

DISEÑO DE UN PROGRAMA MODELO DE SALUD OCUPACIONAL  
PARA LA PREVENCION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y  
ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LA EMPRESA GRACETA-  
LES S.A.

CARMEN CECILIA BERMUDEZ PEÑALOZA

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

1990

DISEÑO DE UN PROGRAMA MODELO DE SALUD OCUPACIONAL  
PARA LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y  
ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LA EMPRESA GRACETA-  
LES.S.A.

CARMEN CECILIA BERMUDEZ PEÑALOZA

Trabajo de grado presentado co  
mo requisito parcial para optar  
el título de Trabajadora Social.

Asesora: VERA RUA.

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

1990

Nota de aceptación.

---

---

---

---

Presidente del jurado

---

Jurado.

---

Jurado'

Barranquilla, diciembre 7 de 1.990

AGRADECIMIENTOS.

Mis agradecimientos a mi familia, profesores y demás personas que hicieron posible la culminación de mis estudios.-

CARMEN.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. NOMBRE DEL PROYECTO REALIZADO	
2. INTRODUCCION	
3. OBJETIVOS	2
3.1. OBJETIVOS PROPUESTOS	2
3.2. OBJETIVOS LOGRADOS	3
3.3. CONFRONTACION DE OBJETIVOS PROPUESTOS Y LOGRADOS	4
4. DESCRIPCION Y ANALISIS DE LAS ACTIVIDADES	6
4.1. CONOCIMIENTO DE LOS ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA	7
4.2. CAPACITACION	7
4.3. INVESTIGAR CAUSALES DE ACCIDENTES DE TRABAJO	7
4.4. VISITA A LAS SECCIONES DE LA PLANTA	8
4.5. CAMPAÑA USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION	9
4.6. DISEÑO DE UN DOCUMENTO DE CONSULTA	9
4.7. VISITAS DOMICILIARIAS	10
4.8. ORIENTACION A TRABAJADORES	10
4.9. COLABORAR CON EL COMITE DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	10

4.10. ACTIVIDADES ASIGNADAS POR LA EMPRESA	12
5. CAMPO DE INTERVENCION Y FUNCIONES DESARROLLADAS POR EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DISEÑO Y EJECUCION DEL PROYECTO	13
6. CONTENIDO, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL PROYECTO REALIZADO	15
7. GARANTIA DE LOS RESULTADOS	18
8. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO REALIZADO	20
9. PARTICIPACION DE LOS BENEFICIOS SEGUN LOS RE- SULTADOS OBTENIDOS	21
10. COBERTURA DEL PROYECTO	23
11. DINAMICA QUE GARANTIZA LA EXISTENCIA DE LOS RE- SULTADOS DEL PROYECTO	24
12. PROCESO METODOLOGICO EMPLEADO	25
12.1. INVESTIGACION	25
12.2. DIAGNOSTICO	28
12.3. PROGRAMACION	30
12.4. EJECUCION	31
13. RECURSOS QUE SE IMPLEMENTARON	33
14. MECANISMOS DE EVALUACION UTILIZADO	34
15. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO	35
16. CONCLUSIONES	37
17. RECOMENDACIONES	39
18. DOCUMENTO DE CONSULTA ELABORADO A LA EMPRESA	41
19. RECURSOS DISPONIBLES	84
BIBLIOGRAFIA	

ANEXOS.

1. NOMBRE DEL PROYECTO REALIZADO.

Diseño de un programa modelo en Salud Ocupacional para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa Gracetales S.A.

## 2. INTRODUCCION

La Salud Ocupacional tiene como finalidad fomentar el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador, prevenir daños a la salud por diferentes condiciones de trabajo, proteger contra riesgos por la presencia de agentes nocivos para la salud del trabajador, colocar y mantener en un puesto de trabajo acorde a sus condiciones y aptitudes fisiológicas y motivacionales,. Adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

El concepto de Salud Ocupacional entró en nuestro país con la expedición del Decreto 614 de 1984, aunque ya existían algunas legislaciones no muy claras hasta el momento, y solo con la ley 1016 de 1.989 se habla de la colaboración y apoyo del trabajo social en el desarrollo de los programas de salud en las empresas.

