciones impuestas, en relación con el tiempo y las características de las mismas, bajo la responsabilidad única e independiente de quien la realiza; es decir que no se cuenta con el respaldo apropiado de sus jefes o compañeros de trabajo. De esta manera se crean unos factores condicionantes de responsabilidad y compromiso ante las exigencias y las aptitudes indiferentes e inapropiadas de la organización.

Una empresa con proyección social, de atención al público en general debe empezar a mostrarse como ejemplo desde su organización en un ambiente de armonía y trabajo en equipo entre todos los niveles, comenzado desde el más bajo rango hasta llegar al gerente, todos hacen parte de una sola empresa y por lo tanto cada persona que allí labore es elemental en el buen desempeño y desarrollo competitivo; si no es de esa forma es de esperarse que la empresa y su capital tanto humano como financiero, fracase o se consuma en un ambiente de inconformismos y frustraciones determinantes en el sostenimiento de la organización empresarial. Además de este factor condicionante en la aparición del estrés se suman otras situaciones o condiciones que limitan el desarrollo integro del trabajador como es el caso de una gran mayoría de empleados quienes manifestaron no recibir por parte de la empresa una adecuada inducción al cargo y



que las capacitaciones recibidas no llenaban sus expectativas pues el contenido de estas llevan más un enfoque orientado hacia la prestación del servicio, dejando de lado la parte humana, la seguridad y bienestar físico y mental del trabajador.

Otra de las condiciones que inciden directamente en la aparición del estrés laboral en esta empresa está directamente relacionada con la organización del tiempo de trabajo pues este no depende en este caso solo del trabajador; la gran cantidad de tareas impuestas no van en proporción del tiempo de trabajo.

No es extraño encontrar esta situación en las empresas porque a veces los requerimientos ameritan una mayor dedicación en el tiempo de trabajo, aun así dicha realidad debe ser compensada en el trabajador ofreciéndose a este mayores beneficios que produzcan como efecto una mayor motivación y entrega sin generar efectos adversos sobre el individuo.

La situación más común y contradictoria se observa cuando en empresas como esta en mención, se recarga al trabajador de compromisos y tareas pero sin reconocerle el tiempo y el esfuerzo extra que la persona realiza. Por ello es muy probable que estas personas asuman una actitud poco cordial e indiferente como respuesta a unas condiciones que desmotivan y disminuyen la calidad de vida de quienes se ven en la necesidad de sobrellevar esta situación.

Es por esto que la Droguería París, es reconocida en la comunidad como una empresa líder en el sector farmacéutico; entonces resulta un poco incomprensible la forma como se promueven y se promulgan estilos de vida sanos cuando desde su



DROGUERIA PARIS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
Nit. 891.100.105-7  
CII. 8 No. 3-72  
Tels.: 712404 - 712403  
Fax: 710885

organización empresarial no se tienen en cuenta estos parámetros de bienestar y calidad de vida, no se puede desconocer que las personas que laboran allí también son seres humanos comunes y corrientes y que tienen las mismas necesidades y obligaciones que las personas ajenas a la empresa.

**Palabras claves.** Estrés laboral, listas de chequeo e inspección de seguridad, desarrollo de tareas

## SUMARY

One of the main concerns that every company should be dealing with risks that threaten the health of their workers and their material and financial resources, work-related stress is one of the factors that interfere and adversely affect the development normal course of business, its productivity and can threaten its solidity and permanence in the market, leading to further serious implications in the workplace, family and social life of their employees. Considering this, the administration and management of an enterprise must take responsibility to seek and implement measures necessary to help maintain and improve levels of efficiency in its operations of the company and offer its employees a safe working environment.

Chemist Paris as the company must constantly analyze all those factors that lead to production problems and above all affect the health of workers by number of employees, this private company is required to form a committee of medical, hygiene and safety, whose organization and operation must comply with the rules of the decree regulating the resolution 2013 of June 6, 1986, the compendium of laws on occupational health. For this research project is aimed as a descriptive, not experimental, observational and exploratory functions, implementing techniques and sources of information such as interviews, surveys, checklists and safety inspection to the company. The study population corresponded to 17 individuals, equivalent to the total group of officials in paris drugstore. According to the

questions on the content and development of roles within the company, you can glimpse a negative high and nonconformity demotivation of employees, at the time of referring to the development of tasks and functions imposed in relation to the time and characteristics, and under the sole responsibility of those who made independent, that is not appropriate to have the support of their bosses or colleagues. This will create some factors of responsibility and commitment to the needs and abilities of the indifferent and inadequate organization.

A company with projected social care to the general public should begin to show as an example since its organization in an environment of harmony and teamwork among all levels, starting from the lowest rank until you reach the manager, all are part of a single company and thus everyone there work is elemental in the good performance and competitive development, if not thus be expected that the company and its human and financial capital, to fail or be consumed in an atmosphere of inconsistencies and frustrations in determining the sustainability of the business organization. In addition to the conditioning factor in the onset of stress joined other situations or conditions that limit the full development of the worker such as a large majority of employees who were not received by the company to charge a proper induction and that trainers have not filled their expectations for the content of these carry a more targeted approach to service delivery, ignoring the human side, the safety and physical and mental wellbeing of the worker. Another of the conditions that directly influence the onset of stress at work in this company is directly related to the organization of working time because this is not in this case only the worker, the large number of tasks are not imposed in proportion to the time work.

It is not unusual to find companies in this situation because sometimes the requirements warrant a greater emphasis on working time, yet that fact must be compensated in this employee offering to produce greater benefits than the effect of increasing motivation and commitment without adverse effects on the individual. The most common and contradictory when it is observed in companies like this in words, is charged to the employee commitments and tasks but without them the extra time and effort that the person performs. It is therefore very likely that these people take a little warm and indifferent attitude in response to conditions that demotivate and diminish the quality of life of those who feel the need to deal with this situation.

This is why the Chemist Paris, is known in the community as a leader in the pharmaceutical sector, then it is a bit incomprehensible how they are promulgated and promoted healthy lifestyles since when business organization does not take into account these parameters of wellbeing and quality of life, one can not ignore that the people that work there are also ordinary human beings and have the same needs and obligations of persons outside the company.

**PALABRAS CLAVES.** Job stress, checklists and safety inspection,  
Development Task

## INTRODUCCION

Una de las principales preocupaciones de la empresa debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros; El estrés laboral constituye uno de los factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado laboral; con llevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social. En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de la empresa deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT y las leyes establecidas en el país conforme al sistema de riesgos profesionales, La DROGUERÍA PARIS, debe constantemente analizar todos aquellos factores que generan inconvenientes productivos y que ante todo afectan la salud de los trabajadores, es por esta razón que a partir de la evaluación de los factores que producen estrés se ha realizado el presente trabajo, debiendo realizarse en primera instancia un análisis completo de los riesgos que más están incidiendo en la salud de los mismos para mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

Es importante analizar el punto de vista profesional sobre el estrés laboral, y los estudios que deben incluir tanto aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos sobre la producción y las relaciones laborales.

Por tal motivo se pretende realizar una investigación con el fin de conocer los factores estresores del ambiente de trabajo en los puestos de trabajo de la DROGUERIA PARIS; dando como resultado un diagnostico que permita concientizar a los empleadores sobre la importancia de tomar en cuenta esta problemática que evidencia una relación entre ciertos factores que generan estrés y la aparición de síntomas y patologías entre sus empleados de tal forma que se le pueda prestar un especial cuidado a esta realidad; es de resaltar la necesidad urgente y prioritaria de establecer medidas preventivas y correctivas en salud ocupacional para dar solución a este tipo de situaciones.

## 1. JUSTIFICACION

Debido a las diferentes actividades que realiza la droguería se tiene un alto interés en demostrar la aplicabilidad y evaluación de la eficacia del programa de salud ocupacional frente a la operación y la población trabajadora.

En una empresa el clima organizacional vincula no solamente su estructura y las condiciones del entorno laboral, también incluye el contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus empleados.

Dentro de los principales factores de riesgo existentes en una empresa están los factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran no solamente los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la empresa, la manera cómo influyen en el bienestar físico y mental del trabajador, aspectos de organización, administración, sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

LA DROGUERÍA PARIS por ser una empresa privada, que tiene a su servicio diecisiete (17) trabajadores, esta obligada a conformar un comité de Medicina, Higiene y Seguridad industrial, cuya organización y





funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta con la Resolución 2013 de Junio 6 de 1986, del Compendio de Normas Legales Sobre Salud Ocupacional.

Dada la complejidad y magnitud de estas actividades la ley hace que sea necesario implementar una serie de requisitos legislativos que a su vez sean acatados por todas las compañías prestadoras de servicios; el pilar de esta legislación es el Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Es por eso indispensable la formulación del programa de salud ocupacional en la droguería, en donde a partir de éste se identifican cada uno de los factores que afectan la salud, con el fin promover planes de acción a ejecutar sobre los diferentes tipos de riesgos que se van a encontrar.



## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el medio en que los empleados desarrollan sus actividades, están permanentemente sometidos a un conjunto de riesgos y amenazas que gravitan sobre las personas, los bienes, los valores y el normal funcionamiento de los servicios.

Una de las principales preocupaciones de una compañía debe ser la identificación y el posterior control de los riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Por tanto las enfermedades profesionales también hacen parte de estos factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Es por esta razón que DROGUERÍA PARÍS, en cumplimiento al desarrollo de su objeto social desarrolla actividades de inspección, manipulación y venta de medicamentos, elementos y equipos para la salud, de acuerdo a antecedentes en el sector farmacéutico estas actividades generan riesgos en el desempeño de su actividad, siendo estos factores determinantes para el desempeño de la empresa. En consideración a lo anterior, la administración y la gerencia de la Droguería deben asumir su responsabilidad en buscar y poner en practica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

## 2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La prevención y atención del estrés laboral constituyen un gran reto, los

Criterios para contrarrestarlo deberán ser organizacionales y personales. Lo más importante consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr conciencia en el empleador, mostrando a este las posibles consecuencias ante las situaciones de estrés laboral que se puede estar presentando en la DROGUERIA PARIS.

Mediante encuestas, entrevistas, listas de chequeo e inspecciones de seguridad y teniendo en cuenta las manifestaciones de los empleados sobre las condiciones laborales y las sintomatologías que comúnmente ellos presentan, se pretende realizar un diagnóstico que permita dar a conocer en la empresa *¿Qué factores de riesgo y condiciones laborales están generando estrés laboral en los trabajadores de LA DROGUERIA PARIS?* Ante la importancia sobre dicha problemática que influye negativamente en el recurso humano de la empresa y finalmente en la calidad y el buen servicio prestado por esta empresa.



### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Mediante un diagnóstico sobre las condiciones laborales negativas en la DRGUERIA PARIS, con el propósito de identificar los factores de riesgo ocupacionales que influyen en la generación de estrés laboral en los trabajadores durante el periodo de los años 2007 y 2008.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Analizar el contexto bibliográfico existente sobre las condiciones laborales del trabajador de la Droguería y las funciones relacionadas para reconocer los factores de riesgos ocupacionales.
  - Describir los factores de riesgo ocupacional que inciden en el desarrollo de enfermedades profesionales, debido al grado de estrés laboral en cada uno de los puestos de trabajo.
  - Determinar aquellas situaciones de riesgo ocupacional permiten la presencia de factores estresantes en el medio ambiente laboral por medio de la información directa y observacional en las diferentes áreas de la droguería.
- 4.** Presentar por medio de un informe todo lo relacionado con los resultados encontrados y que se relacionan con los factores del medio laboral de la Droguería París.



## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 MARCO HISTÓRICO

Las primeras enfermedades ocupacionales de la cual se tienen antecedentes arqueológicos tenemos el osteoma del canal auditivo que consiste en una especie de crecimiento óseo que ocluye el conducto auditivo y produce sordera mecánica y la posible causa de esto fue el buceo en el agua, como resultado de repetidas infecciones en el oído, esta enfermedad se presentaba en los pescadores, en las mujeres se conoció otra enfermedad, una lesión en la articulación del tobillo, producida por estar mucho tiempo en cuclillas escamando marisco, y otra enfermedad fue la osteoporosis de las vértebras cervicales tanto en los hombres como en las mujeres producida por la carga objetos entre 40 y 50 kilos<sup>1</sup>.

Luego el hombre primitivo aprendió a defenderse y poder sobrevivir creando herramientas de trabajo que le ayudarán a realizar sus trabajos, posteriormente con la aparición del estado, se dio la protección al individuo, quien conforma sociedades estructuradas en principios éticos, morales y defensa de sus intereses uno de ellos es la SALUD.

A continuación un breve recuento de los hechos representativos en materia de salud ocupacional de las sociedades más importantes del mundo antiguo como Egipto, Mesopotamia, Grecia y Roma.

**4.1.1 La Salud ocupacional en la historia.** A continuación se hace un breve recuento de los hechos representativos en materia de la salud

---

<sup>1</sup> Análisis de los factores ARO en su marco histórico. Fundación universitaria Santafé de Bogotá 1999



ocupacional de las sociedades más importantes del mundo antiguo como son Egipto, Mesopotamia, Grecia y Roma.

**Egipto.** Durante la época de las civilizaciones mediterráneas se destaca en Egipto (4000 a de J.C) una especial consideración para los guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas, los cuales tenían leyes especiales para realizar su trabajo y evitar accidentes de trabajo. Las medidas de protección estaban dadas por el Faraón y se implementaron en las grandes urbes (ciudades) con talleres reales<sup>2</sup>.

En Egipto la agricultura, pesca y ganadería ocupaban la mayor parte de la población trabajadora pero no tenían ningún trato preferencial; sin embargo, existía un servicio de salud pública financiado con impuestos para atender a la ciudad distinta a aquella donde residía y pagaba sus impuestos, luego de ser atendido el enfermo la ciudad de donde este era residente reembolsaba los gastos del tratamiento médico.

**Mesopotamia.** En Mesopotamia (2000 a de J.C) los aspectos de seguridad social se ven en el Código legal, el cual fue creado por el Rey Hammurabi y en nombre de este rey se llamó luego el Código de Hammurabi, dicho código unificó las leyes de los pueblos babilónicos, grabándolas en una piedra como símbolo de fortaleza para que estos los ciudadanos conocieran sus derechos y deberes.

El código estaba fundamentado en la equidad y el comportamiento social, trataba de la protección a actividades como la agricultura, transporte y construcción, se fijan los honorarios médicos en donde los ricos pagaban

---

<sup>2</sup> La Salud ocupacional en la historia. Folletos I.S.S 2002



más y los pobres menos, los dueños de los esclavos asumían los gastos médicos de éstos.

**Grecia** En Grecia (1000 a de J.C) se estableció una sociedad de formación económica social esclavista. Este sistema hizo posible la aparición de grandes culturas como la del Estado Griego y el Imperio Romano, desarrollándose en Grecia el espacio ideal para el desarrollo intelectual, en cambio en Roma el espacio fue para la guerra.

En esta época se divide el trabajo en manual e intelectual, surgiendo así el médico, el pintor, el músico y el escultor, entre otras actividades como profesiones. También había una consideración especial por trabajadores que fueran alfareros, carpinteros, zapateros y guerreros, pero las actividades como las artísticas eran protegidas por el Estado.

Existe la transmisión de conocimientos en documentos y escritos relacionados con salud, terapia e higiene. La salud se enriquece con la creación de remedios de origen vegetal, animal y mineral, la adivinación (como arte de predecir lo futuro o descubrir las cosas ocultas) también estaba considerada en esta época como ciencia. Se empieza a conocer la estructura del cuerpo humano y se dan interpretaciones más concretas de lo que es salud, accidentes y enfermedades. Hipócrates padre de la Medicina moderna, describe por primera vez una enfermedad ocupacional producida por la intoxicación con plomo. Galeano, Celso y Plinio el viejo, hacen referencia en sus escritos a enfermedades de origen ocupacional en las minas. En sanidad pública el Estado implementó medidas de protección contra las plagas y la propagación de enfermedades.



**Roma** no aportó mucho en el aspecto de Salud Ocupacional por ser un Estado en el cual el trabajo fue hecho exclusivamente por esclavos, pero legisló en relación con la Salud Pública en beneficio de sus ciudadanos, protegiéndolos y tomando medidas contra las plagas y enfermedades que afectaran las urbes (ciudades)

Se observa como en muchas civilizaciones antiguas y en especial Roma nacen agrupaciones o asociaciones de personas, para protegerse (de las calamidades, accidentes, muerte etc.) sin ser organizada por el Estado y con un carácter voluntario de personas que se unen en busca de ayuda mutua.

De esta forma se crean los llamados *collegia*<sup>3</sup> con cierto carácter de aseguradora para las honras fúnebres. Se financiaba con sus propios ingresos, cuotas mensuales, donaciones y arrendamientos de sus propios bienes. En ellos existía una asamblea con un presidente o director llamado PATRON.

Estos colegios son autorizados y posteriormente abolidos por el imperio romano, convirtiéndose en una fuerza y elemento de poder con privilegios como excepción de impuestos, sus asociados no presentaban el servicio militar, recibían aportes del Estado, tenían un monopolio de la profesión que ejercían y por ende eran ellos mismos quienes establecían sus propios salarios.

**4.1.2. Salud ocupacional en la prehistoria.** Desde el momento de la obscuridad de los tiempos no escritos, que solo se conocen por las teorías de los evolucionistas y los hallazgos de la paleontología, cuando el hombre

---

<sup>3</sup> Colegios Romanos (Asociaciones con fines profesionales, de ayuda mutua y solidaridad entre sus integrantes)





empieza a caminar sobre sus dos extremidades aventurándose sobre el medio circundante y evoluciona de la conciencia animal al Homo Sapiens<sup>4</sup>, el hombre ha sufrido un cambio revolucionario y comienza a dominar el mundo que lo rodea. En esta comunidad primitiva del paleolítico, al enolítico que representa el inicio del hombre en la naturaleza ocurrieron importantes acontecimientos, como el uso y construcción de los primeros instrumentos de trabajo, inicialmente a base de piedra y palo, luego se produce el dominio del fuego, y el uso de la cerámica.

El hombre paso de la etapa recolectora a la agricultura y la ganadería, lo anterior bajo un régimen comunitario de la propiedad de instrumentos y una distribución equitativa de los alimentos obtenidos. En esta época el hombre se hallaba sometido a la naturaleza y en total dependencia de ella, solo por medio del trabajo común lograba subsistir, por ello se presentaba la subalimentación crónica, falta de vestido y habitación; además estaba diezmado por epidemias e infecciones y el combate permanente con las fieras y el medio ambiente.

El hombre actuaba en forma pragmática, conservando lo que consideraba útil y desechando lo nocivo. El hombre era materialista y concibió la enfermedad como algo impuesto por las fuerzas exteriores. El ataque de una fiera o la caída de un árbol, lo explicaban como un accidente, pero no podía explicarse la enfermedad.

Desde de mucho tiempo, el hombre empieza a plantearse interrogantes ante los hechos naturales que no podía explicarse, fue entonces cuando desarrolló concepciones fantásticas frente a la naturaleza dándole

---

<sup>4</sup> Hominidos con cerebro



interpretaciones mágicas y fetichistas<sup>5</sup> a la enfermedad, pensaba que la causa de una enfermedad era producida por demonios o enviada como un castigo de los dioses.

Luego, la agricultura cambió la vida del hombre y su Estado de salud se modificó ya que los hábitos alimenticios cambiaron. Entonces el hombre reemplazó el pescado y la carne por vegetales<sup>6</sup>. En las poblaciones de pescadores y cazadores los problemas gastrointestinales eran del 2%, pero en los grupos con alimentación vegetal y sedentaria el índice de estas enfermedades subió a un rango del 18% y al 25%

La agricultura también acentuó las diferencias sociales porque el hombre crea comunidades donde existe un líder (rey) y los chamanes (sacerdotes) quienes se aprovechaban de su posición social o de sus supuestos poderes para obtener cosechas provechosas y abundantes, estas personas además de controlar la vida de la población, presentaban rasgos genéticos distintos de los demás miembros de la comunidad, eran altos, no representaban fracturas óseas y su índice de enfermedad fue más bajo que el resto de los habitantes y un promedio de vida más alto.

Además, se observa en esta época como las diferentes actividades económicas del hombre producen patología de tipo ocupacional y entre las primeras enfermedades ocupacionales de la cual se tienen antecedentes arqueológicos tenemos el osteoma del canal auditivo<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Diccionario Larousse. Idolatría, veneración excesiva

<sup>6</sup> ALLISON Marvin. Cambio que trajo consecuencias graves para la salud como fue la aparición de las caries, por ejemplo se observa que entre cazadores y recolectores, las coronas de los dientes se gastaba hasta el nivel de las encías, pero no había caries, en cambio quien se alimentaba de vegetales presentaba caries

<sup>7</sup> OSTEOMA DEL CANAL AUDITIVO: Consiste en una especie de crecimiento óseo que ocluye el conducto auditivo y puede producir sordera mecánica.



MARVIN ALLINSON señala que la posible causa de esto era el buceo en el agua, como resultado de repetidas infecciones en el oído.

Esta enfermedad se presentaba en pescadores, donde el 25% de los hombres adultos tuvieron este problema, pero no se presentó en las mujeres, porque ellas no se dedicaban a la pesca bajo el agua. En las mujeres se detectó otra enfermedad, una lesión en la articulación del tobillo llamada Squiatina facets, patología producida por estar mucho tiempo en cuclillas escamando marisco; otra enfermedad fue la osteoporosis de las vértebras cervicales como en los hombres como en mujeres producida por la carga de 40 a 50 kilos que debían llevar con un capacho (cuerda) que se ajustaba en la frente para ejecutar actividades de carga en la minería, construcción y comercio.

Luego el hombre primitivo aprendió a defenderse y poder sobrevivir creando herramientas de trabajo y armas que significaron su protección, a las inclemencias del clima y el ataque de los animales y demás hombres.

Posteriormente con la aparición del Estado, recayó sobre éste la protección del individuo, quien conforma sociedades estructuradas en torno a principios éticos, morales y defensa de sus intereses, uno de ellos es la SALUD.