Este proyecto tiene como objetivo primordial prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además que las enfermedades comunes sean agravadas por las condiciones laborales.

El contenido del presente trabajo está compuesto por el proceso necesario para intervenir en la problemática y las acciones que complementaron el desarrollo del mismo, aborda aspectos relevantes como: Investigación de las causas, origen de la problemática, medio laboral, factores de riesgos, capacitación en salud y promoción.

El trabajador social es un profesional capacitado para lograr procesos más productivos a través de la atención integral del recurso humano.

Para la aplicación de este proyecto se tomó como lugar de acción la empresa Gracetales S.A, la cual presenta condiciones indispensables para la ejecución del mismo dada la característica de alto grado en riesgo ocupacional de la misma.

### 3.OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVOS PROPUESTOS.

3.1.1. Objetivo general. Investigar y analizar la problemática de Salud Ocupacional de la Empresa Gracetales S.A con el propósito de prevenir y controlar los factores de riesgo a que están expuestos los trabajadores.

#### 3.1.2. Objetivos específicos:

- Investigar y analizar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de participar en las medidas correctivas.
  
- Promover la importancia de la salud ocupacional en los directivos y trabajadores de la empresa con el propósito de hacer posible su desarrollo y ejecución dentro de ésta.
  
- Diseñar un instrumento de consulta a la empresa sobre la salud ocupacional que permita tener un conocimiento más amplio sobre la problemática.
  
- Lograr la promoción, prevención y control de la salud del

trabajador, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacional y manteniéndolos con actitud de producción del trabajo.

- Desarrollar un programa de capacitación para los trabajadores sobre salud ocupacional con el fin de que reconozcan los riesgos existentes y participen en la solución.

### 3.2. OBJETIVOS LOGRADOS.

3.2.1. Objetivo general. Intervenir frente a la problemática de Salud Ocupacional a través de la ejecución del proyecto "Diseño de un programa modelo en Salud Ocupacional para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa Gracetales S.A".

#### 3.2.2. Objetivos específicos.

- Conocimos y analizamos las causas de la problemática de la salud ocupacional que afecta a los trabajadores de la empresa Gracetales S.A.

- Promovimos la importancia de la salud ocupacional, en los trabajadores con el propósito de hacer posible su desarrollo dentro de la empresa..

- Desarrollamos un documento de consulta a la empresa sobre

salud ocupacional que permita tener un conocimiento más amplio sobre la problemática.

- Coordinación del programa de capacitación para proporcionar a los trabajadores conocimientos básicos orientados hacia el reconocimiento de los riesgos.
- Colaboramos al comité de medicina, higiene y seguridad industrial en las actividades programadas.

### 3.3. CONFRONTACION DE OBJETIVOS PROPUESTOS Y LOGRADOS.

Los objetivos propuestos fueron viables, pertinentes, aceptables; viables porque se tuvo en cuenta los recursos existentes; pertinentes al adecuarse a la situación problema que se conocía; y aceptables a los recursos implicados en el proyecto. Lo anterior permitió que los objetivos se cumplieran en gran parte a lo largo del proceso debido al interés de los trabajadores, por participar la empresa y la ejecutora del proyecto.

Con la aplicación del proyecto se logró que los trabajadores tomaran una actitud preventiva al conocer como los factores de riesgos afectan su salud a través de las actividades de capacitación, orientación, difusión de normas de higiene y seguridad industrial, el análisis de accidentes de trabajo,

fichas toxicológicas y otros.

Uno de los objetivos importantes logrados fué la intervención del trabajador social en la problemática ocupacional mediante el desempeño de sus funciones.