**4.1.3 Edad media.** En el año 476 después de Cristo con la invasión de Los pueblos bárbaros caen el imperio romano, se inicia el periodo denominado EDAD MEDIA el cual llega hasta el año de 1453<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> 1453 en esta fecha, Constantinopla es invadida por los Turcos. En esta época se forman los Estados y recae sobre éste la responsabilidad de proteger al ciudadano, circunstancia que posteriormente fundamentó el nacimiento de la salud pública.

En materia de salud en el trabajo el progreso fue poco en la edad media, primero las corporaciones o gremios, que daban asistencia solo a sus afiliados y segundo lugar por el liberalismo individualista impuesto por la Revolución Francesa. Donde no existía intervención estatal en la relación en las laborales e imperaba la ley de la oferta y la demanda, la cual solucionaba los problemas laborales y el trabajo se consideraba como una mercancía. Otro hecho fue la religión que dominó sobre cualquier manifestación de intelectualidad del hombre y se llega a la inquisición, en donde todo se fundamentaba en la concepción religiosa sobre los principios de caridad, fraternidad, asistencia a los necesitados, creándose las órdenes religiosas que empezaron a construir hospitales y centros de beneficencia.

Entre las principales órdenes religiosas se encuentran la Orden de San Juan de Jerusalén que prestaba asistencia a los soldados, peregrinos, viajeros y enfermos. Guy de Montpellier en el siglo XII Creó un Consejo de Salud con oficinas sanitarias que atendían a la población enferma y tenían a su cargo la salubridad pública. En la edad media los árabes fueron los más destacados, por ejemplo AVICENA<sup>9</sup>, que se preocupaba por la protección de la salud del ser humano en especial del trabajador.

**Sistema corporativo.** Las corporaciones de oficios consagrados en sus estatutos algunas medidas tendientes a proteger a los trabajadores accidentados. Los edictos de Rotary, dictados en Italia en el año 645, fueron una de las primeras normas legislativas destinadas a proteger de los accidentes de trabajo a los obreros de la construcción.

---

<sup>9</sup> Biografías: AVICENA Sabio y filósofo escribió el canon de la medicina, basado en el razonamiento donde trata desde la definición de la medicina y su campo de acción hasta dosificación y preparación de remedios

En épocas antiguas, el trabajo no era peligroso, ya que se realizaba en forma manual, además que la mano de obra recibía capacitación profesional pasando por diversos grados de aprendiz y oficial; de tal manera que se puede afirmar que en el régimen gremial y corporativo, aunque no existió sistema legal jurídico sobre la prevención de Accidentes de Trabajo, las corporaciones se encargaron de desarrollar medidas de protección para los trabajadores y preparar a los mismos técnicamente, además que les proporcionaban asistencia médica.

En instituciones de beneficencia los accidentados recibían asistencia médica, supervisada por aquella Corporación donde laboraban. Es así, como el auxilio y cuidado de las víctimas se fundaba en la beneficencia, recibiendo asistencia y ayuda mutua del gremio, cuando por una causa cualquiera, no ocasionada por el mismo empleado, tuviera que suspender el trabajo.

Inicialmente los estatutos de las corporaciones de oficios solo previeron y resolvieron los problemas musculares de los trabajadores, presentados por el empleo de fuerza excesiva, pero el maquinismo trajo consigo un gran aumento de los accidentes de trabajo ocasionados por causas diferentes a la muscular.

Hasta la revolución industrial, las corporaciones de oficio en sus estatutos contemplaban medidas que garantizaran la seguridad del trabajador, pero solo hasta el desarrollo de la revolución industrial, los accidentes de trabajo se constituyeron en una preocupación formal, organizándose para la seguridad personal de los trabajadores expuestos a siniestros y enfermedades laborales.



**4.1.4 Edad moderna** Esta etapa comprende del año 1453 - 1914 y presenta hechos importantes en el desarrollo de la humanidad como la Revolución industrial y comercial, el desarrollo del capitalismo, el movimiento intelectual de la ilustración<sup>10</sup> y de la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano aprobada en Francia en 1789.

En este tiempo se perfeccionan los procesos tecnológicos, apareciendo nuevas ramas de la industria y nuevos tipos de factores contaminantes que afectan la salud de los trabajadores, pero también se caracteriza por la dignificación del trabajo expresado por la revolución y en países como Inglaterra se presentan adelantos en seguridad industrial implementándose entre otras medidas las visitas a los centros de trabajo por funcionarios del Estado (inspectores).

El afán de cuidar la vida de los trabajadores se extiende rápidamente por otros países de Europa como Alemania, Italia y Rusia, quienes organizan entidades gubernamentales encargadas de velar por la seguridad industrial y salud ocupacional en las empresas públicas y privadas. Se expiden leyes sobre accidente de trabajo que van a la par con el proceso industrial que aumenta los peligros y riesgos de accidentalidad laboral.

A finales del siglo pasado en Estados Unidos – Massachusetts, se desarrolla un movimiento para prevenir la accidentalidad en el trabajo, el hogar y vías públicas, se fundamentó en el costo socioeconómico que representan los accidentes de trabajo. Para tratar el tema de la salud ocupacional en la edad moderna se comentan las principales leyes, acontecimientos, escritores, el periodo amerindio y el régimen español en América (Conquista y Colonia), para luego presentar un recuento de la legislación desde 1819 hasta 1999.

---

<sup>10</sup> Movimiento Intelectual de la Ilustración: la razón es la única guía para llegar a la sabiduría

## 4.2 MARCO TEÓRICO

La salud ocupacional se entiende como el conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos ocupacionales y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas<sup>11</sup>

Las principales áreas de la salud ocupacional son:

- Medicina del trabajo
- Higiene
- Seguridad Industrial
- Ergonomía

**4.2.1 Medicina del trabajo.** La medicina del trabajo busca 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 los trabajadores por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea<sup>12</sup>.

La medicina laboral se propone dar una dimensión más humana y social, consagrando la supremacía del hombre, preservando el capital salud, único

---

<sup>11</sup> Ministerio de Trabajo y seguridad social. Elaborado por Álvarez Cubillos Ricardo, Mancera Fernández Mario y Remolina Suarez Alfredo. SALUD OCUPACIONAL. III tercera edición. Cap. II pago 25 a 27

<sup>12</sup> Revista Dinero. Edición 125. Los nuevos retos de la salud. comentario de la OIT y la OMS.

bien del trabajador, que le da capacidad de ganancia. Es importante recalcar el papel del médico del trabajo.

La prevención debe ir encaminada a evitar las consecuencias de los riesgos profesionales que siempre son graves para el trabajador, físicamente disminuido, discapacitado en su actividad laboral, también la sociedad soporta cargas sociales y en la economía laboral, con su potencial desvalorizado. Un trabajador discapacitado, cuenta más a la sociedad, porque no retribuye. Por el contrario, un trabajador sano aporta a la producción, disminuye cargas sociales, estimula la producción, enriquece el capital humano, baja el costo de vida.

Indica lo anterior que el médico del trabajo debe asumir una actitud más activa con relación a su posición dentro de la empresa. Si bien el control tecnológico de los lugares de trabajo corresponde específicamente al ingeniero, el médico del trabajo debe conocer los riesgos reales del ambiente laboral, para evaluar las incidencias nocivas sobre el trabajador, como única forma de hacer medicina preventiva. Se enfatiza la labor prevencionista del médico del trabajo porque: “las enfermedades profesionales no se curan, se evitan”<sup>13</sup>

Debe cumplir el médico del trabajo con las siguientes funciones: exámenes de salud (Preocupacional, periódico ocupacional y de egreso).

Comienza la labor del médico industrial seleccionando al trabajador, verificando desde el punto de vista médico la capacidad del aspirante para realizar la labor para la cual se le contrata, busca este examen de pre

---

<sup>13</sup> Guía práctica de la salud Ocupacional. Tercera edición. Pago 26





empleo, colocar el nombre apropiado en el puesto adecuado a sus capacidades, es pues un examen de aptitud.

Habrà de ser èste un examen racional, consistente y ordenado que permita obtener de èl los objetivos determinados. Se deben tener en cuenta las demandas físicas, fisiológicas, mentales y emocionales del trabajo o tarea que desempeñará el candidato.

Cuenta además con exámenes suplementarios básicos y complementarios para ciertos riesgos especiales: ruidos, metales, gases, polvos, tóxicos etc.

La realización de exámenes médicos periódicos busca investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no profesional, pero que su descubrimiento temprano, da margen para esperar un tratamiento más oportuno, que a la vez se hace más corto, más efectivo, con mejores posibilidades de éxito, sin secuelas graves permanentes.

Se puede decir que el éxito en la conservación de la integridad funcional del trabajador con preservación máxima de capacidad laboral, está en razón directa de la buena calidad y efectividad del servicio médico.

Aunque los exámenes médicos ocupacionales deben ser ordenados por el médico de la empresa, de conformidad con las condiciones de riesgo específicas, es importante tener en cuenta cierta periodicidad mínima con que deben realizarse exámenes.

La periodicidad depende de las siguientes variables: susceptibilidad del trabajador, tiempo de exposición, valores límites permisibles máximos a que



puede exponerse un trabajador, sin que dicha exposición pueda desencadenar enfermedades profesionales.

Los controles médicos deben realizarse de conformidad con el concepto del médico de la empresa, pero como ejemplo indicamos los siguientes:

- Todo trabajador expuesto a esfuerzos físicos, constantes o súbitos, frecuentes, será remitido a exámenes médicos cada seis meses, para determinar condiciones musculares o de columna vertebral, que haga el trabajador especialmente vulnerable.
- Trabajadores expuestos a ruido industrial: cada dos años audiometrías, para los expuestos a niveles de ruidos entre 85 y 90 decibeles; a los expuestos a más de 90 decibeles cada año<sup>14</sup>
- Cromo y sus compuestos evaluación de afecciones nasofaríngeas cada seis meses; control mucosa nasal con igual frecuencia.
- Radiaciones ionizantes: control con dosímetros. Realizar además control médico y exámenes complementarios cada seis meses. Evita aparición del cáncer del sistema hematopoyético o alteraciones genéticas.
- Para radiaciones no ionizantes: rayos ultravioleta, infrarrojos, microondas, máser laser. Realizar control médico cada seis meses para prevenir la aparición de dermatitis, cáncer de la piel, escamocelular, conjuntivitis, degeneración de la retina, etc. Para poder ejercer eficazmente las funciones, los servicios de medicina del trabajo deberán:

---

<sup>14</sup> Manual del Usuario. Medicina preventiva. Instituto de los seguros sociales, Protección laboral Pago 20 -21

- Tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones auxiliares de la empresa.
- Visitar los lugares de trabajo a intervalos adecuados en colaboración, si fuere necesario, con otros servicios de la empresa.
- Poder informarse acerca de los procedimientos empleados, las normas de trabajo y las sustancias utilizadas, o cuya utilización se haya previsto.
- Tener la posibilidad de efectuar, o solicitar que se efectúen por organismos técnicos reconocidos: encuestas o investigaciones sobre los riesgos profesionales que puedan amenazar la salud, por ejemplo, mediante toma de muestras y análisis de la atmósfera de los lugares de trabajo, de los productos y de las sustancias utilizadas y de cualquier otra materia supuestamente nociva; el control de los agentes físicos perjudiciales.
- Tener la posibilidad de pedir a las autoridades competentes que velen por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

**4.2.2 El reconocimiento de agentes de riesgo en los lugares de trabajo.** Para obtener resultados prácticos en Salud Ocupacional, es necesario combinar los esfuerzos en los que interviene directamente el médico, el ingeniero, el químico, el psicólogo, las enfermeras y personal técnico auxiliar, apoyados por otras disciplinas como la bacteriología y la bioestadística.

Las funciones que corresponden al personal médico, a profesiones conexas a paramédicos son aquéllas relacionadas con el trabajador, en tanto las dirigidas al ambiente en el cual el trabajador desarrolla su labor y vive,



corresponde al campo de la ingeniería. Es esencial entonces que las distintas profesiones que intervienen el extenso campo de la Salud Ocupacional, comprenden claramente las funciones de los otros y actúa de manera coordinada en la solución de los problemas que plantean los ambientes de trabajo y sus efectos sobre la salud de las personas.

La necesaria actuación multidisciplinaria en el campo de la Salud Ocupacional se comprende más claramente al analizar los objetivos que debe cumplir un programa de Salud Ocupacional, planteado por un comité de expertos de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.).

- Determinar y combatir en los lugares de trabajo todos los factores químicos, físicos, mecánicos, biológicos y psicosociales de reconocida o presunta nocividad.
- Conseguir que el esfuerzo físico y mental que exige de cada trabajador el ejercicio de su profesión esté adaptado a sus aptitudes, necesidades y limitaciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas.
- Adoptar medidas eficaces para proteger a las personas que sean especialmente vulnerables a las condiciones perjudiciales del medio laboral y reforzar su capacidad de resistencia.
- Descubrir y corregir aquellas condiciones de trabajo que puedan deteriorar la salud de los trabajadores, a fin de lograr que la morbilidad general de los diferentes grupos profesionales no sea superior a la del conjunto de la población.



- Educar al personal directivo de la empresa y a la población trabajadora en el cumplimiento de sus obligaciones en lo que respecta a la protección y fomento de la salud.

- Aplicar en las empresas programas de acción sanitaria que abarque todos los aspectos de la salud pública a elevar el nivel sanitario de la colectividad. Para cumplir con los objetivos enunciados, se requiere que toda persona, profesional o técnica que intervenga en programas de Salud Ocupacional deba conocer los aspectos básicos fundamentales de la acción que pueden tener los riesgos ocupacionales en los ambientes de trabajo y la recuperación de estos ambientes en la edad de los trabajadores.

Para comprender mejor el papel que le corresponde a todo profesional o técnico en cualquiera de las ramas de la Salud Ocupacional sea ésta de la Medicina Ocupacional, la Higiene Industrial o la Seguridad Industrial, es

Necesario estar enterado de la manera objetiva de las situaciones que afrontan las personas en su lugar de trabajo y que originan las enfermedades profesionales y los accidentes.

Esto sólo se logra con la información que se obtenga directamente en los lugares de trabajo con un buen reconocimiento del proceso y las diferentes partes que lo conforman.

- **El reconocimiento como una de las etapas básicas en Las Investigaciones de la Salud Ocupacional**

Dentro de las acciones dirigidas a proteger y mantener la salud de los trabajadores como meta de todo programa bien fundamentado de Salud



Ocupacional éste debe iniciarse con un conocimiento global pero completo de la situación que puedan presentarse en los lugares de trabajo y que permitirán formular un programa con el que se plantee resolver las situaciones encontradas; para llegar a esto es indispensable realizar ciertos pasos preliminares que se enmarcan dentro del reconocimiento.

De esta manera el reconocimiento es una de las etapas de la higiene industrial que permite identificar los diferentes riesgos o factores ambientales que se originan en todo lugar de trabajo y mediante el cual se obtiene información directa y objetiva de las situaciones que causan accidentes y enfermedades profesionales y que pueden estar relacionadas con:

- Materias primas y cantidad empleada
- Producto intermedio, producto final y residuos
- Conocimiento de procesos y operaciones
- Inventario de los diferentes agentes de riesgo asociados con las operaciones y procesos.
- Conocimiento de los métodos de trabajo y tareas que se realizan
- El tiempo de duración de las tareas
- Número de trabajadores potencialmente expuestos por riesgos

La información señalada anteriormente será de la mayor utilidad si ésta es obtenida por personas calificadas, con los conocimientos acerca de los procesos y los posibles riesgos para la salud que se puedan presentar como resultado de las operaciones realizadas, manejo de sustancias, utilización de equipos y herramientas, así como los diferentes tipos de energía.

**Actividades de terreno en el reconocimiento.** Toda investigación en Salud Ocupacional debe partir necesariamente con un reconocimiento del lugar de



trabajo. El reconocimiento puede estar dirigido a cubrir todos los componentes del proceso, u orientado sólo a una parte específica del mismo; también se acostumbra a realizar para verificar el cumplimiento de normas o de recomendaciones formuladas encaminadas a corregir situaciones insalubres observadas en visitas de inspección o estudios anteriores.

En el reconocimiento de lugares de trabajo, se pueden diferenciar tres tipos de actividades de terreno de acuerdo al objetivo que se persiga en cada uno de ellos; de esta manera se plantean:

- Actividades de reconocimiento general
- Actividades de reconocimiento dirigidas a un aspecto específico
- Actividades de vigilancia y de control.

**Procedimientos para el reconocimiento.** En la identificación de los riesgos en los lugares de trabajo se deben cubrir todos los pasos desde la entrada de la materia prima al proceso hasta la obtención del producto final; esto requiere la comprensión del proceso en todas sus etapas para poder estimar con alguna precisión en qué momento se liberan contaminantes, en qué sitio y por cuánto tiempo están expuestos los trabajadores o también las condiciones peligrosas o los actos inseguros.

Se necesita además prestar mucha atención a aquellas etapas del proceso en donde se puedan producir riesgos físicos, químicos, biológicos o ergonómicos que puedan ser detectados sensorialmente, o también riesgos de accidentes o aquellas situaciones que provocan variaciones en el grado de riesgo, como pueden ser las modificaciones introducidas en los procesos que implican cambios en la práctica de trabajo.



Las exigencias que imponen los diferentes turnos (sean diurnas o nocturnas), así como los turnos de trabajo por más de 8 horas diarias.

Todo lo anterior obliga a una planeación de las actividades a realizar durante el reconocimiento en terreno.

Para actuar con éxito, las personas responsables de realizar un reconocimiento, deben preparar previamente su trabajo o sea detallar cuidadosamente los procedimientos a seguir en su ejecución. Se identifican claramente unas etapas que comprenden una serie de actividades para cumplir con un adecuado reconocimiento de los lugares de trabajo; éstos se enmarcan en tres grandes grupos a saber:

- Actividades previas al reconocimiento
- Actividades durante el reconocimiento
- Actividades posteriores al reconocimiento

**Actividades previas a la visita de reconocimiento.** Se incluyen bajo esta denominación una serie de actividades que revisten la mayor importancia para la posterior práctica de la visita de las instalaciones de los lugares de trabajo; estas actividades comprenden:

- Tratar de establecer en cuanto sea posible, el objetivo de la visita de reconocimiento.
- Documentación bibliográfica referida al tipo de industria de que se trate y en particular de los posibles riesgos generados en esa actividad productiva.





Una revisión bibliográfica comprende: Materias primas, operaciones y procesos, productos intermedios, subproductos, posibles riesgos generados y conocer las normas o disposiciones legales vigentes. Lo anterior dará un conocimiento inicial que podrá ayudar en la predeterminación de los riesgos en el centro de trabajo.

- Solicitar asesoría a entidades o personas con conocimiento o experiencia en este campo.
- Realizar los contactos preliminares con los interesados, para acordar fecha y hora de visita. En el caso de visitas de vigilancia y de control para verificar el cumplimiento de normas o para atender quejas, no se debe acordar previamente esta visita.
- Establecer los recursos necesarios que demande la visita de reconocimiento.

**Actividades durante la visita de reconocimiento.** El éxito de las investigaciones de las condiciones que pueden afectar la salud de los trabajadores depende en gran parte de la información que se obtenga acerca de la organización, funcionamiento y en general de las actividades que desarrollan, tipo de maquinaria, materiales utilizados y servicios preventivos.

El desarrollo de la visita de reconocimiento se inicia solicitando la información general acerca de la industria; estos datos se anotarán en formularios especiales. (Ver formularios de recolección de la información).

Generalmente ocurre que en empresas grandes, se requiere la participación de diferentes departamentos o secciones (Departamento de Personal,



Departamento Médico, etc.). En empresas pequeñas los datos generales pueden ser del dominio de una sola persona.

Para practicar el reconocimiento a los sitios de trabajo, es de particular importancia solicitar el acompañamiento de una persona conocedora del proceso (generalmente Jefe de Planta) y tener presente los siguientes puntos:

- Orden de recorrido. Se iniciará de acuerdo al movimiento de materiales desde el almacenamiento de materias primas, siguiendo el proceso, hasta el almacenaje y despacho del producto terminado.
- Elaborar los diagramas de ubicación de maquinaria y equipo e indicar sobre éste las líneas de flujo del proceso.
- Las anotaciones deben ser lo más completas posibles deben ser hechas inmediatamente en el sitio inspeccionado y nunca dejarlas para el final del reconocimiento.
- El formulario que se utilice se diligenciará completamente; en el caso que en algún tipo de información no quede completa, se hará la anotación, para obtenerla después del recorrido.
- Se debe pedir una ampliación de la información para aquellas condiciones no entendidas. En el caso de fábricas grandes, es de gran ayuda la participación de los Jefes de Sección y aún de trabajadores experimentados.



- En lo posible y con la ayuda de la persona más indicada, averigüe y anote las reacciones (transformaciones químicas) que puedan tener lugar en el proceso.
- Observe cuidadosamente cada una de las operaciones y procesos para identificar los riesgos actuales o potenciales que puedan derivarse.
- Registre el número de trabajadores de expuestos a los diferentes riesgos en cada una de las ocupaciones o procesos.
- Observe los hábitos de los trabajadores y trate de enterarse por su intermedio de las principales incomodidades en su lugar de trabajo. Identifique claramente los malos hábitos y los adecuados.
- Observe los sistemas utilizados para el control de riesgos y emita si es posible un concepto preliminar acerca de ellos.
- Califique las condiciones de ventilación general, iluminación, orden y aseo, preferiblemente por secciones o departamentos.
- En casos necesarios y cuando el agente lo permita, se puede hacer algunas determinaciones preliminares como pauta para evaluaciones detalladas.
- Es aconsejable que toda esta labor de reconocimiento se realice sin ningún apresuramiento debido a que todos estos datos proporcionarán el material para una correcta determinación preliminar del riesgo de los diferentes agentes.



**Actividades posteriores a la visita de reconocimiento.** Una vez terminado el recorrido a sitios de trabajo y aún en la planta se procederá a completar la información de aquellas preguntas contenidas en el formulario que no son del dominio de la persona acompañante.

Finalmente se procederá al ordenamiento y análisis de la información que dependiendo de la extensión del lugar de trabajo de que se trate podrá hacerse por puestos de trabajo, secciones de planta, departamentos o de la planta en su conjunto. El análisis de las condiciones y del medio ambientales encontradas permitirán emitir un concepto o diagnóstico de la situación.

Finalmente se elaborará un informe preliminar no muy extenso que servirá de orientación para la toma de decisiones en cuanto a la realización de estudios y medidas preventivas en las áreas de medicina, higiene o seguridad industrial.

**Recolección de la información - instrumentos guía.** La práctica del reconocimiento requiere de ayudas las que se constituyen en instrumentos auxiliares de gran ayuda. Dentro de estas ayudas se pueden señalar los formularios o elementos guías que elaborados adecuadamente permiten obtener la información necesaria de manera ordenada.

Estos formularios diseñados para cubrir las áreas de medicina, higiene y seguridad industrial, incluyen datos relacionados con:

- Información de carácter general
- Atención médica y servicios

- Higiene Industrial
- Seguridad Industrial
- Registros estadísticos
- Saneamiento básico industrial
- Contaminación ambiental
- Instalaciones para recreación y bienestar

No resulta fácil elaborar un formulario adecuado que se adapte sin inconveniente a todas las circunstancias y situaciones que se encuentran en las distintas actividades económicas; sin embargo y planteada la necesidad de contar con información de los lugares de trabajo que guarde relación con la salud de sus trabajadores, algunos autores consideran que "cualquier formulario puede ser útil" siempre que en él se incluyan los datos necesarios y que además permita una rápida anotación de manera sencilla y de la menor complejidad.

Actualmente existen una gran variedad de formularios, algunos de ellos de aplicación a todo tipo de actividades económicas y otros para utilización en actividades específicas. En los Estados Unidos se han diseñado muchos de estos formularios como también se conocen algunos elaborados en Argentina, Brasil, Chile y Perú.

En Colombia algunos organismos oficiales cuentan con sus propios formularios los que han venido empleándose durante años.

Recientemente y después de muchos ensayos tendientes a contar con un formulario unificado, la Sección de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud, los Servicios Seccionales de Salud y el Instituto de los Seguros



Sociales diseñaron un formulario de aplicación general, el cual está siendo utilizado en los actuales momentos.

En el diseño de cualquier formulario sería poco práctico fijar sus preguntas sin antes establecer criterios de la necesidad de obtener esa información; de esta manera la importancia de cada pregunta debe responder a:

- Es importante obtener esta información?
- Por qué y para qué?
- Se puede obtener la información deseada con razonable facilidad y precisión?
- Cómo se puede obtener, y por quién?

Antes de que los formularios sean impresos, es conveniente realizar una prueba la cual permite hacer cambios indispensables de ajuste a las necesidades particulares de que se trate.

La anotación cuidadosa en estos formularios constituye una guía valiosa que mediante el ordenamiento, tabulación y análisis de los datos se obtendrá la información que conduzca a establecer prioridades, estimar recursos, fijar objetivos y metas para resolver los problemas que en materia de Salud Ocupacional presenten los sitios de trabajo.

**Reconocimiento de riesgos en algunos procesos industriales.** Se conocen algunas publicaciones que sirven de guía y permiten ubicar con relativa precisión los riesgos que puedan surgir como consecuencia de una determinada actividad productiva.



La OSHA en su publicación "Compliance Operations Manual" presenta un listado de operaciones industriales en las que se señala la naturaleza y descripción de los riesgos para algunas operaciones y procesos industriales.

También se puede citar "La Guía para el Reconocimiento de Enfermedades Profesionales" de W. M. Gafafer, así como "La detección Precoz de Enfermedades Profesionales" publicada por la Organización Mundial de la Salud, en donde se indican las sustancias químicas comúnmente utilizadas y los agentes físicos, así como también los agentes biológicos y se señalan aquellos oficios donde puede presentarse exposición.

Ambos se constituyen como una orientación sin pretender hacer una identificación completa de todos los riesgos potenciales que se presenten en un determinado proceso, si no únicamente de aquéllos que se generan con mayor frecuencia y gravedad.

#### **4.2.3 clasificación de los factores de riesgo**

- **FÍSICOS.** Son aquellos que por la fuerza o transformación de su energía pueden ocasionar lesiones al trabajador. Se originan en los instrumentos de trabajo, en el proceso de producción y en la infraestructura física destinada al sitio de trabajo.

#### **INDICADORES**

- Ruido
- Vibraciones

- Iluminación
- Radiación ionizante y no ionizante
- Temperaturas anormales
- Contacto con material combustible

• **QUÍMICOS** Son en general todas las sustancias de origen orgánico e inorgánico, en forma de sólidos, líquidos o gases, y que pueden tener diversos efectos nocivos sobre el organismo.

## INDICADORES

- Aerosoles líquidos
- Aerosoles sólidos
- Gases
- Vapores
- Productos químicos líquidos
- Productos químicos sólidos

• **BIOLÓGICOS** El peligro biológico se da por la exposición a organismos vivos, sustancias antigénicas (antibióticos, enzimas, proteínas), derivados de animales (pelos, plumas, larvas) o vegetales (polvo vegetal, polen, madera, esporas fúngicas, micotoxinas) que se pueden constituir en agentes causales de trastornos de tipo infeccioso, alérgico o irritativo.

## INDICADORES

- Animal (vertebrados, invertebrados y derivados de animales)
- Vegetal (musgos, helechos, semillas y derivados vegetales)



- Fungal (hongos y sus derivados)
  - Protista (amebas, plasmodium)
  - Mónera (bacterias)
- **ERGONOMICOS** Se refiere a aquellos aspectos de la organización o diseño del trabajo, de la estación o puesto de trabajo, que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en este, en la secuencia de uso o la producción.

## INDICADORES

- Carga estática (de pie, sentados, otros)
  - Carga dinámica (esfuerzos, movimientos)
- **PSICOSOCIALES** Consisten en las consecuencias que se generan de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de la organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; las cuales, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Se reconoce que los factores psicolaborales son decisivos en relación con las causas y la prevención de las enfermedades con respecto a la promoción de la salud, ya que estos no solo causan enfermedades profesionales específicas sino que pueden influir de manera mucho más global como uno de los múltiples elementos que determinan el estado de salud de un trabajador.
- **CARGA MENTAL.** Es el conjunto de tensiones inducidas en una persona, por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de



información del entorno a partir de conocimientos previos, razonamientos y búsqueda de soluciones)

La carga mental implica procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos. Las capacidades de memoria, razonamiento, percepción, atención, aprendizaje etc., varían de una persona a otra y pueden cambiar en conocimientos útiles y a través del entrenamiento. En circunstancias ADVERSAS FÍSICAS O PSÍQUICAS pueden deteriorarse. Los factores que constituyen carga mental en el trabajo son:

- Exigencias de la tarea
- Condiciones de trabajo
- Características individuales y factores sociales externos a la organización

El desempeño de tareas muy largas o repetitivas pueden generar disminución de la capacidad de reacción, niveles de atención bajos e hipo vigilancia si se deriva de la realización de tareas de vigilancia. La carga mental genera sensación de estancamiento, caracterizado por inestabilidad nerviosa (desequilibrio), rechazo hacia la tarea, enojo, disminución del rendimiento, sentimiento de fatiga e inclinación a renunciar.

• **EXIGENCIAS DE LA TAREA.** Las tareas que requieren información, necesitan diversos grados de atención, concentración y coordinación. La concentración se refiere a la reflexión y atención prolongadas requeridas para una tarea. La atención puede decaer por razones laborales o personales, por ejemplo sueño o descanso insuficientes. La tarea que se ha de realizar puede demandar, la coordinación de ideas, necesidad de tener presente varias cosas a la vez y de reaccionar con rapidez ante el imprevisto.



• **SEGURIDAD** En este grupo se consideran aquellas condiciones materiales que influyen sobre la accidentalidad y que provienen del estado de las instalaciones (como techos, paredes, pisos, estructuras) y de los equipos y elementos de oficina, instalaciones eléctricas, sistemas contra incendio, desorden y falta de aseo, almacenamiento inadecuado, espacio de trabajo y circulación inadecuada.

## INDICADORES

- Instalaciones locativas (techos, paredes, pisos, estructuras, ventilación, etc.)
- Mecánicos (manejo de maquinas, herramientas, trabajo en alturas)
- Incendio y explosión
- Eléctricos (alta tensión, baja tensión, energía estática)

• **NORMAS DE SEGURIDAD.** La finalidad básica de las normas de seguridad es orientar a los trabajadores para la protección de su salud e integridad física y se conforma por un conjunto de reglas que especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la ejecución de trabajos, las preocupaciones a tomar y las defensas a utilizar, de modo que las operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, por el operario u operarios que han de realizarlas, así como para los demás trabajadores.

• **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL** Se utiliza como último recurso en el control de riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos o eliminarlos en la fuente o en el medio, la razón obedece a un orden lógico de actuar, pues las otras dos formas representan un control

ejercido directamente en el riesgo, mientras al recurrir al elementos de protección personal únicamente se impide que éste haga contacto con el trabajador, pero el riesgo sigue presente.

**4.2.4 reconocimiento y vigilancia en salud ocupacional.** El registro y análisis de la información debe estar orientado a establecer medidas de control y prevención de la Enfermedad Profesional, para lo cual se requiere de:

- Definir la magnitud del problema:
- Identificar los casos individuales y colectivos, describir los factores de riesgo relacionados con el efecto, establecer los períodos de latencia de cada patología, analizar los datos y características de los casos y de los grupos de alto riesgo.
- Determinar la tendencia en el tiempo de los niveles de exposición y de los efectos en salud.
- Priorizar las medidas correctivas y preventivas.
- Evaluar las actividades realizadas en el Programa.

La definición de caso en Salud Ocupacional no necesariamente debe cumplir con todos los requisitos establecidos para un diagnóstico médico de certeza, el cual generalmente requiere de procedimientos médicos de alta complejidad y costo, a menudo invasivos, y pocas veces al alcance del médico de Salud Ocupacional. El uso de criterios diagnósticos y la necesidad de establecer claramente las bases de diagnóstico empleado en S.O. es indispensable para proceder al análisis epidemiológico del problema.

Existe una gran variedad de índices, tasas, razones y proporciones que son ampliamente utilizados en estudios epidemiológicos. A continuación sólo se mencionan los que a juicio de los autores son más aplicables para el estudio



de efectos en salud. Cabe resaltar que los indicadores epidemiológicos están dados por “caso”, lo cual implica que se deben analizar independientemente los efectos agudos, crónicos y a largo plazo, e incluso las alteraciones en las pruebas paraclínicas o de laboratorio (monitoría biológica de exposición o de efecto).

Los autores recomiendan además que las Tasas de Incidencia, Proporción de Prevalencia, e Índice de Gravedad de la enfermedad, deberán obtenerse en forma general para la empresa y en forma específica por categorías de riesgo y tiempo de exposición. La categoría de menor exposición deberá ser utilizada para comparar los hallazgos con las otras categorías.

• **Magnitud del problema.** Expresa la proporción de la población trabajadora que está expuesta al riesgo de adquirir la enfermedad:

$$\frac{\text{Número de personas expuestas al factor de riesgo}}{\text{Total de trabajadores en la empresa}} \times 100$$

• **Índice de severidad del problema.** Puede aplicarse para conocer la severidad de la exposición en términos de la proporción de trabajadores a alto riesgo en relación con el total de trabajadores expuestos:

$$\frac{\text{Número de personas expuestas sobre el TLV}}{\text{Total de personas expuestas al riesgo}} \times 100$$

• **Proporción de incidencia de la enfermedad.** Expresa el número de casos nuevos que se han presentado en un periodo dado. Su comparación en el tiempo indicará la efectividad de las medidas de control implementadas



y del Programa de Vigilancia epidemiológica como tal, básicamente si la población es estable.

- **Incidencia acumulada**

$$\frac{\text{Número de casos nuevos en un intervalo de tiempo}}{\text{Número de expuestos no enfermos al inicio del intervalo}} \times 100$$

La medida ideal es la Tasa de Incidencia, cuyo denominador es el número de personas-año de toda la población expuesta a riesgo. Cabe recordar que todo caso diagnosticada deja de aportar años-persona al denominador.

$$\frac{\text{Número de casos nuevos en un intervalo de tiempo}}{\text{Número de años-persona en ese período}}$$

- **Proporción de prevalencia de la enfermedad.** Expresa la proporción de casos nuevos y viejos en un momento dado del tiempo.

$$\frac{\text{Número de casos nuevos y antiguos en un período}}{\text{Número personas expuestas a riesgo en el período}} \times 100$$

- **Índice de severidad de la enfermedad.**

I.S. =  $\frac{\text{Numero días perdidos por la enfermedad y cargados por intoxicación aguda por el factor de riesgo}}{\text{Horas-hombre trabajadas por los expuestos en el mismo periodo}} \times K$

- **Evaluación del programa de vigilancia epidemiológica.** Cualquier Programa de Vigilancia Epidemiológica deberá evaluarse en tres aspectos básicos: estructura, proceso y resultados.

- **Evaluación de la estructura.** Uno de los indicadores más importantes es el de la disponibilidad de recursos de acuerdo con el número de trabajadores. Por ejemplo:

$$\frac{\text{Hrs/ mes de médico Especialista en Salud Ocupacional}}{\text{Número total de trabajadores expuestos}}$$

- Evaluación del proceso

Hace referencia al desarrollo del programa., por ejemplo:

$$\frac{\text{Número de expuestos examinados o evaluados en un año}}{\text{Número de trabajadores expuestos en ese año}}$$

- Evaluación de los resultados

Los resultados del programa de vigilancia epidemiológica deberán ser evaluados de acuerdo con la eficacia, cobertura, eficiencia y efectividad, así:

- **Eficacia.** Se refiere al grado de cumplimiento de las metas programadas o de los objetivos específicos

$$\frac{\text{Número de exámenes realizados}}{\text{Número de exámenes programados}} \times 100$$

$$\frac{\text{Número pruebas paraclínicas realizadas}}{\text{Número pruebas paraclínicas programadas}} \times 100$$



Nºde puestos evaluados con estudio ambiental x 100

Número de puestos a riesgo potencial

Número de medidas de control cumplidas x 100

Número de medidas de control programadas

- **Cobertura.** Proporción de población cubierta en relación con la población expuesta.

Número de personas beneficiadas por el PVE x 100

Número de personas expuestas al riesgo

- **Eficiencia.** Relación entre los resultados del programa y los costos de los recursos usados.

Costo total del PVE \_\_\_\_\_

Porcentaje en la reducción de la incidencia de patología asociada al Factor de Riesgo

- **Efectividad.** Evalúa el grado de cumplimiento anual de los objetivos al compararlos con el año anterior.

Tasa incidencia alteraciones salud por el FR en el año anterior - actual

x 100

Tasa de incidencia del año anterior

A los anteriores indicadores podrán agregarse otros específicos para la empresa u organización responsable, de acuerdo con las necesidades del





programa y las políticas o principios organizacionales así como con las normas legales vigentes.

La ocurrencia de accidentes en el trabajo relacionados con situaciones asociadas al estrés también es algo muy común ante la presencia de estos factores, los índices crecen de forma sustancial y preocupante, pues estos accidentes son el causante de problemas que afectan no solo la estabilidad personal, sino que comprometen además la estabilidad laboral y financiera de muchas empresas en el mundo. En algunas ocasiones las empresas llegan a desaparecer por esta serie de inconvenientes y es ahí donde todo depende de la solidez de la empresa y de las medidas que se tomen para solucionar y evitar que se presente estas alteraciones e incomodidades en el ambiente laboral.

Cuando los cambios que se producen en la persona se dan de conformidad con sus aptitudes y capacidades, es decir si las respuestas son adecuadas al estímulo o para explicarlo de otra manera, si están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, se habla de **Estrés** o estrés positivo, indispensable para el desarrollo, el funcionamiento del organismo y la adaptación al medio.

“El Estrés, representa aquel estrés donde el individuo interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa. El ser humano se manifiesta con placer, alegría, bienestar y equilibrio.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Neufeld, R. W. J.: Psicopatología y stress. Ed. Toray, Barcelona. 1984



La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativo, con ganas de satisfacer ante el estresor. Es así que el individuo puede manifestar y expresar su talento especial como también su imaginación e iniciativa.

En resumen, el Estrés es un estado en el cual se potencializa el mejoramiento del nivel de conocimiento, de las ejecuciones cognitivas que provee la motivación; este es indispensable para el funcionamiento y desarrollo personal.

Cuando las demandas del medio exceden las capacidades físicas y/o mentales del individuo se produce en el organismo un desequilibrio y un conflicto interno que causa agotamiento e insatisfacción, situación que se conoce generalmente como **diestres** o estrés negativo. “Existe un extremo en el estrés negativo que es conocido simplemente como **estrés**; donde se presenta una reacción conjunta de mente, cerebro y cuerpo en el cual la actitud mental juega un papel fundamental, ya que el individuo se enfrenta ante una situación difícil y de gran esfuerzo ya sea mental o físico, sobrepasando su capacidad para enfrentar dicha situación de forma satisfactoria.”<sup>16</sup>

Hace más de medio siglo “Hans Selye definió el estrés ante la OMS, (organización mundial de la salud) como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior”.<sup>17</sup>

“Cuando en el trabajo se subutilizan las aptitudes y/o capacidades de las personas se presenta el riesgo de no permitir el desarrollo y realización como miembros de la sociedad, presentándose ciertas incomodidades e

---

<sup>16</sup> . [wwwpreventionworld.com](http://wwwpreventionworld.com)

<sup>17</sup> Héctor Fainstein Extraído de: <http://www.gestiopolis.com/>

insatisfacciones derivadas del tipo de ocupación y relacionadas con los factores propios de su entorno o de las relaciones ambiguas que se presenten en el mismo; las alteraciones relacionadas con accidentes y enfermedades implican desordenes y trastornos físicos, reflejados generalmente en dolores y tensiones musculares, alteraciones gastrointestinales, trastornos cardiacos, síntomas respiratorios, desordenes del sistema nervioso central, inhibición del sistema inmunológico, problemas genitourinarios etc. Trastornos psicológicos como: angustia, preocupación, irritación, agresión, depresión, mal funcionamiento de las facultades cognitivas, falta de concentración, memoria, ansiedad, nerviosismo e inseguridad en la toma de decisiones. Trastornos de comportamiento que traen consigo la disminución del rendimiento laboral como absentismo, inestabilidad e insatisfacción laboral; además de una posible limitación ante la necesidad o ansiedad constante de consumir medicamentos y sustancias que crean adicción y dependencia a las mismas como el consumo progresivo de alcohol, tabaco, drogas y productos estimulantes del sistema nervioso y que van contra la integridad, creando repercusiones ante la sociedad como: pasividad, falta de iniciativa, falta de participación en la comunidad, conflictos familiares y de amistades”<sup>18</sup>

La ocurrencia de accidentes en el trabajo relacionados con situaciones asociadas al estrés también es algo muy común ante la presencia de estos factores, los índices crecen de forma sustancial y preocupante, pues estos accidentes son el causante de problemas que afectan no solo la estabilidad personal, sino que comprometen además la estabilidad laboral y financiera de muchas empresas en el mundo. En algunas ocasiones las empresas llegan a desaparecer por esta serie de inconvenientes y es ahí donde todo

---

<sup>18</sup> [www.google.com](http://www.google.com). La salud ocupacional en el mundo o ficha internacional del trabajo OIT



depende de la solidez de la empresa y de las medidas que se tomen para solucionar y evitar que se presente estas alteraciones e incomodidades en el ambiente laboral.

“La Organización Internacional del Trabajo OIT hace referencia de que el estrés laboral es un peligro para la economía de países industrializados y en vía de desarrollo y reciente la productividad al afectar la salud psicofísica de los trabajadores.”<sup>19</sup>

En algunos países industrializados se observan las consecuencias del estrés laboral, “en Estados Unidos, la depresión se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, llegando a afectar cada año a una décima parte de los adultos en edad de trabajar con el resultado de una pérdida aproximadamente de 200 millones de días de trabajo anuales; en Finlandia más del 50 por ciento de los trabajadores sufren algún síntoma relacionado con el estrés y el 7 por ciento de ellos padecen de cansancio severo, que puede llegar al agotamiento, experimentando actitudes de rechazo y ocasionando una drástica reducción de la capacidad laboral. Todos estos trastornos de salud mencionados son ya la principal causa de pensiones por incapacidad.

En el reino Unido; tres de cada diez empleados sufren anualmente problemas de salud mental, numerosos estudios indican que es común el estrés provocado por el trabajo. En Polonia estos estudios indican la existencia de estrés laboral especialmente en individuos con edad productiva”.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Selye Hans. Memorias XXI congreso Colombiano de Medicina. Pág. 88 Sociedad Colombiana de Medicina.

<sup>20</sup> [http://satse.es/salud laboral](http://satse.es/salud%20laboral). Estadísticas de la



Colombia no es ajena a esta problemática. En el “artículo uno numeral 42 decreto 1832 de 1994, se establece la tabla de enfermedades profesionales que incluye las patologías causadas por estrés ocupacional”.<sup>21</sup> Pero la interpretación y aplicación de esta norma, conlleva a serios problemas de orden práctico y legal; que posiblemente también se presentan en otros países. Es frecuente encontrar que las administradoras de riesgos profesionales o ARP niegan la calificación de una enfermedad como profesional o derivada del trabajo, argumentando que el individuo tiene una personalidad vulnerable, que ha estado sometido a problemas familiares o que la exposición al factor de riesgo psicosocial no fue suficiente para provocarle la enfermedad.

Lo anterior en razón de la inevitable multifactorialidad de los procesos de salud enfermedad, hacen compleja la demostración del vínculo entre condiciones de trabajo estresantes y efectos adversos en la salud. En consecuencia, es preciso anotar, que el tema exige renovados esfuerzos investigativos, pues cada vez son más frecuentes las reclamaciones y el creciente número de casos donde se reconocen la asociación entre las condiciones del trabajo con el estrés.

“Con el propósito de responder a la complejidad que supone la determinación de origen de las patologías asociadas al estrés, dentro del contexto legal de la seguridad social colombiana, el Ministerio de Protección Social agrupó esfuerzos para la construcción de un protocolo, que si bien reúne el conocimiento disponible, también integra diferentes aproximaciones de las instituciones que atienden a la población trabajadora, contribuyendo con ello a retomar la importancia de la prevención y el seguimiento de los factores psicosociales mediante la vigilancia epidemiológica.”<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Legislación colombiana.

<sup>22</sup> Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés-2004 pág. 13



Se debe tener en cuenta en esta investigación que “los factores psicosociales, el estrés y las patologías, sobre los cuales aún no existen precisiones como las que se aportan en otros factores de riesgo. La validación del protocolo enfrentó la limitación propia del restringido número de casos que se halló en algunas patologías, a pesar de haber consultado todos los casos disponibles en las instituciones de la seguridad social y las juntas de calificación de invalidez.”<sup>23</sup> Otro inconveniente presente es “la Carencia de suficientes instrumentos validados en Colombia para la valoración diagnóstica de los factores psicosociales propios del trabajo y del entorno del trabajador, es una limitación que se subsanará en la medida en que avance el desarrollo nacional en este sentido.”<sup>24</sup>

Ante la problemática planteada se hace necesario, establecer unos criterios comunes, homogéneos y estandarizados para ser usados por los diferentes integrantes de las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez, así como del equipo de calificación dispuesto en administradoras de riesgos profesionales, empresas promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y demás actores responsables del tema, con el propósito de facilitar el estudio de una patología que se reclama como derivada del estrés causado por el trabajo.

### **4.3 MARCO CONCEPTUAL**

---

<sup>23</sup> Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés-2004 pág. 14

<sup>24</sup> Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés-2004 pág. 14

**Accidente con ocasión.** Hace referencia al que ocurre cuando se está haciendo algo relacionado con las tareas.

**Accidente de trabajo O At.** Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo, o durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte se suministre por el empleador. (Art. 9, capítulo II, decreto 1295/94). Los factores que causan accidentes de trabajo son técnicos, psicosociales y humanos. Algunos tipos de accidentes son: los golpes, caídas, resbalones, choques, etc.

**Accidente de trabajo, que hacer,** 1. Prestación de los primeros auxilios, 2. La empresa debe trasladar al accidentado y elaborar el reporte de accidente, 3. Reportar a la ARP y a la EPS el accidente máximo dentro de las 48 horas siguientes a su ocurrencia, remitiendo los siguientes documentos: El reporte del accidente, fotocopia de la cédula del accidentado y el carnet de la EPS.

**Accidente sin incapacidad.** Es aquel que no produce lesiones o que si lo hace, son tan leves que el accidentado continúa trabajando inmediatamente después de lo ocurrido.

**Actividad económica – clasificación.** Se entiende por clasificación de empresas el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad económica principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la entidad administradora en el término que determine el reglamento. Cuando una misma empresa tuviere más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de



ellos por separado, bajo una misma identificación que será el número de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional. (Decreto 1295 / 94)(Decreto 1530 / 96)(Véase también Decreto 2100 / 95).

**Actividad.** Es la acción consciente, básica y exclusiva del ser humano con la cual se transforma la naturaleza, la cultura y / o la sociedad.

**Actividades de alto riesgo.** Para pensiones especiales: Según el decreto 1281 de 1994, se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores trabajos de minería subterránea, de exposición a radiaciones ionizantes, trabajos que impliquen exposición a altas temperaturas por encima de los valores permisibles y/o manejo de sustancias comprobadamente cancerígenas.

**Actividades de grupo de trabajo.** Relacionadas con salud ocupacional: Son aquellas acciones cuya promoción sirve para dar sugerencias de seguridad, entrenar en el uso seguro de los elementos de protección personal y cumplimiento de las normas y reglas, e inculcar el reporte de accidentes. Las reuniones programadas para desarrollarlas deben ser frecuentes, responsables, con una duración justa y sobre todo que tengan la participación de todo el equipo. Deben ser eficientes.

**Actividades que protegen su salud.** En la implementación de los programas de estilos de vida saludables en el trabajo se debe incluir actividades tales como: capacitación contra el consumo de sustancias adictivas, alcoholismo, prevención contra el estrés, controles médicos, etc.





**Actos inseguros o subestándares.** Son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

**Administración.** Es el proceso mediante el cual se distribuyen y asignan correctamente los recursos de la empresa, con el fin de alcanzar una mayor eficiencia en el logro de los objetivos.

**Administradoras de riesgos profesionales (ARP), responsabilidades.** son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las normas, garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieren lugar. Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

**Alerta.** Es el estado anterior a la ocurrencia de una emergencia, declarado con el fin de tomar precauciones específicas debido a la probable y cercana ocurrencia de un evento destructivo.

**Ambiente.** Es el lugar físico y biológico donde viven el hombre y los demás organismos.



**Ambiente de trabajo.** Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.

**Atención inicial de urgencias.** Es aquella que se brinda a los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales que han sido objeto de accidentes de trabajo y que podrá ser prestada por cualquier institución prestadora de servicios de salud.

**Ausentismo.** Según El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España) es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.). Dicho de otra forma, es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

**Bienestar social, actividades.** Las actividades de Bienestar social tienen como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia, a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y, en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extralaborales.

**Brigada de emergencia.** Deberán estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos. Para lograr los objetivos de una Brigada de emergencia son necesarios los siguientes elementos: Creatividad, productividad, resolución de problemas, trabajo en equipo y

recursos. Los principios de acción de la brigada de emergencias son: unidad, racionalización y oportunidad, comando, seguridad y equilibrio.

**Brigada de primeros auxilios.** Es el equipo que, como parte activa de las brigadas de emergencia, prestará los primeros auxilios a todo el personal en todos los turnos de trabajo. Para tal fin, la empresa debe garantizar su organización, instrucción y mantenimiento del equipo.

**Búsqueda.** Son las actividades o acciones que se realizan en caso de emergencia. Se divide en Búsqueda primaria y Búsqueda secundaria. La búsqueda primaria se refiere a la acción desarrollada en toda situación de emergencia al arribar al lugar del evento. La búsqueda secundaria se refiere a las acciones desarrolladas cuando la emergencia ha sido controlada.

**Capacitación, condiciones de salud.** Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

**Capacitación en prevención.** Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología: Identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal.

**Cargas de trabajo.** Las cargas de trabajo se dividen en: carga física y carga mental o psicosocial. La carga física se refiere a los factores de la labor que imponen al trabajador un esfuerzo físico; generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza y movimiento e implica el uso de los componentes



del sistema osteomuscular. La carga mental o psicosocial está determinada por las exigencias cognoscitivas y psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor. Con base en las cargas laborales se mide la calidad del ambiente del trabajador y con la adecuada planificación del ambiente del trabajo, se logra disminuirlas.

**Causas de los accidentes de trabajo.** Las principales causas de los accidentes son: el agente en sí, la condición insegura, el tipo de accidente y el factor personal de inseguridad. Siempre hay factores multicausales en la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Para su definición verdadera el investigador debe ser objetivo, analítico e imparcial. Al determinar correctamente las causas de un accidente se pueden implementar programas de capacitación. El análisis de las causas de los accidentes de trabajo sirve como información estadística y técnica.

**Centro de trabajo.** Para los efectos del artículo 25 del Decreto-ley 1295 de 1.994, se entiende por centro de trabajo toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente... (Art. 1 Decreto 1530 de 1.996).

**Clasificación de empresa.** Se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y sea aceptada por la entidad administradora de riesgos profesionales en los términos que determine el reglamento. Comentario: El riesgo profesional es el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Este concepto genérico

comprende dos especies: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

**Comité paritario de salud ocupacional – COPASO.** Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente (Art. 2 Resolución 2013 de 1.986). Debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional.

**Condiciones de salud.** Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de salud ocupacional, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles socio-demográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el autoreporte, encuestas, entre otros.

**Condiciones de trabajo.** Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.



**Consecuencias de los accidentes de trabajo.** Son las lesiones personales y las pérdidas económicas por múltiples aspectos. Las consecuencias personales pueden ser desde lesiones pequeñas hasta la muerte. Las de tipo económico comprenden pensiones por invalidez o de sobrevivientes, indemnizaciones por incapacidad temporal o incapacidad permanente parcial y auxilio funerario, los daños que se produjeron en las máquinas y/o equipos, paro en la producción y los valores de servicios médicos y los salarios entre otros.

**Control total de pérdidas.** Es el programa diseñado para reducir o eliminar los accidentes que puedan dar como resultado lesiones personales o daños a la propiedad. Las funciones básicas del programa de control total de pérdidas son: Identificar los accidentes, control de las causas y reducción de las pérdidas. Se deben llevar a cabo dos procesos, la identificación de la pre-pérdida y la post-pérdida, para lo que se debe tener en cuenta el ambiente de trabajo, equilibrio lesión-daños y la gravedad y frecuencia de las causas que conlleva a ubicar, evaluar y señalar las exposiciones y los peligros. En consecuencia, para controlar las causas de los accidentes se debe tener control ambiental y del comportamiento de las personas.

**Cronograma de actividades.** Es el registro pormenorizado del plan de acción del programa de salud ocupacional, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del Programa de Salud Ocupacional.

**Demarcación Y señalización.** La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo que la recibe frente a unas

circunstancias que pretende resaltar, es decir, mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos. Para que la señalización sea efectiva y cumpla su finalidad en la prevención de accidentes, debe atraer la atención de una forma clara y contener un buen mensaje para que pueda ponerse en práctica. La Demarcación de las áreas de trabajo, circulación de materiales, conducción de fluidos, almacenamiento y vías de evacuación, debe hacerse de acuerdo con las normas contempladas en la legislación vigente. Por ello, la demarcación de áreas de trabajo, de almacenamientos y de circulación debe hacerse teniendo en cuenta los flujos de producción y desplazamiento de materiales con líneas amarillas de 10 cms de ancho.

**Derechos asistenciales.** Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a prestaciones asistenciales (Atención médica, hospitalización y Rehabilitación física y profesional) y económicas. Cuando ocurre un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se reciben los servicios de salud en la EPS a la cual está afiliado y si la atención es de urgencia, en cualquier IPS.

**Diagnostico de condiciones de salud.** Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles sociodemográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto-reporte, encuestas, entre otros.

**Elementos de protección personal.** Estos deben ser suministrados teniendo en cuenta los requerimientos específicos de los puestos de trabajo, homologación según las normas de control de calidad y el confort. Además, es necesario capacitar en su manejo, cuidado y mantenimiento, así como



realizar el seguimiento de su utilización. Estos elementos de protección deben ser escogidos de acuerdo con las referencias específicas y su calidad. No importa si es más costoso uno que otro, lo importante es el nivel de prevención al que llegue. Sin embargo, esta es la última alternativa de control. Principales EPP: 1. Protección para la cabeza, facial y visual. 2. Respiratoria, auditiva, en alturas, pies, manos y todo el cuerpo.

**Emergencia.** Es todo estado de perturbación de un sistema que puede poner en peligro la estabilidad del mismo. Las emergencias pueden ser originadas por causas naturales o de origen técnico. Las emergencias tienen cuatro fases: 1. Previa. Se pueden controlar y minimizar los efectos, por lo tanto se pueden detectar y tomar las medidas respectivas. 2. Iniciación de la emergencia. 3. Control de la emergencia. 4. Análisis post –emergencia. Se califican según su origen (Tecnológico, natural o social) y su gravedad (Conato, emergencias parciales y generales). Las emergencias Tecnológicas se producen por incendios, explosiones, derrames y fugas. Cuando ocurren por fenómenos naturales se dice que se desencadenan a niveles Climático, ecológico y biológico. Las emergencias ocasionadas por factores sociales son por Conflictos sociales, acciones terroristas o vandálicas.

**Responsabilidades de los empleadores.** El empleador será responsable del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señala en el reglamento; procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; notificar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades





profesionales; registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente; facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional; informar a la administradora de riesgos profesionales a la que esté afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso, sus cambios, las vinculaciones y retiros.

**Enfermedad profesional - EP:** Se considera Enfermedad Profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional. (Art 11, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

**Entrenamiento en prevención.** Es la actividad formativa mediante un proceso planeado de aprendizaje continuado para que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades con la menor posibilidad de daños por accidentes y / o enfermedades profesionales. Este entrenamiento debe estar acorde con las políticas trazadas, contar con la infraestructura básica y realizar una investigación tanto de necesidades como de los puestos de trabajo.

**Ergonomía.** Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

**Estructura orgánica.** Se refiere al conjunto de relaciones de trabajo entre las personas encargadas de la coordinación y ejecución del Programa de Salud Ocupacional que conforman una organización y los trabajadores de los diferentes niveles de la misma. Entre estos se debe definir una jerarquía formal o informal a partir de dos elementos: las relaciones de autoridad o poder y los organigramas o cartas de organización, que son el instrumento para representar gráficamente la estructura formal. En el organigrama debe estar ubicada la Salud Ocupacional como estamento, dependiendo de un nivel decisorio, buscando agilidad y eficacia en la toma de decisiones y en la asignación presupuestal.

**Evacuación.** Es el conjunto de procedimientos y acciones mediante las cuales se protege la vida e integridad de las personas en peligro al llevarlas a lugares de menor riesgo. Sus fases son: detección, alarma y evacuación. Las acciones prioritarias en una evacuación son: retirar a las personas, orientarlas, auxiliarlas, evitar el pánico y vigilar las instalaciones.

**Evaluación del proceso del programa de salud ocupacional.** Es la acción de medir el desarrollo del Programa de salud Ocupacional, comparar resultados con criterios establecidos en un período definido y analizar los factores que determinan el logro total o parcial de las metas previstas. Se realiza mediante la verificación de resultados obtenidos a través de la eficiencia (Cómo se alcanzaron los objetivos) y la eficacia (alcanzar objetivos). Esta evaluación se debe realizar sobre el Panorama de riesgos, los procesos de inducción y capacitación, las inspecciones generales a las instalaciones, los programas de mantenimiento preventivo, las normas y procedimientos establecidos, los programas contra incendios, señalización y demarcación, cantidad de accidentes ocurridos en determinado periodo y sobre las actividades de saneamiento.



**Evaluación de los programas de salud ocupacional.** Los resultados muestran el grado de efectividad o impacto que las acciones del programa de salud ocupacional han tendido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral, en un periodo dado. Esta evaluación se hace a través del análisis sobre el comportamiento de la proporción de expuestos a factores de riesgo con grado de riesgo superior a 1 o grado de peligrosidad alta. De igual forma, se mide la variación en el tiempo de los índices de accidentalidad y ausentismo y las proporciones de incidencia y prevalencia de morbilidad profesional, entre otros. Para tales efectos se comparan los resultados obtenidos al final del periodo anterior con los del periodo evaluado. Para las entidades competentes, los indicadores de mayor valor serán los índices de frecuencia y severidad de los accidentes, las tasas de ausentismo, enfermedades profesionales y cumplimiento del programa. Las autoridades de vigilancia y control establecerán el grado de ejecución del programa de salud ocupacional con base en el cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

**Examen de ingreso o preocupacionales.** Los objetivos de los exámenes de ingreso son: Establecer la capacidad física y emocional de un aspirante para realizar un trabajo determinado; Evaluar la salud general del trabajador; Elevar el nivel de satisfacción en el trabajador, ubicándolo en el puesto adecuado a sus condiciones físico – mentales; Elaborar una historia clínica ocupacional que sirva además para posteriores evaluaciones y Disminuir la rotación de personal, la accidentalidad (frecuencia y severidad) y el ausentismo de origen médico.

**Examen de retiro.** Evalúa la salud del trabajador en el momento de retirarse de la empresa. El departamento de recursos humanos de la empresa debe

informar al trabajador y al médico, en forma escrita acerca del examen. Debe realizarse dentro de los cinco primeros días hábiles después del retiro, ya que se presume que el trabajador se retiró en perfectas condiciones de salud.

**Exámenes paraclínicos periódicos o de control.** Su objetivo es hacer prevención, diagnóstico precoz y tratamiento de condiciones de la salud asociadas al trabajo y a las enfermedades comunes. Incluyen laboratorios de rutina (cuadro hemático, hemoclasificación, parcial de orina), otros sofisticados (colinesterasas, nivel de plomo, mercurio en cuero cabelludo, solventes) y algunos más como audiometrías, visimetrías y optometrías. Estos exámenes se realizan para precisar los efectos de la exposición a factores de riesgo, la capacidad de desempeño del trabajador en su puesto y las patologías de tipo común que predominan según variables como edad, sexo y raza. Mínimo se deben realizar una vez al año, según programas de vigilancia epidemiológica.

**Factores de riesgo.** Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. Su identificación acertada y oportuna, contando con la experiencia del observador, son elementos que influyen sobre la calidad del panorama general de agentes de riesgo. Se deben identificar los factores de riesgo, en los procesos productivos, en la revisión de los datos de accidentalidad y las normas y reglamentos establecidos.

**Factores psicosociales.** "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el

trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra 1.984. Estos factores tienen la potencialidad de actuar sinérgicamente en la generación de los accidentes. Los determinantes de los factores psicosociales son mentalidad, motivaciones, interrelaciones humanas y factores intrínsecos.

**Fondo de riesgos profesionales.** Es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tiene por objeto adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en todo el territorio nacional. En especial deberá atender la prevención de las actividades de alto riesgo, tales como las relacionadas con la exposición a radiaciones ionizantes, virus de inmunodeficiencia humana, sustancias mutágenas, teratógenas o cancerígenas.

**Higiene industrial.** Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales. Su campo cubre los ambientes laborales mediante el panorama de factores de riesgos tanto cualitativos como cuantitativos, así como el estudio de la toxicología industrial.

**Historia clínica ocupacional.** Documento en el que se consigna el historial médico del trabajador y los factores de riesgo a los que estuvo expuesto en oficios anteriores. Debe realizarse con el examen de ingreso y reevaluarse cada año con los exámenes periódicos de salud o al retirarse el empleado

de la empresa. Debe tener dos copias, una para la empresa y otra para el trabajador.

**Incapacidad permanente parcial.** La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Ejemplo: La pérdida de cualquier miembro o parte del mismo, que implique una pérdida de capacidad laboral mayor al 5% pero inferior al 50%.

**Incapacidad temporal.** Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. El subsidio que recibe un empleado que tenga incapacidad temporal es equivalente al 100% de su salario base de cotización. Se paga desde el día siguiente en que ocurrió el accidente. Al terminar el período de incapacidad temporal el empleador está obligado a ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba antes del accidente o reubicarlo en cualquier otro cargo para el que esté capacitado y que sea de la misma categoría del anterior.

**Incapacidad, quien la paga.** Si la lesión del trabajador accidentado lo amerita, una vez éste haya sido atendido, debe recibir de la IPS, EPS a la que está afiliado, una incapacidad de acuerdo con su lesión. Si el accidente es de trabajo, el pago de dicha incapacidad será hecho por la ARP a la que este afiliada la empresa donde éste labora.

**Incendio.** Es el evento en el cual uno o varios materiales inflamables son consumidos en forma incontrolada. Se considera el desastre más frecuente



en las empresas. Las diferentes clases son Clase A, B, C y D. Los de clase A son producidos por maderas, textiles, papeles y caucho. Los de clase B son producidos por líquidos combustibles, aceites, pinturas, gasolina, gases, grasas y disolventes. Los de clase C son producidos por equipos eléctricos conectados. Los de clase D son producidos por metales combustibles, magnesio, titanio, circonio, litio y sodio. Los extintores deben estar ubicados cerca de fuentes potenciales de riesgo y explosión, a una altura aproximada de 1.10 a 1.50 de la base al piso. Se recomienda un número ideal de extintores que no sea inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local. Su instalación no es suficiente, se deben señalar y sobre todo capacitar a todo el personal sobre su manejo. No se debe usar agua en los incendios de tipo B, C y D.

**Indicadores de gestión.** Son la herramienta fundamental para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto.

**Inspecciones de seguridad.** Las inspecciones de seguridad se realizan con el fin de vigilar los procesos, equipos, máquinas u objetos que, en el

diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud, han sido calificados como críticos por su potencial de daño. Estas inspecciones deben obedecer a una planificación que incluya, los objetivos y frecuencia de inspección. Las inspecciones se deben hacer además con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas (métodos correctos para operar máquinas, uso de equipos de protección personal, entre otras), el funcionamiento de los controles aplicados, así como de identificar nuevos factores de riesgo.

**Inspecciones planeadas.** Es la principal actividad del comité paritario de salud ocupacional, ya que a través de ellas se cumplen la mayoría de sus funciones: Hacer seguimiento y vigilancia de lo ya acordado (cronograma de actividades del P.S.O y recomendaciones); mantener contacto con los puestos de trabajo y los trabajadores; conocer nuevas inquietudes y problemas; participar y proponer la solución a estos. Se recomiendan inspecciones generales en forma mensual o trimestral, según sea el caso. La inspección se realiza a las instalaciones locativas, máquinas, equipos, herramientas, elementos para emergencia, brigadas, procesos industriales y operaciones. Esta actividad adquiere especial dimensión ya que su función es esencialmente preventiva y por lo tanto debe hacer especial hincapié en detectar las causas no solo de accidentes sino de los incidentes, para eliminar los agentes de éstos.

**Intervención sobre las condiciones de trabajo:** Son las actividades que se aplican para modificar positivamente las condiciones de trabajo dentro del subprograma de Higiene y seguridad industrial. Incluye las demás actividades de gestión que apoyan o complementan el cumplimiento de los objetivos y metas del programa. Las actividades de promoción buscan mantener el bienestar de la población trabajadora a través de acciones



coordinadas al interior de la empresa y de ésta con la ARP, encaminadas a proporcionar ambientes de trabajo sanos y actuar oportunamente sobre los factores de riesgo que han ocasionado o tienen capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales.

**Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.** Es el análisis de las contingencias ocupacionales. Es una estrategia eficaz en la prevención ya que permite identificar los antecedentes que directa o indirectamente precipitaron el suceso y promueve la toma de decisiones preventivas tendientes a evitar su repetición (o disminuir su impacto), a través de la aplicación de una metodología sistemática de identificación y análisis de causas. Permite detectar fallas organizacionales, tecnológicas y humanas.

**Investigación de accidentes.** Analizar en forma técnica y profunda el desarrollo de los acontecimientos que llevaron a producir el accidente. Lo importante de la investigación de accidentes, que la hace completa y productiva, es que se realice de manera inmediata arrojando un reporte escrito (con un informe interno para la empresa y una copia para la ARP), contemplando aspectos como la entrevista al accidentado y a los testigos oculares, si los hay, la observación de las condiciones ambientales y la versión del jefe inmediato. A la empresa, a través del Comité Paritario de Salud Ocupacional, le corresponde elaborar un procedimiento para investigar los accidentes de trabajo. En los procedimientos para la investigación de los accidentes de trabajo, se deben contemplar las lesiones, enfermedades, accidentes – incidentes y daños a la propiedad. Para esta tarea se debe capacitar tanto al Comité Paritario de Salud Ocupacional, como a los supervisores de la empresa.



**Medicina del trabajo.** Es el conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud. Estudia la relación Salud-Trabajo, iniciando con el examen de pre-empleo, pasando por los exámenes de control periódico, investigaciones de la interacción salud con los ambientes de trabajo, materias primas, factores de riesgo psicosocial y en ocasiones actividades de medicina preventiva como control de Hipertensión, vacunación contra el Tétano y prevención cáncer ginecológico.

**No son accidentes de trabajo.** No se considera accidente de trabajo a: A. El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1.990, así se produzca durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador. B. El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

**Normas de seguridad contra-incendio.** Es el conjunto de medidas y medios que hay que prever para salvaguardar la vida de las personas en caso de incendio y evitar las consecuencias directas e indirectas. Estas medidas se basan en los estudios de cargas combustibles de la empresa para salvaguardar la vida de las personas. Los equipos para la extinción de incendios o explosión pueden ser fijos, como los rociadores automáticos, hidrantes y las estaciones de mangueras y los portátiles, como los equipos manuales de extinción empleados para combatir incendios menores (conatos).



**Normas de seguridad.** Se refieren al conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta o para la comunidad laboral en general. Estas deben promulgarse y difundirse desde el momento de la inducción o reinducción del trabajador al puesto de trabajo, con el fin de evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Por lo tanto se deben hacer controles de ingeniería que sirven para rediseñar los procesos, la buena distribución de los puestos de trabajo y procurar instalaciones adecuadas.

**Panorama de factores de riesgo.** Es una forma sistemática de identificar, localizar, valorar y jerarquizar condiciones de riesgo laboral a que están expuestos los trabajadores, que permite el desarrollo de las medidas de intervención. Es considerado como una herramienta de recolección, tratamiento y análisis de datos. Los panoramas de factores de riesgos deben contener tanto la valoración de las áreas, como el personal expuesto, determinando los efectos que puedan causar y por supuesto, la determinación de medidas de control. Para realizar los panoramas se debe como primera medida priorizar los factores de riesgo, mediante la medición o valoración de los mismos, identificando de una manera secuencial las prioridades según el grado de peligrosidad del riesgo, proceso que se denomina jerarquización de factores de riesgo. Debe ser sistemático y actualizable.

**Plan de atención de emergencias.** Reúne operaciones de control del siniestro y propiedades. Debe tener claras las jerarquías, los relevos del personal, los lesionados y las medidas de control y de conservación. Los requisitos para que el plan de atención de emergencias funcione es que esté



escrito, publicado, enseñado, evaluado y actualizado. Para la operación del plan de atención de emergencias, el personal debe reunir las siguientes características permanencia, disposición, experiencia, habilidad y condición física.

**Plan de capacitación.** Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. La programación, por lo tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente. Se trata de permitir que las personas reconozcan las creencias, actitudes, opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

**Plan de contingencia.** Es el conjunto de normas y procedimientos generales basados en el análisis de vulnerabilidad. Es indispensable definir los objetivos, estrategias, los recursos y las actividades. Debe tener por los menos los elementos como antecedentes, vulnerabilidad, riesgo, organización, recursos, preparación y atención de emergencias. Este plan debe incluir un análisis de antecedentes que tendrá en cuenta los efectos producidos por desastres tanto físicos como anímicos y psicosociales. A nivel interno se debe contar con el personal, los brigadistas y el copaso. A nivel externo se tiene en cuenta el inventario de organizaciones cívicas, gremiales y públicas y el Sistema de atención y prevención de desastres. Se debe hacer una preparación para los planes de contingencia con simulacros,

señalización, rutas de evacuación. Un plan de contingencia debe ser Integral, multidisciplinario, multinivel, técnico, y tener buena comunicación.

**Plan de saneamiento básico y protección al medio ambiente.** Se refiere al mejoramiento de las condiciones higiénicas de la empresa en relación con las instalaciones locativas, manejo de desechos y aguas residuales, así como todas aquellas emisiones ambientales que puedan poner en peligro la comunidad tanto laboral como circundante. Es necesario identificar y evaluar todas las fuentes que contaminen el ambiente, para establecer los mecanismos de control de acuerdo con la Resolución 2400/79 y teniendo en cuenta las demás normas de los Ministerios de salud y del Medio Ambiente. El saneamiento básico debe incluir entre otros aspectos, los siguientes: una adecuada distribución de zonas específicas para los diferentes usos y actividades; los pisos y paredes deben estar en buenas condiciones de mantenimiento; los desperdicios y basuras deben recolectarse en recipientes diferentes de acuerdo con el tipo de material para facilitar la labor de reciclaje. Además dichos recipientes deben permanecer tapados; el agua para consumo humano debe ser potable y los servicios sanitarios deben ser suficientemente, dotados de buenas condiciones de aseo; las aguas de desecho industrial y demás residuos líquidos o sólidos deberán ser tratados antes de ser descargados al ambiente externo.

**Plan de emergencias.** Es el conjunto de procedimientos y acciones tendientes a que las personas amenazadas por un peligro protejan su vida e integridad física. Ver Guía programa plan de emergencia. Se inicia con un buen análisis de las condiciones existentes y de los posibles riesgos, organizar y aprovechar convenientemente los diferentes elementos tendientes a minimizar los factores de riesgo y las consecuencias que puedan presentar como resultado de una emergencia, a la vez optimizar el

aprovechamiento, tanto de los recursos propios como de la comunidad para responder ante dicha acción. Este análisis de vulnerabilidad se basa en un inventario de recursos físicos, técnicos y humanos. Dentro de este plan deben estar contempladas la instalación de alarmas, señalización, flujo de comunicación, vías de evacuación y zonas de seguridad. Para poder implementar los planes de emergencias es necesario adiestrar y capacitar a las brigadas de emergencia. El plan de emergencias asegura una respuesta oportuna y efectiva donde se reduzcan los daños.

**Política de salud ocupacional.** Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional u otras estrategias de comunicación (autorreportes, carteleras, buzón de sugerencias, etc.). Esta política deberá resaltar el cumplimiento de las normas legales. Debe estar escrita, publicada y difundida.

**Primeros auxilios.** Son las medidas o cuidados adecuados que se ponen en práctica y se suministran en forma provisional a quien lo necesite, antes de su atención en un centro asistencial. Para asegurar la atención oportuna y eficaz en primeros auxilios se requiere capacitación y entrenamiento. El recurso básico para las personas que los prestan es el botiquín de primeros

auxilios que debe contener antisépticos, material de curación, vendajes, tijeras, linternas y si se requiere, una camilla.

**Programa de mantenimiento preventivo.** Es el que se le hace a las máquinas o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro. Igual procedimiento deberá seguirse con los sistemas o aditamentos de control que se instalen para la disminución de los factores de riesgo. En este programa deberán aparecer las áreas, máquinas visitadas, las fechas de mantenimiento y los responsables de estas acciones.

**Programa de orden y aseo.** El orden es fundamental en la seguridad, la falta de él puede contribuir a muchas clases de accidentes como caídas y choques, u originar fuego. Por ello se deben mantener pisos, pasillos y escaleras en buen estado, secos y libres de obstáculos, cables recogidos, tapetes bien estirados, un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar. Entonces, el programa de orden y aseo debe establecer la planificación y demarcación de áreas de circulación, dispositivos de seguridad para máquinas, equipos contra incendio, ya que esto evita el acceso accidental a las partes móviles o puntos de riesgo.

**Programa de salud ocupacional.** El programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de

participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del COPASO u otras estrategias de comunicación (auto-reportes, carteleras, buzón de sugerencias...). La elaboración y ejecución de los programas de salud ocupacional para las empresas y lugares de trabajo pueden ser exclusivos y propios para la empresa o contratados con una entidad que preste tales servicios reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines. Es necesario que las personas asignadas sean profesionales especializados en salud Ocupacional, tecnólogos en el área o en su defecto personas que acrediten experiencia específica en Salud Ocupacional y educación continua no formal. El número de personas, sus disciplinas y el tiempo asignado dependerá del número de trabajadores a cubrir, y de los objetivos y metas propuestas para el desarrollo integral del Programa de Salud Ocupacional. Las funciones y responsabilidades deberán estar claramente definidas por escrito, bien sea en los respectivos contratos de trabajo o en los manuales de funciones. Además de ser conocido el programa debe estar apoyado en forma coordinada por todas las dependencias de la empresa, para evitar la duplicidad de recursos y esfuerzos, haciéndolo más eficiente y eficaz. Ver programas de salud ocupacional en las empresas.

**Recursos físicos o locativos.** Son todos aquellos elementos necesarios para el desarrollo de las acciones del Programa tales como: 1. Consultorio dotado con los elementos indispensables para la evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores (mesa de examen, equipo de signos vitales, balanza entre otros). 2. Muebles y equipos necesarios para el desarrollo de las acciones de tipo administrativo (archivo, escritorio, sillas y otros equipos de oficina), 3. Área con ambiente propicio para la capacitación y con la dotación necesaria (tablero o papelógrafo, equipos audiovisuales).



**Reglamento de higiene y seguridad industrial.** Es obligatorio para los empleadores que ocupen 10 o más trabajadores permanentes elaborar el reglamento de higiene y seguridad industrial. Este deberá ser cumplido por todos los trabajadores. Contiene las disposiciones legales acerca de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Mediante este reglamento la empresa adquiere el compromiso de realizar las actividades del Programa de Salud Ocupacional correspondientes al funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional y a los sub-programas de medicina preventiva y del trabajo y de Higiene y seguridad industrial, estructurando medidas encaminadas al control en la fuente, en el medio y en los trabajadores (Ver modelo del Ministerio de Trabajo). Debe presentarse al Ministerio de Trabajo en original y copia para su aprobación. El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial se debe modificar cuando haya cambios de actividad económica o métodos de producción y/o cuando se haya cambio de instalaciones o disposiciones gubernamentales. El Reglamento de Higiene NO es único para todas las actividades económicas.

**Riesgos profesionales.** Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. Comentario: El riesgo profesional es el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Este concepto genérico comprende dos especies: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

**Riesgos psicosociales (Factores).** "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una



parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". (Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra, 1984). Además de lo anterior, inciden en las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Estos riesgos generados en el trabajo tienen su manifestación a través de patologías orgánicas, sicosomáticas y emocionales. Se pueden prevenir mediante medidas dirigidas hacia el personal, ambiente y forma de trabajo.

**Riesgos químicos.** Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. Estos son: Gases y Vapores, aerosoles, partículas sólidas (polvos, humos, fibras), partículas líquidas (nieblas, rocíos), líquidos y sólidos.

**Sanciones a las ARP, Decreto 1295 / 1994.** Las entidades administradoras de riesgos profesionales que incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones de que trata el presente decreto, o impidan o dilaten la libre escogencia de entidad administradora, o rechacen a un afiliado, o no acaten las instrucciones u órdenes de la dirección técnica de riesgos profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, serán sancionadas por la Superintendencia bancaria, en el primer caso, o por la dirección técnica de riesgos profesionales, en los demás, con multas sucesivas hasta de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio de las demás previstas en la ley o en este

decreto. Sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones que puede imponer la Superintendencia Bancaria en desarrollo de sus facultades legales, cuando las administradoras de riesgos profesionales incurran en defectos respecto de los niveles adecuados de patrimonio exigidos, la Superintendencia bancaria impondrá, por cada incumplimiento, una multa por el equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual, sin exceder, respecto de cada incumplimiento, del uno punto cinco por ciento (1.5%) del monto requerido para dar cumplimiento a tal relación. En adición a lo previsto en los incisos anteriores, la Superintendencia bancaria impartirá todas las órdenes que resulten pertinentes para el inmediato restablecimiento de los niveles adecuados de patrimonio o de la reserva de estabilización, según corresponda. (Artículo 91, Decreto 1295 / 1994).

**Responsabilidad de los trabajadores.** Son deberes de los trabajadores: Procurar el cuidado integral de su salud. Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de salud. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.



**Tramite del reglamento de higiene.** 1. Conformar el comité paritario de salud ocupacional 2. Elaborar acta de constitución del Comité Paritario, 3. Elaborar formato de conformación del Comité (FORMULARIO). 4. Radicar Acta y Formato del Comité ante el Ministerio de Trabajo. 5. Radicar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Al entregar estos documentos se debe esperar un mes aproximadamente para la obtener la resolución aprobatoria, que la debe recibir o el representante legal o un abogado con poder.

**Vigilancia de casinos.** Toda empresa que maneje un restaurante o similar, deberá diseñar un programa de Vigilancia de casinos, que prevenga las intoxicaciones colectivas alimenticias y por ende disminuir la tasa de ausentismo colectivo. Este programa tiene tres elementos fundamentales 1. Control a manipuladores. Las personas que trabajen en esta área deberán tener: Historia medica especial con revisión clínica anual, Exámenes de laboratorios especiales, Revisión odontológica y corrección de focos sépticos, Elementos de Protección Personal, Capacitación en manipulación de alimentos. 2. Control a los alimentos: Se les deben realizar controles bacteriológicos periódicos y estudiar la procedencia de los alimentos. 3. Control a las instalaciones: Para controlar este aspecto se deben establecer: A. manuales de inspección y control para los equipos que utilicen en el proceso de preparación. B. Toma de cultivos periódicos. C. Programa de aseo permanente. D. Uso de instalaciones para el cambio de ropas. E. El control de instalaciones debe estar incluido en el programa de inspecciones generales.

**Vigilancia epidemiológica, etapas.** Tiene cinco etapas a saber: 1. Recolección de datos (monitoreo biológico, ambiental y de factores psicosociales). 2. Análisis de información, con lo que se busca establecer



**Droguería París**

DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
NR. RD1.100.100-7  
CALLE 52 No. 3772  
Teléfono: 712404 - 712405  
Fax: 710885

asociaciones de tipo estadístico, tendencias y hacer seguimiento mediante índices. 3. Interpretación de la información. Es decir formulación de hipótesis sobre causalidad, control, prevención y futuro comportamiento de la enfermedad profesional, común o accidentes de trabajo. 4. Acciones de prevención, control y seguimiento de los riesgos y sus efectos. 5. Evaluación.



## **5. MARCO LEGAL**

REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1936: Se establece la protección al trabajo.

LEY 6 de 1945 Ley general del trabajo, reglamenta la enfermedad profesional y común, el accidente de trabajo para los empleados del sector público y privado, es complementada por los decretos 1600 y 1848 de 1945.

DECRETO 3767 DE 1949: Políticas de higiene y seguridad industrial para establecimiento de trabajo.

DECRETO 2663 y 3743 DE 1950: Establece el actual CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Las normas anteriormente relacionadas, en su mayoría están derogadas o no vigentes, pero con este recuento histórico se demuestra como nuestro país ha reglamentado y creado mecanismos de defensa en el área de la seguridad social y la protección de la salud en el trabajo.

La ley 9 de 1979, es llamada o conocida como el CODIGO SANITARIO NACIONAL, por señalar medidas sanitarias sobre protección del medio ambiente, suministro de agua, saneamiento de edificaciones, alimentos, cosméticos, vigilancia y control epidemiológico, prevención y procedimientos en desastres, defunciones, inhumación y exhumación, trasplante y control de especímenes.



De esta ley la parte más importante para el sistema de riesgos profesionales es el título III que corresponde a la SALUD OCUPACIONAL, y reglamenta sobre agentes químicos, biológicos y físicos; organización de la Salud ocupacional en los lugares de trabajo, de seguridad en maquinaria, equipos y herramientas en calderas y recipientes sometidos a presión, riesgos materiales, elementos de protección personal, medicina preventiva y saneamiento básico; de las sustancias, plaguicidas, artículos pirotécnicos, radiofísica sanitaria, saneamiento de la estructura de edificaciones, disposición de basuras, pero en la parte funcional administrativa y de vigilancia del Ministerio de salud no se debe tener en cuenta por cuanto el *Decreto 1295 DE 1994* le otorgó al Ministerio de trabajo y seguridad social la dirección del Sistema de Riesgos profesionales.

RESOLUCIÓN 2400 DE MAYO 22 DE 1979: Crea el Estatuto de Seguridad industrial con 711 artículos, que tratan sobre instalaciones locativas, normas sobre riesgos físicos, químicos y biológicos, ropa, equipos y elementos de protección. Establece un código de colores de seguridad, medidas de prevención de incendios, herramientas y materiales de transporte de los materiales de trabajo

RESOLUCIÓN 2413 DEL 22 DE MAYO DE 1979: Establece el reglamento de higiene y seguridad industrial para la construcción y da el marco específico de salud ocupacional para dicho sector.

RESOLUCIÓN 2013 DE JUNIO 6 DE 1986: Elección, funciones y actividades del Comité de Medicina, Higiene y seguridad industrial, hoy Comité Paritario de Salud Ocupacional.



RESOLUCIÓN 1016 DE 31 DE MARZO DE 1989 Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional en las empresas y establece pautas para el desarrollo de los subprogramas de: medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, Comité paritario de salud ocupacional.

RESOLUCIÓN 08321 DEL 4 DE AGOSTO DE 1983: Establece la preservación y conservación de la audición y el bienestar de las personas por causa de la producción y emisión de ruido.

RESOLUCIÓN 1792 DEL 3 DE MAYO DE 1990: Fija los límites máximos permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

RESOLUCIÓN 9031 DE JUNIO 12 DE 1990: Reglamenta manejo de equipos de rayos X y otros aparatos de radiaciones ionizantes.

RESOLUCIÓN 1075 DEL 24 DE MARZO DE 1992: Los empleadores deben incluir campañas de farmacodependencia, tabaquismo y alcoholismo en el subprograma de medicina preventiva del programa de salud ocupacional.

RESOLUCIÓN 4050 DEL 6 DE DICIEMBRE DE 1994: Por medio de la cual se establece la prueba de embarazo exclusivamente para empresas de alto riesgo que esté en peligro la vida de la madre o del feto.

Otra de las leyes considerada de gran importancia como normatividad para la salud ocupacional en Colombia es: DECRETO LEY 1295 del 22 DE JUNIO DE 1994, Mediante este decreto se determina la organización del Sistema General de Riesgos Profesionales. Este sistema se define como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos





de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan<sup>25</sup>.

Entre los años 2000 al año 2001 se encuentran las siguientes normas:

RESOLUCIÓN 612 DE 2000: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la cual se asignan unas funciones a las juntas de calificación de invalidez.

DECRETO 524 DE 2000: Por el cual se modifica el artículo 40 del decreto 1346 de 1994, honorarios a las Juntas de Calificación de invalidez

DECRETO 1796 de 2000: Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la fuerza pública, alumnos de las Escuelas de Formación y sus Equivalentes en la Policía Nacional vinculados con anterioridad a la vigencia de la ley 100 de 1993.

DECRETO 2140 DE 2000: Por el cual se crea la comisión Intersectorial para la protección de la Salud de los Trabajadores.

RESOLUCIÓN 2521 DE 2000: Ministerio de Trabajo y Seguridad social. Por el cual se expide el Estatuto de Costo Coactivo para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CIRCULAR No 003 de agosto de 2000 expedida por el COMITÉ SECCIONAL DE SALUD OCUPACIONAL DE CUNDINAMARCA. En esta

---

<sup>25</sup> Definición establecida en el capítulo I en sus disposiciones generales del decreto 1295 de junio 22 de 1994



**Droguería París**

DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
NR. BD1 100-106-7  
CALLE 22 No. 3772  
Teléfono: 712404 - 712405  
Fax: 710883

circular se solicita que se incluya la salud ocupacional como asignatura en los programas académicos de las instituciones.

RESOLUCIÓN 166 DE 2001: Por el cual se establece el día de la salud en el mundo del trabajo,

DECRETO 873 DE 2001: Por el cual se promulga el convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra 1985

DECRETO 889 DE 2001: Por el cual se dictan unas disposiciones para el funcionamiento del registro único de aportantes al Sistema de Seguridad social



## 6. HIPÓTESIS

- Un diagnóstico consiente de las condiciones laborales propende en la búsqueda de establecer acciones correctivas para la prevención y aparición del estrés laboral.
- Las mejores condiciones laborales logra ambiente de trabajo agradable y satisfactorio para el desarrollo de funciones, minimizando las condiciones negativas de trabajo que puedan generar estrés.
- Si se identifican los factores de riesgos ocupacionales y de las condiciones laborales en la DROGUERÍA PARÍS, entonces se pueden plantear alternativas de solución que puedan contrarrestar las problemáticas en salud ocupacional encontradas.



## **7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se orienta hacia el estudio DESCRIPTIVO. Es aquella que se dirige a recoger información medible a través de variables y conceptos. Las variables se utilizan para designar cualquier característica de propiedad de la realidad que puede ser determinada por observación y que puede mostrar diferentes valores en una investigación. Las variables existen en el mundo real, mientras que los conceptos existen como parte de nuestro lenguaje y de nuestra manera de conocer el mundo real.

### **7.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación desarrollado para el presente estudio es NO EXPERIMENTAL, porque se están indagando sobre la aplicación y evaluación de la eficacia del programa de Salud Ocupacional de la Droguería.

También se pudo emplear el estudio exploratorio, se realizó una disertación previa sobre el problema planteado, con información obtenida de diferentes investigadores, asimismo se tuvo en cuenta los relatos y experiencias de algunos trabajadores de la empresa.

### **7.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

**7.2.1 Población.** Para la realización de este proyecto, la población corresponde a 17 funcionarios de la Droguería París.

**7.2.2 Muestra.** Tenemos que la muestra para el caso de estudio presente es de 17 funcionarios.



### 7.3 TÉCNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

La información de esta investigación se recolectara por medio de encuestas realizadas a operarios de la Droguería, trabajo de campo, entrevistas a directivos de la empresa.

### 7.4 FUENTES PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION

Dentro de la metodología de investigación utilizada hicimos uso de fuentes y técnicas que nos llevaron a identificar el problema y crear o plantear alternativas de solución al mismo, haciendo uso de todos los conocimientos e implementando las estrategias de obtención de información para poder profundizar dentro del tema a estudiar. Algunas de estas técnicas y fuentes son:

**PRIMARIAS.** a través de la investigación dentro de la DROGUERIA PARIS, utilizamos la observación, como técnica de conocimiento y de recolección de datos, lo que permitió captar la información sin ninguna clase de intermediación.

- Encuestas: Es la utilización de formularios, que nos permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes y opiniones de los trabajadores de la DROGUERIA PARIS en relación con el objeto de investigación “Estrés Laboral”.
- Entrevista: Son una serie de preguntas que se formularon de acuerdo al problema de investigación.



- **Listas de Chequeo:** A través de la utilización de esta técnica se identificaron los riesgos existentes dentro de la DROGUERIA PARIS, para valorarlos y analizarlos dentro de la investigación.
- **Inspección de Seguridad:** Se detectaron los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo incluyendo: instalaciones locativas y todas las condiciones que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores.

**SECUNDARIAS:** utilización de fuentes escritas, históricas, recolección y recopilación de información a través de diversas técnicas o instrumentos de investigación que son aplicables a la problemática que se presentan dentro de la DROGUERIA PARIS.

- Dentro de esta investigación se ha utilizado información básica encontrada en libros, periódicos, revistas, páginas web, enciclopedias virtuales.



## 8 RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES Y ANALISIS DE LA SALUD OCUPACIONAL

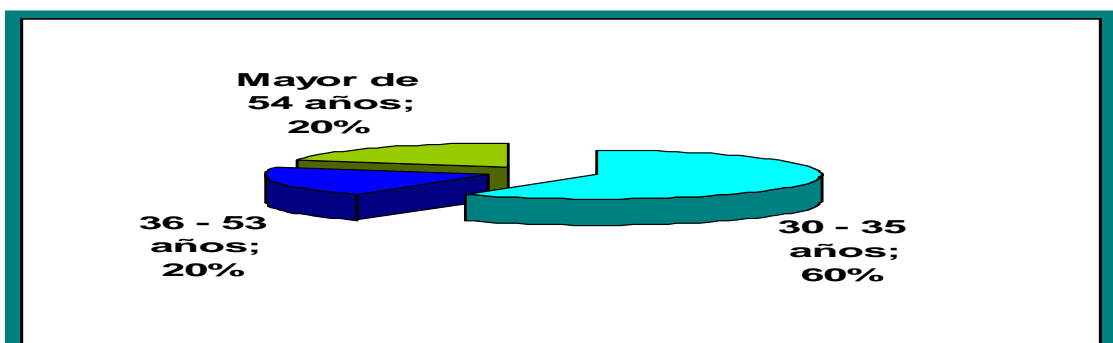
Durante el desarrollo de la presente investigación y la búsqueda del establecimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores y en vista de las múltiples alteraciones y cambios no solo organizacionales sino a nivel personal, bajo el concepto de salud laboral.

Se hizo necesario conocer a través de una encuesta personalizada los diferentes aspectos y concepciones de los trabajadores de la DROGUERIA PARIS, sobre las condiciones laborales en las cuales se están desempeñando y el análisis en salud ocupacional. A continuación se muestran los resultados de la encuesta realizada a la población objeto de la muestra.

**Tabla 1.** Rango de edad Trabajadores del Área Administrativa

Rango edad		
RANGO EDAD	No PERSONAS	% RESPUESTA
30 - 35 años	3	60%
36 a 53 años	1	20%
Mayor 54 años	1	20
TOTAL	5	100%

**Grafica 1.** Porcentajes de rango de edad Trabajadores del Área





### Administrativa

Se clasifica el personal en empleados del área administrativa y del área operativa, por lo tanto se obtienen los siguientes resultados: el 60% de los encuestados tienen edades entre 30 – 35 años de edad, el 20% está en el rango de 36 a 53 años y otros 20% mayores de 54 años

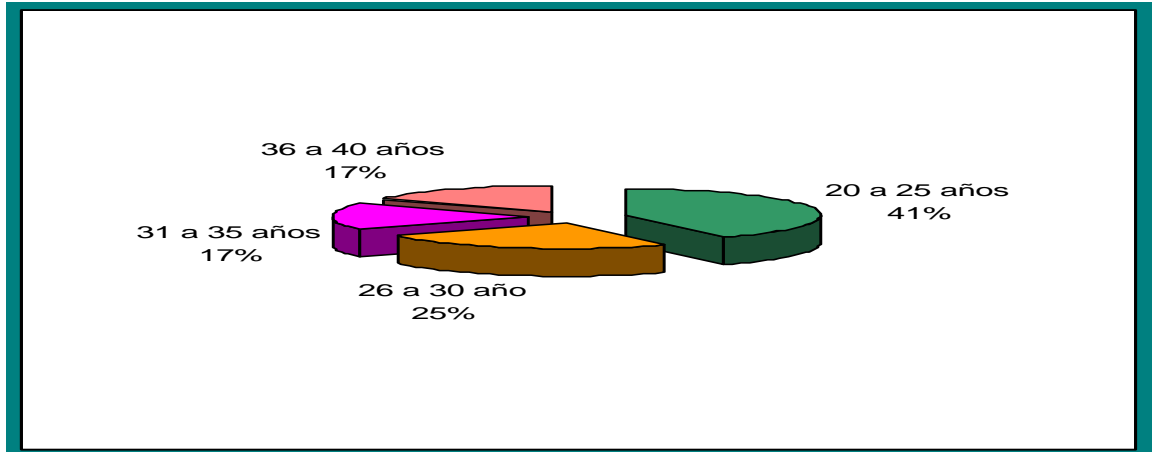
**Tabla 2.** Rango de edad Trabajadores Área Operativa

<b>Rango edad</b>		
<b>RANGO EDAD</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>% RESPUESTA</b>
20 a 25 años	5	22
26 a 30 año	3	17
31 a 35 años	2	22
36 a 40 años	2	13
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>





**Grafica 2.** Porcentajes de rango de edad trabajadores Área Operativa



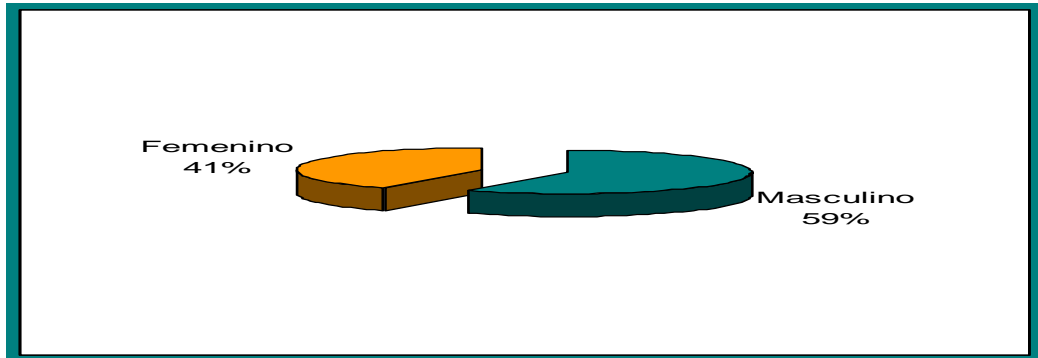
En la parte operativa el mayor rango de edad se encuentra en edades entre los 20 a 25 años.

**Tabla 3.** Género de los trabajadores

Género	Nº PERSONAS	% RESPUESTA
Masculino	10	59%
Femenino	7	41%
TOTAL	17	100%

En la anterior tabla, se evidencia que el 59% de los encuestados pertenecen al género masculino, mientras que el 41% son del género femenino.

**Grafica 3. Género de los trabajadores**

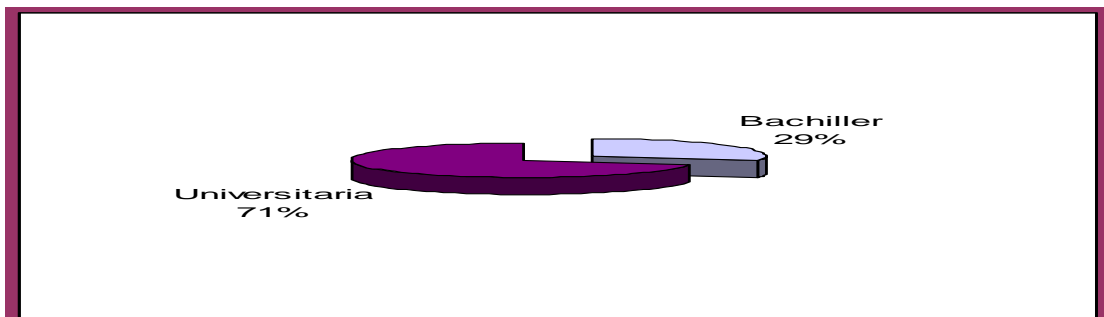


Existe una proporción similar de trabajadores del género masculino en relación Del femenino, es importante resaltar que tambien se identifica una diferencia funcional significativa.

**Tabla 4. Grado de Escolaridad de los Trabajadores**

Grado escolaridad		
Bachiller	5	29
Universitaria	12	71
TOTAL	17	100%

**Grafica 4. Grado de Escolaridad de los Trabajadores**



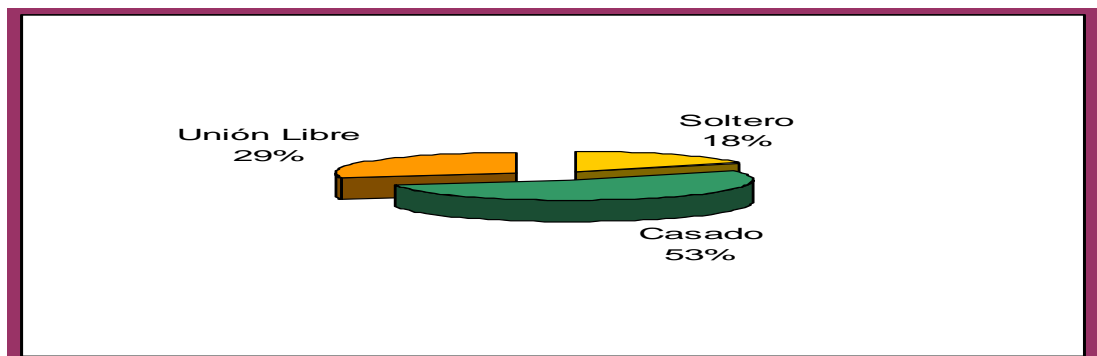


Respecto al grado de escolaridad, el 71% son universitarios, mientras que el 29% tan solo tienen bachillerato.

**Tabla 5.** Estado Civil de los Trabajadores

Estado Civil		
Soltero	3	18%
Casado	9	53%
Unión Libre	5	29%
TOTAL	17	100%

**Grafica 5.** Estado Civil de los Trabajadores



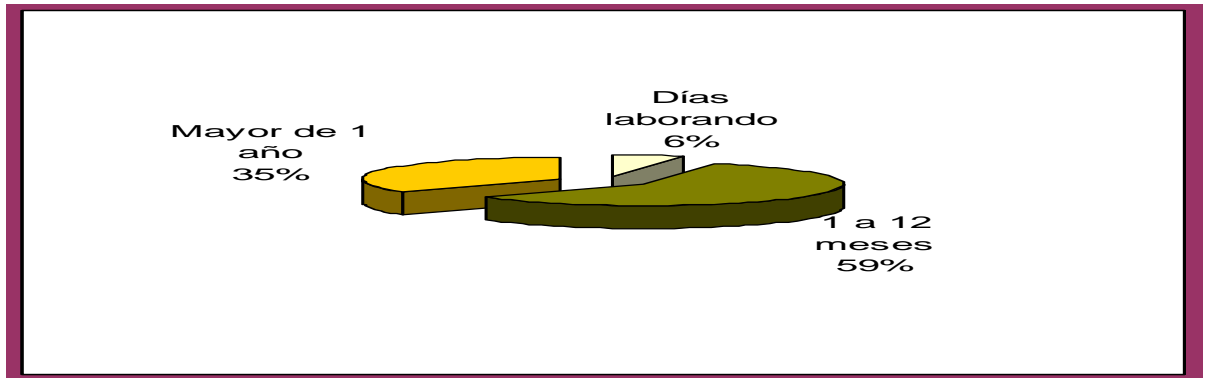
Respecto al estado civil, el 53% de los encuestados son casados, el 29% viven en unión libre y un 18% son solteros.



**Tabla 6.** Antigüedad que presentan los trabajadores

<b>Antigüedad</b>		
Días laborando	1	6
1 a 12 meses	10	59
Mayor de 1 año	6	35
TOTAL	17	100%

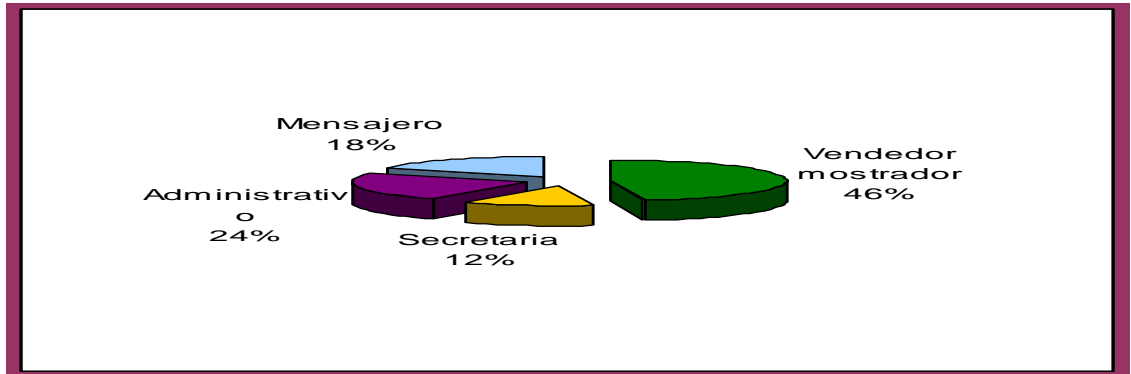
**Grafica 6.** Antigüedad que presentan los trabajadores



**Tabla 7.** Cargo que desempeña el trabajador

<b>Cargo desempeñado</b>		
Vendedor mostrador	8	47%
Secretaria	2	12%
Administrativo	4	24%
Mensajero	3	17%
TOTAL	17	100%

**Grafica 7.** Cargo que desempeña el trabajador

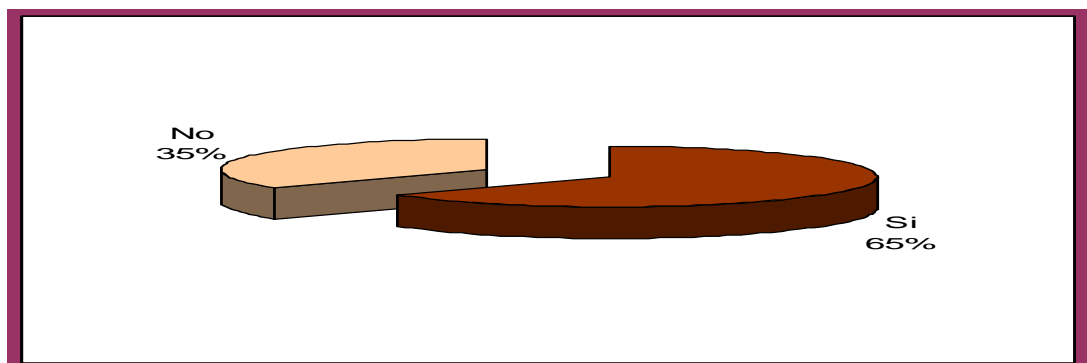


Como lo demuestra la gráfica el 47% de los encuestados, pertenecen largas horas de pie y sus posturas son variadas y en algunas veces erradas, mientras que el 24% son del área administrativa y tan solo un 12% son secretarias.

**Tabla 8.** Población que recibió inducción del cargo

Recibe Inducción del cargo		
Si	11	65%
No	6	35%
TOTAL	17	100%

**Grafica 8.** Población que recibió inducción del cargo



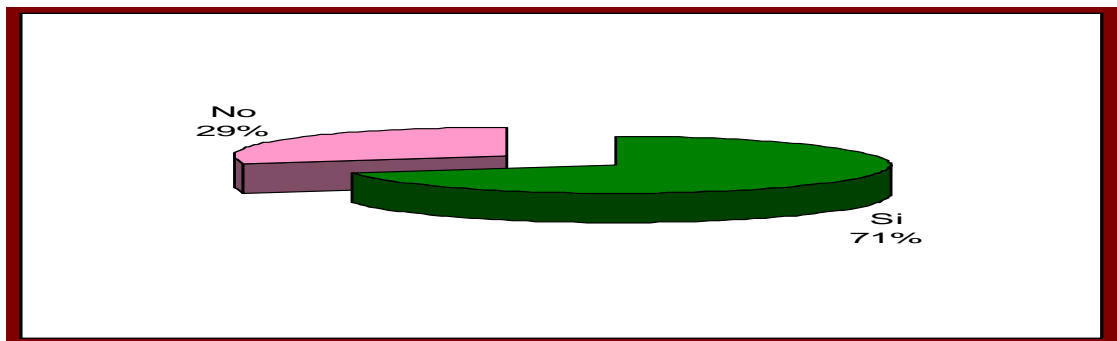


Es importante resaltar que tan solo el 65% a recibido inducción a sus cargos, esto podría transmitirse en que existe  $\frac{1}{4}$  parte de los trabajadores que están más propensos a sufrir accidentes de trabajo, por lo tanto se tendrá en cuenta en el desarrollo del diagnostico final.

**Tabla 9.** Trabajadores que han sufrido exigencias de horario por parte de los jefes.

Ha sufrido exigencias de horario por parte de los jefes		
Si	12	71%
No	5	29%
TOTAL	17	100%

**Grafica 9.** Trabajadores que han sufrido exigencias de horario por parte de los jefes.



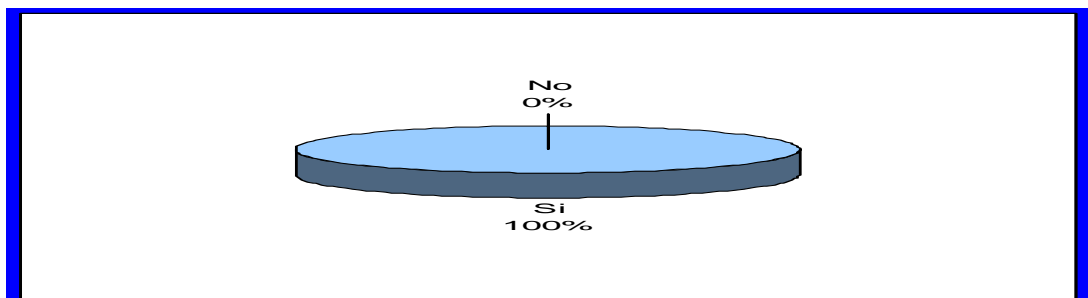
Respecto a las exigencias sobre el horario de trabajo, el 71% de los encuestados argumentan que si han recibido dichas presiones y tan solo el 29% dice que no.



**Tabla 10.** Trabajadores que han recibido aplicación de sanciones respectivas

<b>Aplicación de sanciones respectivas</b>		
Si	17	100%
No	0	0%
TOTAL	17	100%

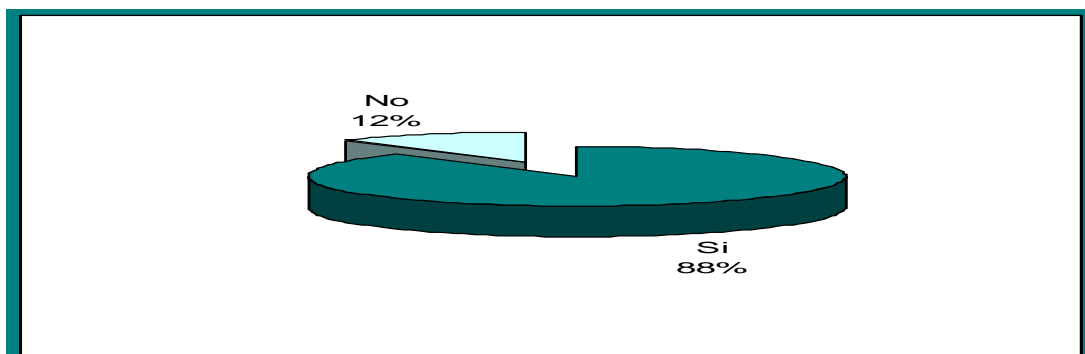
**Grafica 10.** Trabajadores que han recibido aplicación de sanciones respectivas



**Tabla 11.** ¿La empresa los hace cumplir las metas?

<b>La empresa los hace cumplir metas</b>		
Si	15	88%
No	2	12%
TOTAL	17	100%

**Grafica 11.** ¿La empresa los hace cumplir las metas?



En cuanto al cumplimiento de metas, esta es una de las actividades de gran importancia para la productividad de las empresas donde el empleado se ve involucrado dado las presiones que ejercen sus patrones, al respecto el 89% dice que exige cumplimiento de metas y tan solo un 12% argumento que no.

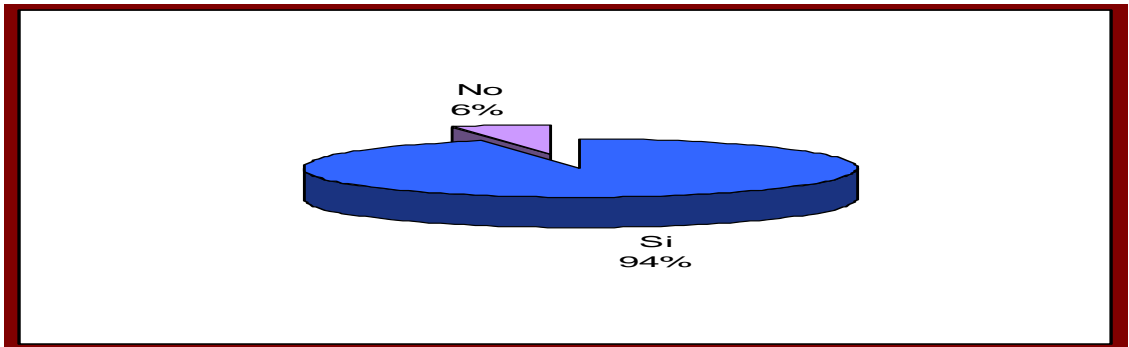
**Tabla 12.** ¿Atención por largo tiempo sobre una o más fuentes de información?

Atención por largo tiempo sobre una o más fuentes de información		
Si	16	94%
No	1	6%
TOTAL	17	100%





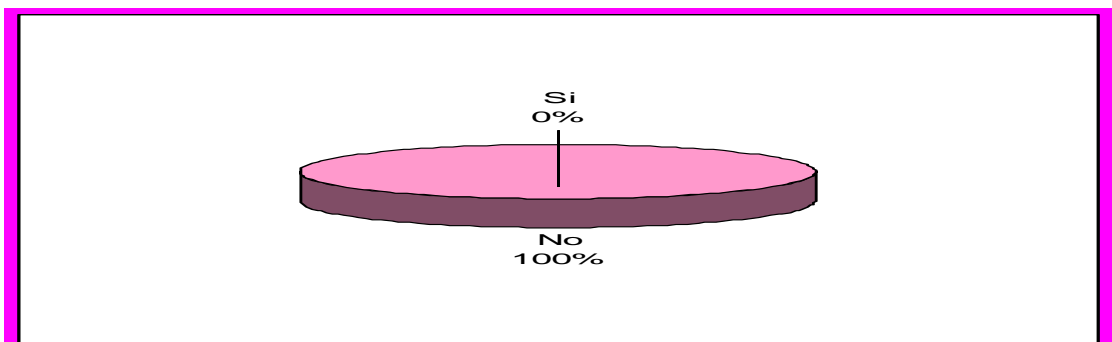
**Grafica 12.** ¿Atención por largo tiempo sobre una o más fuentes de información?



**Tabla 13.** ¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional?

Ha sufrido alguna enfermedad profesional		
Si	0	0%
No	17	100%
TOTAL	17	100%

**Grafica 13.** ¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional?



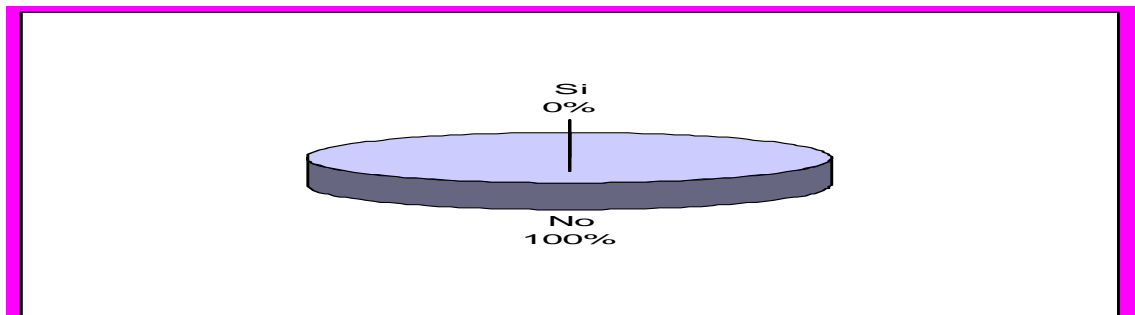


En cuanto a si ha sufrido el 100% contestó que no ha padecido ningún tipo de enfermedad.

**Tabla 14.** ¿La empresa valora las condiciones de trabajo y los respectivos puestos?

La empresa valora las condiciones de trabajo y los respectivos puestos		
Si	0	0%
No	17	100%
TOTAL	17	100%

**Grafica 14.** ¿La empresa valora las condiciones de trabajo y los respectivos puestos?



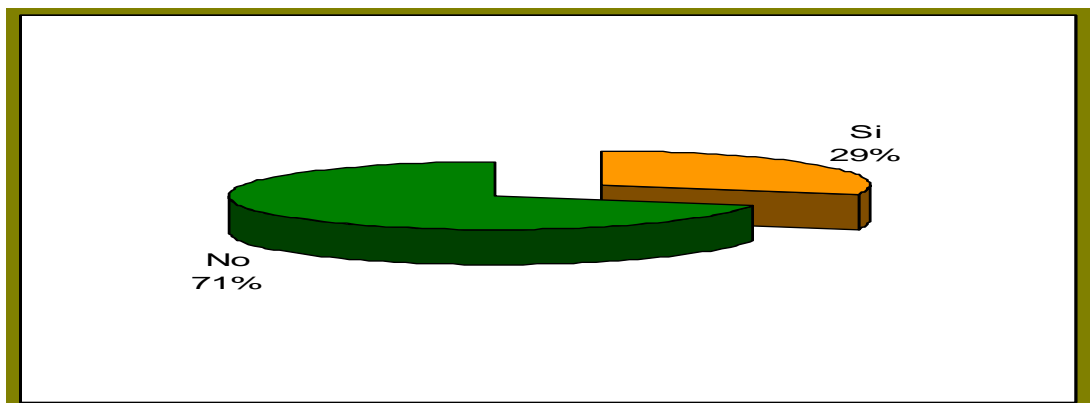
Es importante reconocer que existe una falencia en las observaciones que realiza los trabajadores en esta grafica 14, donde aseguran en su totalidad que la empresa no valora sus condiciones de trabajo en los diferentes puestos; porque esta posición podría fácilmente estar aumentando los niveles de estrés del personal.



**Tabla 15.** ¿Ha recibido entrenamiento respecto a posturas, manejo maquinaria etc.?

Ha recibido entrenamiento respecto a posturas, manejo maquinaria		
Si	5	29%
No	12	71%
TOTAL	17	100%

**Grafica 15.** ¿Ha recibido entrenamiento respecto a posturas, manejo maquinaria etc.?

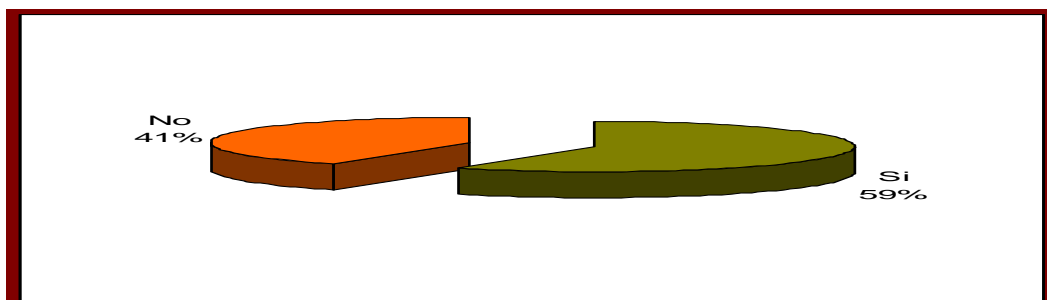


El 71% de los encuestados contestaron que no han recibido ningún tipo de postura, mientras el 29% argumentó que si lo ha recibido.

**Tabla 16.** ¿Cree usted que el ambiente laboral es el apropiado?

<b>Cree usted que el ambiente laboral es el apropiado</b>		
Si	10	59
No	7	41
TOTAL	17	100%

**Grafica 16.** ¿Cree usted que el ambiente laboral es el apropiado?



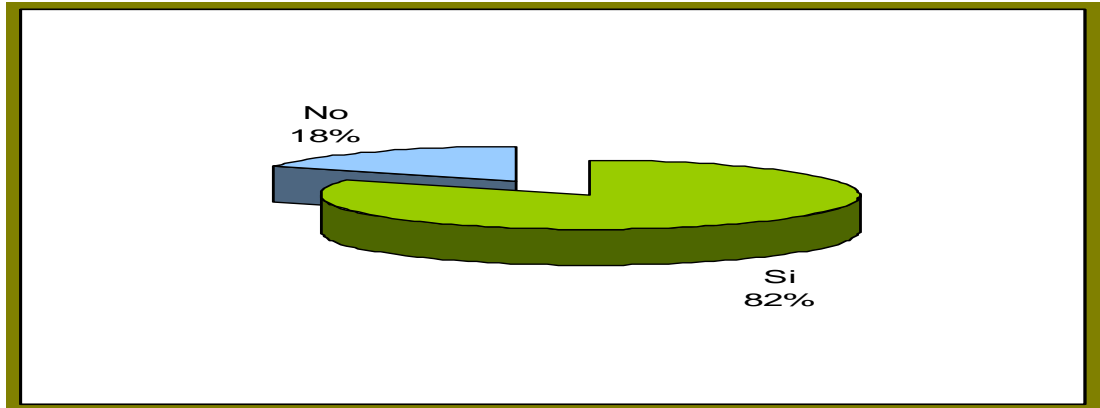
Es de resaltar que no existe un acuerdo o consenso general en saber si se está de acuerdo o no que el ambiente laboral sea el apropiado.

**Tabla 17.** ¿Su puesto de trabajo cuenta con una buena iluminación?

<b>Su puesto de trabajo cuenta con buena iluminación</b>		
Si	14	82%
No	3	18%
TOTAL	17	100%



**Grafica 17.** ¿Su puesto de trabajo cuenta con una buena iluminación?



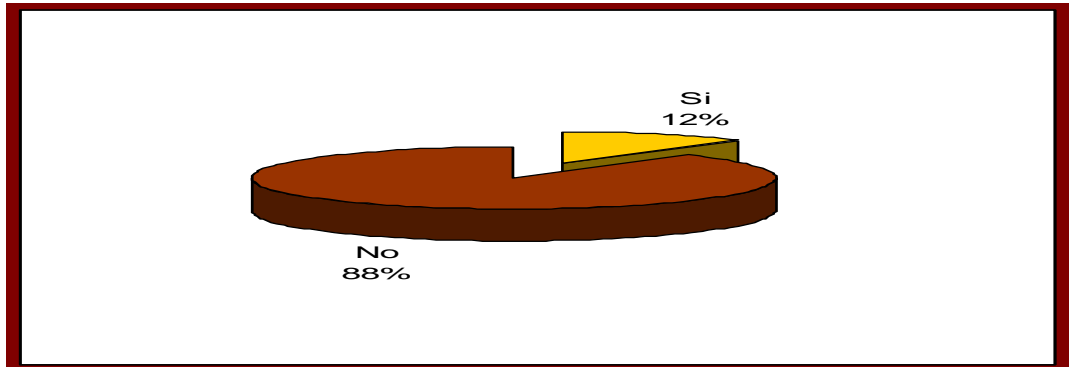
Sobre la iluminación el 82% de los empleados encuestados contestaron que su puesto está dotado de buenas condiciones de trabajo, mientras el 18% argumentó que no.

**Tabla 18.** ¿Utiliza el aire acondicionado para el desarrollo de sus actividades?

Utiliza el aire acondicionado para el desarrollo de sus actividades		
Si	2	12%
No	15	88%
TOTAL	17	100%



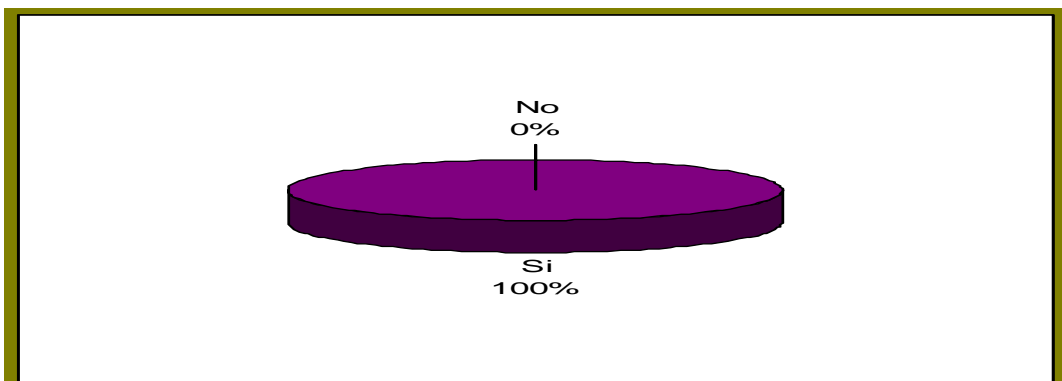
**Grafica 18.** ¿Utiliza el aire acondicionado para el desarrollo de sus actividades?



**Tabla 19.** ¿Recibe dotación de elementos de protección personal?

Recibe dotación de elementos de protección personal		
Si	17	100%
No	0	0%
TOTAL	17	100%

**Grafica 19.** ¿Recibe dotación de elementos de protección personal?



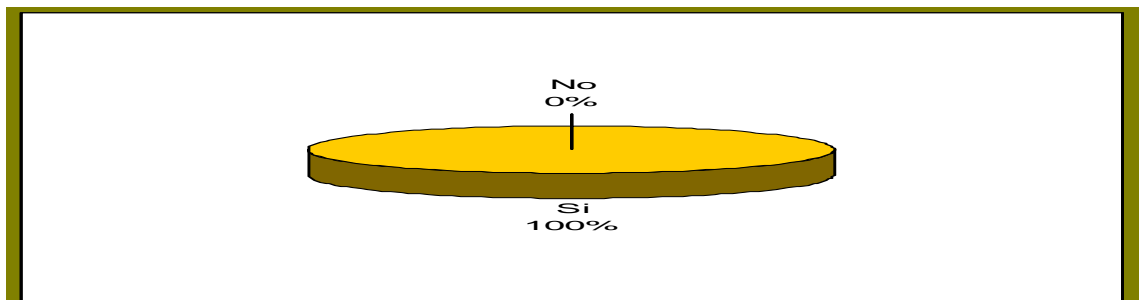


Sobre la dotación de los elementos de protección personal el 100% contestó que si los recibe oportunamente.

**Tabla 20.** ¿Recibe charlas?

Recibe charlas		
Si	17	100%
No	0	0%
TOTAL	17	100%

**Grafica 20.** ¿Recibe charlas?



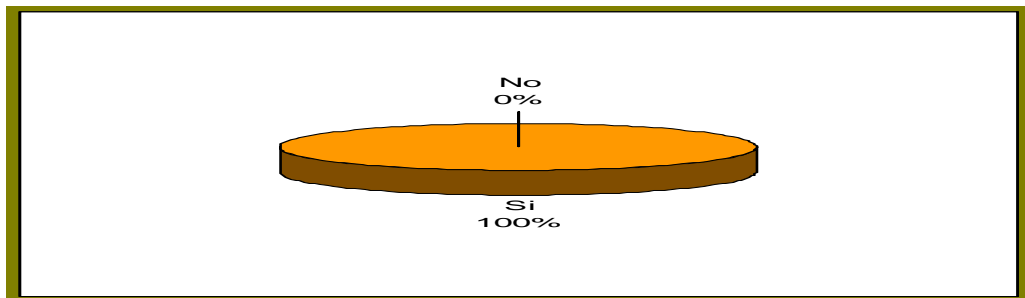
Respecto a las charlas que recibe el 100% de los encuestados contestó que si las recibe.

**Tabla 21.** ¿Recibe capacitación de HSE?

Recibe capacitación de HSE		
Si	17	100%
No	0	0%

TOTAL	17	100%
-------	----	------

**Grafica 21.** ¿Recibe capacitación de HSE?



Sobre las capacitaciones en HSE, el 100% contestó que si las recibe y de forma permanente.





## **9. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

Con los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la DROGUERIA PARIS, sobre la “Identificación de condiciones y salud ocupacional” y bajo la metodología mencionada anteriormente; se realizara un análisis de las condiciones presentes dentro de la empresa.

En el alcance de dicho propósito se han tenido en cuenta las preguntas más relevantes y significativas frente al tema de investigación con el fin de obtener una aproximación sobre las condiciones laborales que están afectando la salud de los trabajadores de la empresa y que estén altamente relacionados con la aparición del estrés en el medio laboral.

De acuerdo con las preguntas realizadas sobre el contenido y desarrollo de las funciones en la empresa, se pueden vislumbrar de forma negativa un alto nivel de inconformismo y desmotivación de los trabajadores de la empresa, en el momento de referirse, al desarrollo de tareas y funciones impuestas, en relación con el tiempo y las características de las mismas, bajo la responsabilidad única e independiente de quien la realiza; es decir que no se cuenta con el respaldo apropiado de sus jefes o compañeros de trabajo. De esta manera se crean unos factores condicionantes de responsabilidad y compromiso ante las exigencias y las aptitudes indiferentes e inapropiadas de la organización.

Una empresa con proyección social, de atención al público en general debe empezar a mostrarse como ejemplo desde su organización en un ambiente de armonía y trabajo en equipo entre todos los niveles, comenzado desde el más bajo rango hasta llegar al gerente, todos hacen parte de una sola



empresa y por lo tanto cada persona que allí labore es elemental en el buen desempeño y desarrollo competitivo; si no es de esa forma es de esperarse que la empresa y su capital tanto humano como financiero, fracase o se consuma en un ambiente de inconformismos y frustraciones determinantes en el sostenimiento de la organización empresarial.

Además de este factor condicionante en la aparición del estrés se suman otras situaciones o condiciones que limitan el desarrollo integro del trabajador como

es el caso de una gran mayoría de empleados quienes manifestaron no recibir por parte de la empresa una adecuada inducción al cargo y que las capacitaciones recibidas no llenaban sus expectativas pues el contenido de estas llevan más un enfoque orientado hacia la prestación del servicio, dejando de lado la parte humana, la seguridad y bienestar físico y mental del trabajador.

Otra de las condiciones que inciden directamente en la aparición del estrés laboral en esta empresa está directamente relacionada con la organización del tiempo de trabajo pues este no depende en este caso solo del trabajador; la gran cantidad de tareas impuestas no van en proporción del tiempo de trabajo.

No es extraño encontrar esta situación en las empresas porque a veces los requerimientos ameritan una mayor dedicación en el tiempo de trabajo, aun así dicha realidad debe ser compensada en el trabajador ofreciéndose a este mayores beneficios que produzcan como efecto una mayor motivación y entrega sin generar efectos adversos sobre el individuo.



**Droguería París**

DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
NR. 801.100.100-7  
C.R. 0.20.3372  
Tels. 712404 - 712405  
Fax. 710883

La situación más común y contradictoria se observa cuando en empresas como esta en mención, se recarga al trabajador de compromisos y tareas pero sin reconocerle el tiempo y el esfuerzo extra que la persona realiza. Por ello es muy probable que estas personas asuman una actitud poco cordial e indiferente como respuesta a unas condiciones que desmotivan y disminuyen la calidad de vida de quienes se ven en la necesidad de sobrellevar esta situación.

Es por esto que la DROGUERIA PARIS, es reconocida en la comunidad como una empresa líder en el sector Farmacéutico; entonces resulta un poco incompresible la forma como se promueven y se promulgan estilos de vida sanos cuando desde su organización empresarial no se tienen en cuenta estos parámetros de bienestar y calidad de vida, no se puede desconocer que las personas que laboran allí también son seres humanos comunes y corrientes y que tienen las mismas necesidades y obligaciones que las personas ajenas a la empresa.



## 10. RESULTADOS ANÁLISIS DEL PANORAMA

### • Priorización Panorama de Línea

ACTIVIDAD	RIESGO	EFFECTOS POSIBLES
Posturas inadecuadas	MEDIO	Dolores musculares, varices, malas posturas, fatiga, cansancio, físico, desviación de columna
Riesgos eléctricos	MEDIO	Incendio
Carga estática	MEDIO	Dolores muscular, várices, malas posturas, fatiga, cansancio físico
Posturas prolongadas	MEDIO	Dolores musculares, varices, malas posturas, fatiga, cansancio físico desviación de columna.

### • Prevenciones Y Controles

CONDICIONES DE TRABAJO	RIESGO	ORIGEN
Iluminación	BAJO	Fatiga visual por deslumbramiento, cansancio físico, agotamiento
Locativo	BAJO	Caída, golpe
Contenido de la tarea	BAJO	Stress laboral
Hongos. Virus y	BAJO	Enfermedades respiratorias



bacterias		
Locativo	BAJO	Caída, golpes, tropezones
Mecánico	BAJO	Tijeras, bisturí, cortadas, machucones
Posturas	BAJO	Dolores musculares
Atención al público	BAJO	Irritabilidad falta de concentración
Iluminarías en equipos de cómputo	BAJO	Fatiga visual por deslumbramiento cansancio físico y agotamiento.

### **Equipo de Trabajo**

Para la evaluación del equipo de trabajo se cuenta:

- Un supervisor
- Cada uno de los empleados
- Expertos en el área de Salud ocupacional en la Droguería París

### **Descripción de las condiciones de trabajo y no de expuestos**

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>AREA DE TRABAJO</b>	<b>No DE EXPUESTOS</b>
Iluminación	OFICINA	3
Posturas inadecuadas	OFICINA	3
Locativo	OFICINA	3
Eléctrico	OFICINA	3
Contenido de la tarea	OFICINA	3
Hongos, virus, bacteriales	ALMACEN	3

Carga estática	ALMACÉN	3
Mecánico	ALMACEN	3
Posturas	PUNTO DE VENTA	7
Locativo	PUNTO DE VENTA	7
Atención al público	PUNTO DE VENTA	7
Iluminación	PUNTO DE VENTA	7



## 11. CONCLUSIONES

- Las condiciones organizacionales presentes en la DROGUERIA PARIS, influyen considerablemente en el estado físico y cognitivo emocional de sus trabajadores, factor que contribuye negativamente en la aparición del estrés ocupacional y que va en contra de los principios promulgados por esta empresa en la población sobre temas tan significativos como bienestar y calidad de vida.
- El personal de la empresa, no cuenta con políticas suficientes que garanticen el bienestar físico y psicológico dentro de la empresa, prueba de ello son las constantes manifestaciones de inconformismo y malestar realizadas por las personas que allí laboran.
- La inadecuada asignación de funciones en relación con el perfil de algunos trabajadores, limita considerablemente el buen desempeño del personal y de la empresa, creando un ambiente de malestar e inconformismo propicios para la presencia del estrés ocupacional.
- Se debe tener establecido un programa de Salud Ocupacional, el cual debe estar previamente identificado con sus subprogramas en Medicina preventiva, medicina del trabajo, Higiene y seguridad industrial y la asignación básica de los elementos de protección personal. De igual forma no se han planteado políticas que estén relacionadas con el Plan de Emergencias y el no consumo de alcohol y tabaquismo.
- Existen otros aspectos importantes como el Comité Paritario y al respecto las dos personas pertenecientes al HSE, los conocen, estableciéndose características particulares tanto del COPASO Como de su funcionamiento.



- Cuando se hace referencia a la medicina preventiva y a la labor que esta realiza dentro de la droguería, ambos contestaron estar de acuerdo en la constante vinculación a campañas de vacunación, en donde se toman medidas constantemente y se demuestra la importancia de su información a través de las circulares.

- En el manejo ambiental, las dos personas que se entrevistaron argumentaron que no se han presentado estudios de tipo ambiental en los que se incluyen análisis de desibeles por ruido, influencia de la iluminación y algunas prevenciones de tipo visual.

Son conscientes de la importancia tanto de los manuales de procedimientos como de los de funciones, por lo tanto son identificados ampliamente, y se les atribuye su función e importancia dentro del papel de la Salud ocupacional en la empresa.



## 12. RECOMENDACIONES

- La empresa debe impulsar políticas de bienestar integral, estimular la participación, incentivar el estudio, la autonomía, las actividades recreativas y culturales. Esto contribuirá a que las personas además de trabajar, satisfagan varias necesidades simultáneamente (protección, afecto, participación, entendimiento, creación e identidad).
- Tomar conciencia frente a las aptitudes personales y analizar su relación con los deseos y expectativas; al igual que cuando una persona ingresa en el ámbito laboral, la empresa debe conocer los proyectos que trae frente al trabajo, con el fin de tomar en cuenta su viabilidad o en caso contrario no alimentar falsas alternativas.
- La empresa debe contar con información clara sobre las condiciones de vida, los aspectos extralaborales, así como sobre los ciclos vitales por los que atraviesa el trabajador y su familia, con el fin de que pueda orientar sus programas de bienestar hacia las necesidades concretas y no sobre lo que imagina que puede necesitar.
- Es indispensable revisar las políticas internas de la organización con el fin de brindar una mayor estabilidad laboral y sentido de pertenencia por la
- empresa así como capacitar de manera oportuna al personal de la DROGUERIA PARIS, en temas como liderazgo, trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable, comunicación y motivación, ante las reiteradas respuestas de inconformismo e insatisfacción laboral manifestadas por los empleados de esta empresa.



- La adecuada selección de trabajadores por área de trabajo y su capacitación específica permite el desarrollo de funciones de manera ágil y productiva mejorando así el clima organizacional.
- La implementación de un adecuado programa de salud ocupacional da paso a la seguridad y fortalecimiento de la empresa como entidad promotora de salud y bienestar. Al tiempo que se reconoce el recurso humano como parte integral y de mayor importancia en los procesos de calidad, buen servicio y desarrollo empresarial.



## **BIBLIOGRAFIA**

AYALA, LUÍS CARLOS. Legislación en Salud Ocupacional y riesgos profesionales

ARSEG, Compendio de Normas Legales Sobre Salud Ocupacional. actualización Junio 2003.

CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Sistemas de gestión en seguridad y Salud Ocupacional. 2001.

CARTILLA SEGURO SOCIAL Protección laboral.

EL ESTUDIO DE LA SALUD MENTAL En relación con el trabajo.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Cartilla seguro social protección laboral. ALDEMAR JUTINICO vega. mónica marcela pérez.

HÉCTOR FAINSTEIN Extraído De: [Http://Www.Gestiopolis.Com/](http://Www.Gestiopolis.Com/)

HTTP/SATSE.ES/Salud laboral. estadísticas de la OIT sobre estrés laboral

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación científica.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Guía técnica colombiana, Gtc 45, 1997.



**Droguería París**

DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
NR. BD1 100-106-7  
C.R. 0 20 372  
Tels. 712404 - 712405  
Fax 712883

LA SALUD OCUPACIONAL En el mundo o ficha internacional del trabajo Oit ginebra.

LUIS GUILLERMO Ducanument, conocimientos básicos sobre la relación salud. trabajo enfermedad.

LUÍS AYALA CÁCERES. Pág. 18, 19, 22, 23, 25 Y 27.

MEMORIAS SEMINARIO nacional promoción de la cultura del auto cuidado y la prevención de los Riesgos profesionales.

NEUFELD, R. W. J.: PSICOPATOLOGÍA y stress. ed. toray, barcelona. 1984.

ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO. Cartilla seguro social protección laboral. Martha jeanete godoy. aldemar jutinicov

**RAMÍREZ**, PLAZAS ELÍAS. Investigaciones empresariales. Universidad surcolombiana.

SELYE, H. "THE STRESS OF LIFE". Edit. mcgraw-hill. 1956

SELYE HANS. Memorias xxi Congreso colombiano de medicina. Pág. 88 sociedad colombiana de medicina.

VALDÉS, M. Y DE FLORES, T.: "Psicobiología del estrés". ed. martínez roca, barcelona.

**ANIMOS**



**Droguería París**

DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
NR. RD1.100.100-7  
C.R. 0-20-372  
Tels. 712404 - 712405  
Fax. 710885

**Anexo A.** Formulario para identificación de condiciones y análisis salud o

**FORMULARIO PARA IDENTIFICACION DE CONDICIONES Y ANALISIS  
SALUD OCUPACIONAL**



DROGUERIA PARIS  
ESCANON Y CIA. LTDA.  
NR. 801 100-100-7  
- C.R. 229-372  
Tele: 712404 - 712405  
Fax: 712883

<b>NOMBRE DEL CARGO:</b>							
<b>ENTIDAD:</b>							
<b>DIVISION:</b>							
<b>CARGO DEL JEFE INMEDIATO</b>							
<b>FECHA DE ANALISIS:</b>							
<b>CIUDAD:</b>							
<b>DIRECCION:</b>							
DESCRIBA EN FORMA CLARA Y PRECISA LAS FUNCIONES O ACTIVIDADES QUE EJECUTA EN EL CURSO NORMAL DE SU TRABAJO, INDICANDO LA PERIODICIDAD DE EJECUCCION: DIARIA (D) , SEMANAL (S) QUINCENAL (Q) MENSUAL (M) MARCANDO LA COLUMNA CORRESPONDIENTE CON UNA X.				<b>FRECUENCIA</b>			
				D	S	Q	M
<b>LABORES PRINCIPALES:</b>							

<b>LABORES SECUNDARIAS:</b>				
<b>ACTIVIDADES OCACIONALES</b>				

LAS PREGUNTAS QUE HACEN PARTE DE ESTA ENCUESTA PRETENDEN EVALUAR LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE UN CARGO, ANTES DE DESARROLLAR EL ESENTE INSTRUMENTO, LEA CUIDADOSAMENTE LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA Y DE ACUERDO A SU

ANALISIS IDENTIFIQUE EL TRABAJO QUE USTED REALIZA.

**EDUCACION** INDIQUE LA EDUCACION FORMAL (ESTUDIOS BASICOS, TECNICOS O UNIVERSITARIOS QUE NECESITA UNA PERSONA PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO SEÑALANDO EL NIVEL DE ESTUDIOS Y LOS AÑOS REQUERIDOS.



**Anexos B nivel educativo**

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	
PRIMARIA	
BACHILLERATO MODALIDAD CLASICO	
BACHILLERATO MODALIDAD COMERCIAL	
BACHILLERATO TECNICO-ESPECIALIDAD	
ESTUDIOS ESPECIFICOS SIN NIVEL UNIVERSITARIO (SENA Y OTROS) ¿CUALES?	
CARRERA UNIVERSITARIA DEL NIVEL MEDIO – ¿CUAL?	
CARRERA UNIVERSITARIA-¿CUAL?	
ESPECIALIZACION PROFESIONAL – ¿CUAL?	

**EXPERIENCIA**

¿SE NECESITA TENER EXPERIENCIA COMO REQUISITO PARA ENTRAR A EJERCER EL CARGO? **SI** **NO** DE ACUERDO CON LA EDUCACION SEÑALADA Y EL CONOCIMIENTO QUE USTED TIENE DEL OFICIO, ¿CUAL ES LA EXPERIENCIA MINIMA NECESARIA PARA QUE UNA PERSONA PUEDA DESEMPEÑARSE A ACABALIDAD DE ESES CARGO? SEÑALE CON UNA X LA CASILLA CORRESPONDIENTE:

- HASTA 1 MES
- MÁS DE 1 MES Y HASTA 3 MESES
- MÁS DE 3 MESES Y HASTA 6 MESES
- MÁS DE 6 MESES Y HASTA 12 MESES
- MÁS DE 12 MESES Y HASTA 18 MESES

MÁS DE 18 MESES Y HASTA 24 MESES

MAS DE 24 MESES

¿EN QUE TIPO DE LABORES ES DESEABLE TENER EXPERIENCIA? \_\_\_\_\_

### ENTRENAMIENTO

¿SE NECESITA ENTRENAMIENTO PREVIO PARA DESEMPEÑAR EL CARGO? **SI** **NO** SEÑALE EL TIEMPO DE ENTRENAMIENTO QUE USTED CONSIDERE NECESARIO:

HASTA 1 MES  MAS DE 3 MESES Y HASTA 6 MESES

MAS DE UN MES Y  HASTA 3 MESES MAS DE 6 MESES

¿HACIENDO QUE? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Anexo C. Complejidad del trabajo**

DE LAS DESCRIPCIONES QUE SE PRESENTAN A CONTINUACION SEÑALE CON UNA X AQUELLA QUE MEJOR DEFINA EL TIPO DE LABORES DE SU TRABAJO:

CLASE DE LABORES	GRADO DE REVISION			
	Mu cha	Median	Poca	Ninguna
LAS LABORES QUE REALIZA SON REPETITIVAS				
LOS VALORES QUE REALIZA SON VARIADAS Y SENCILLAS				
LAS LABORES QUE REALIZA SON VARIADAS Y DE ALGUNA DIFICULTAD				
EL TRABAJO ES MUY VARIADO Y DIFICIL				
EL TRABAJO ES EXTREMADAMENTE COMPLEJO				

¿CUAL ES LA PARTE MAS DEFICIL DE SU TRABAJO? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**HABILIDAD MENTAL E INICIATIVA**

DE LOS TIPOS DE EJECUCION QUE SE DETERMINA A CONTINUACION, SEÑALE AQUEL QUE MEJOR DEFINA LA FORMA DE DESARROLLAR SU TRABAJO, MARCANDO CON UNA X LA COLUMNA CORRESPONDIENTE:

DESARROLLO DEL TRABAJO	FRECUENCIA		
	RARA VEZ	CON FRECUENCIA	CON MUCHA FRECUENCIA
SIGUE INSTRUCCIONES DEFINIDAS Y EXACTAS			
TOMA PEQUELAS DECISIONES			
TOMA DE DECISIONES DE ALGUNA IMPORTANCIA PARA RESOLVER PEQUEÑOS PROBLEMAS			
ANALIZA Y RESULEVE PROBLEMAS COMPLEJOS			
PLANEA EL TRABAJO EN LINEAS GENERALES Y EN DETALLE Y TOMA DESICIONES DE MUCHA IMPORTANCIA			
PRESENTA EL TRABAJO REALIZADO PARA TELEVISION Y COMPROBACION			

### HABILIDAD MANUAL

¿QUE GRADO DE HABILIDAD MANUAL SE REQUIERE PARA QUE LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO SEA LA MEJOR? INDIQUELO, SEÑALANDO ADEMÁS LA COORDINACION QUE DEBE EXISTIR CON



LOS SENTIDOS (POR EJEMPLO LA VISTA O EL OIDO) CON OTROS ORGANOS DEL CUERPO (POR EJE LOS PIES):

GRADO DE HABILIDAD MANUAL	COORDINACION CON LOS SENTIDOS		
	POCA	MEDIANA	MUCHA
SE REQUIERE POCA HABILIDAD			
SE REQUIERE MEDIANA HABILIDAD			
SE REQUIERE GRAN HABILIDAD			

¿PARA CUALES LABORES NECESITA HABILIDAD MANUAL? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Anexo D** Responsabilidad de supervisión

¿DEBE USTED SUPERVISAR A VARIAS PERSONA EN DESARROLLO DE LAS LABORES DE SU CARGO? SI\_\_\_ NO\_\_\_ IDENTIFIQUE EL TIPO DE SUPERVISION QUE LE CORRESPONDE EJERCER Y EL NÚMERO DE PERSONAS SUPERVISADAS SEÑALANDO CON UNA X LA CASILLA CORRESPONDIENTE.

CLASE DE SUPERVISIÓN EJERCIDA	NUMERO DE PERSONAS												
<b>SUPERVISION OPERATIVA</b>													
<b>ASIGNA, INSTRUYES Y COMPRUEBA EL TRABAJO DE:</b>													
PERSONAS QUE REALIZAN LABORES SENCILLAS													
PERSONAS QUE REALIZAN LABORES ESPECIALES													
PERSONAS QUE SUPERVISAN A OTROS EMPLEADOS													
<b>SUPERVISION TECNICA Y ADMINISTRATIVA</b>													
SIGNA, INSTRUYE, COORDINA Y COMPRUEBA EL TRABAJO; DEMAS, RESPONDE POR LA													

SITUACION DEL PERSONAL QUE PUEDE LLAMARLE LA ATENCION VERBALMENTE O POR ESCRITO A:														
PERSONAS QUE REALIZAN LABORES SENCILLAS														
PERSONAS QUE REALIZAN LABORES ESPECIALIZADAS														
PERSONAS QUE SUPERVISAN A OTROS EMPLEADOS														
<b>SUPERVISION COMPLETA</b>  PLANEA, ASIGNA, CONSTRUYE, COORDINA Y COMPROBABA EL TRABAJO: RESPONDE PRONTO SITUACION Y DISCIPLINA Y TIENE AUTORIDAD PARA SANCIONAR LAS FALTAS:														
PERSONAS QUE REALIZAN LABORES SENCILLAS														
PERSONAS QUE REALIZAN LABORES ESPECIALIZADAS														
PERSONAS QUE SUPERVISAN A OTROS EMPLEADOS														

### RESPONSABLES POR CONTACTOS

SI DENTRO DE SUS FUNCIONES DEBE USTED ATENDER PÚBLICO O  
RELACIONARSE CON PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN O DE



ENTIDADES EXTERNAS, INDIQUE LA FRECUENCIA Y LA IMPORTANCIA DE LOS CONTACTOS QUE POR RAZON DE SU TRABAJO DEBE REALIZAR, MARCANDO CON UNA X LA DESCRIPCION.

CONTACTOS POCO FRECUENTES CON EL PUBLICO O CON POMPAÑEROS DE DEPENDENCIA. LA INFORMACION QUE MANEJA ES DE RUTINA Y DE POCA IMPORTANCIA.

CONTACTOS REGULARES CON EL PUBLICO, CON LOS COMPAÑEROS Y CON EL PERSONAL DE OTRAS DEPENDENCIAS PARA SUMINISTRAR U OBTENER INFORMACION. LA INFROMACION QUE MANEJA ES DE ALGUNA IMPORTANCIA.

CONTACTOS FRECUENTES CON EL PUBLICO, CON EL PERSONAL DE LA MISMA DEPENDENCIA, CON EL DE OTRAS DEPENDENCIAS Y CON ENTIDADES EXTERNAS, LAS RELACIONES QUE ESTABLECE Y LAS INFORMACIONES QUE MANEJA SON DE IMPORTANCIA.

CONTACTOS FRECUENTES CON EL PÚBLICO, CON EL PERSONA DE LA ORGANIZACIÓN Y CON ENTIDADES EXTERNAS. LOS TEMAS TRATADOS SON DE MUCHA IMPORTANCIA Y SE REQUIERE HABILIDAD Y CONOCIMIENTOS DE LAS POLITICAS YACTIVIDADES DE LA ENTIDAD PARA LA PRESENTACIÒN DE LA INFORMACIÒN.

## **RESPONSABILIDAD POR EL MANEJO DE MAQUINARIA, EQUIPO Y VALORES**

¿TIENE USTED RESPONSABILIDAD DIRECTA POR LOS ELEMENTOS QUE LE CORRESPONDE MANEJAR EN DESARROLLO DE SU TRABAJO? SI\_\_\_ NO\_\_\_ ¿TIENE USTED CON FIANZA DE MANEJO? SI\_\_\_NO\_\_\_ INDIQUE EL TIPO DE ELEMENTOS BAJO CUIDADO,





DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
NR. 801 100-100-7  
CALLE 22 N. 37-2  
TEL: 712404 - 712405  
FAX: 710888

SU VALOR APROXIMADO Y LA CLASE DE DAÑO PÉRDIDA PROBABLE  
QUE PUEDA OCASIONAR EN ELLOS:

ELEMENTOS DEL CARGO	BREVE ENUNCIADO	VALOR APROXI	DAÑO PROBABLE	
			PARCIAL	TOTAL
MAQUINARIA				
EQUIPO				
EQUIPO DE OFICINA				
DINERO O VALORES				
MATERIAS PRIMAS				
MATERIALES				
PRODUCTOS DETERMINADOS				
PROPIEDADES				
OTROS				

### REPONSABILIDAD POR ERRORES

DETERMINE EL GRADO DE ATENCION Y CUIDADO QUE DEBE TENER AL REALIZAR SU TRBAJO CON EL FIN DE EVITAR ERRORES, ADEMAS, CONSIDERE LA MAGNITUD DEL DAÑO QUE PUEDE OCASIONAR, SI EL ERROR ES COMETIDO, EN CUANTO A PERDIDAS O DETERIRO DE LOS ELEMENTOS BAJO SU CUIDADO, ADOPSICIÓN DE DECISIONES EQUIPOCADAS, PERDIDA DE TIEMPO, TRASTORNOS EN PRODUCTOS, ETC.

GRADO DE ATENCION Y CUIDADO PARA REALIZAR EL TRABAJO	MAGNITUD DEL DAÑO		
	PEQUEÑO	MEDIANO	GRANDE
SE REQUIERE POCA ATENCION Y CUIDADO			
SE REQUIERE ATENCION Y CUIDADOS NORMALES			
SE REQUIERE MUCHA ATENCION Y MUCHO CUIDADO			
SE REQUIERE ATENCION Y CUIDADO PERMANENTE			

### **ESFUERZO MENTAL**

SI EN EJERCCIO DE SU CARGO DEBE USTED CONCENTRAR SU ATENCION HASTA EL PUNTO DE PRODUCIRLE CANSANIO METAL COMO CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA, EL CRITERIO Y LOS CONOCIMIENTOS EN LA REALIZACION DE CALCULOS MATEMATICOS, RESOLUCION DE PROBLEMAS, INVESTIGACIONES, ANALISIS DE INFORMES O DATOS, ETC DETERMINE LA INTENSIDAD DEL ESFUERZO QUE USTED REALIZA Y EL INTERVALO TIEMPO DURANTE EL CUAL LO EJERCE.

GRADO DE CONCENTRACION MENTAL	TIEMPO DE APLICACIÓN ESFUERZO		
	ESPORADICO	INTERMITENTE	CONSTANTE
LAS LABORES DEL CARGO EXIGEN PEQUEÑA CONTRACION MENTAL			
LAS LABORES DEL CARGO EXIGEN MECIANA CONTENTRACION MENTAL			
LAS LABORES DEL CARGO EXIGEN ALTA CONCETRACION MENTAL			

¿CUALES SON LAS LABORES QIE LE EXIGEN MAYOR CONCENTRACION MENTAL? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **ESFUERZO VISUAL**

SI PARA LA EJECUCION DE LAS LABORES DE SU CARGO DEBE USTED EMPLEA LA VISTA O PALICA LA AGUDEZA VISUAL O APLICAR LA AGUDEZA VISUAL HASTA EL PUENTO DE PRODUCIRLE CANSANCIO VISUAL, DETERMINE LA INTENSIDAD DEL ESFUERZO QUE DEBE REALIZA Y EL INERVALO DE TIEMPO DURANTE EL CUAL EJERCE.

GRADO DE ATENCION VISUAL	TIEMPO DE APLICACIÓN ESFUERZO		
	ESPOR ADICO	INTERMIT ENTE	CONST ANTE
LAS LABORES DEL CARGO DE MANDAN PEQUEÑA ATENCION VISUAL			
LAS LABORES DEL CARGO DEMANADAN MEDIANA ATENCION VISUAL			
LAS LABORES DEL CARGO DEMANADAN ALTA ATENCION VISUAL			

¿CUALES SON LAS LABORES QUE LE DEMANDAN MAYOR ATENCION VISUAL? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### ESFUERZO FISICO

DETERMINE EL GRADO DE ESFUERZO FISICO QUE DEBE REALIZAR EN LA EJECUCION DE LAS LABORES DE SU CARGO EN LAS SIGUIENTES DESCRIPCIONES:

SE REQUIERE UN ESFUERZO FISICO LIGERO, SE MANEJAN OBJETOS DE POCO PESO. ADOPTAN POSICIONES INCOMODAS ESPORADICAMENTE.



SE REQUIERE DE UN ESFUERZO FISICO MEDIANO, SE MANEJAN OBJETOS DE PESO MEDIANO SE ADOPTAN POSICIONES INCOMODAS INTERMITENTEMENTE.

SE REQUIERE DE UN ESFUERZO FISICO MODERADAMENTE GRANDE, SE MANEJAN OBJETOS PESADOS. SE ADOPTAN POSICIONES INCOMODAS FRECUENTEMENTE.

SE REQUIERE UN ESFUERZO FISICO EXTREMADAMENTE GRANDE SE MANEJAN OBJETOS MUY PESADOS (MAS DE 20 KILO) SE ADOPTAN POSICIONES MUY FATIGOSAS E INCOMODAS.

CUALES SON LAS ACTIVIDADES QUE LE EXIGEN MAYOR ESFUERZO FISICO \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Anexo E. Riesgo ocupacional**

<b>RRIESGO</b>	<b>FFUENTE</b>	<b>EEEFECTOS</b>

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

-----

FIRMA DEL TITULAR INMEDIATO



DROGUERÍA PARÍS  
ESCANDON Y CIA. LTDA.  
NR. 801 100-109-7  
C.R. 8 No. 3-72  
Tele: 712404 - 712405  
Fax: 710888

FIRMA DEL JEFE INMEDIATO