#### 4. DESCRIPCION Y ANALISIS DE LAS ACTIVIDADES

Aún cuando la salud ocupacional es en última instancia un fenómeno de espectro amplio y su aplicación y/o desarrollo deberá ajustarse a criterios de tipo esencial, emanados de la misma concientización de las personas que de una u otra manera participan en el proceso, en la práctica deben distinguirse momentos específicos de dicho proceso. Estos momentos por supuesto son las actividades'.

En este capítulo de la presente investigación se hará alusión a las distintas características de dichas actividades describiéndolas y analizándolas, no sólo con la intención expresa de determinar sus alcances y limitaciones, sino, a la vez, para poder establecer con cierta claridad de referencia la configuración de este criterio esencial de que arriba se hablo y sobre el cual es menéster proyectarse en un programa de salud ocupacional.

Para el caso específico de la empresa, objeto de estudio, la disponibilidad de desarrollo de las actividades particulares, facilita el cumplimiento del propósito en cuestión.

#### 4.1. CONOCIMIENTO DE LOS ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA.

Para poder entrar a la acción es necesario que se tenga claro las políticas de la empresa, su historia, organigrama, reglamento interno de trabajo, prestaciones sociales, seguridad industrial, servicios y beneficios, proceso de producción sindicato, el recorrido por la planta y otros.

Lo anterior me permitió hacer un prediagnóstico que enmarcará los lineamientos generales del proyecto.

#### 4.2. CAPACITACION.

La salud ocupacional es una rama de la salud pública relativamente nueva y en la empresa es poco lo que se conoce, por ello fué necesario que los operarios y mandos medios asistieran a una serie de cursos sobre temperaturas extremas, contaminantes químicos, protección auditiva, primeros auxilios, riesgos de la industria de alimentos y bebidas, salud ocupacional, aspectos sicosociales en el área laboral y otros. El Centro de Atención en Salud Ocupacional brindó la capacitación y asesoría sobre el tema.

#### 4.3. INVESTIGAR CAUSALES DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Los trabajadores afectados por un accidente de trabajo se le llenaba un formato con preguntas relacionadas con el acciden

te, protección al ejecutar esa labor, aspectos familiares y otros.

Los accidentes tienen múltiples causales que deben ser objeto de investigación, esas investigaciones nos dieron como resultado que un 80% de los accidentes ocurren por fallas del elemento humano, concretamente por no tener prevención al ejecutar la labor, esto sirvió para que la empresa hiciera algunos correctivos de acuerdo a los resultados de la investigación. Existen secciones donde más ocurren accidentes como montaje y mantenimiento. A través de esta actividad se conoció aspectos que directamente están relacionados con la salud ocupacional como los problemas familiares, riesgos a que se exponen, elementos de protección que utilizan, accidentes anteriores y otros.

#### 4.4. VISITA A LAS SECCIONES DE LA PLANTA.

Durante el proyecto se realizaron visitas mensuales a las distintas secciones de la planta (Refinería, Llenado, Lateral y Plásticos, Glicerina, Hidrogenación, Jabonería, Bodega # 3, Taller de Mantenimiento.) . La actividad permitía hacer un reconocimiento de los riesgos, los correctivos hechos por la empresa, el uso de los elementos de protección , al tiempo que se establece una relación directa con el trabajador.

Considero que conocer a fondo la problemática ocupacional, posibilito hacer un diagnóstico de la realidad en la cual se interviene.

#### 4.5. CAMPAÑA USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION.

La actividad se realizó con el objetivo de promover e incrementar el uso en los operarios. Existen riesgos que no pueden erradicarse y algunos sólo se minimizan un poco, entonces se recurre a los elementos de protección personal como forma de prevención. La empresa incrementó la compra para apoyar la campaña. Se determinó la calidad, durabilidad y protección para hacer algunos cambios.

El respaldo y apoyo de los jefes de sección fué fundamental para el éxito de la campaña que alcanzó el objetivo de aumentar el uso de los elementos de protección personal.

#### 4.6. DISEÑO DE UN DOCUMENTO DE CONSULTA A LA EMPRESA.

El documento se elaboró desde el comienzo del proyecto y contiene la información sobre la salud ocupacional que sirve para cuantificar y cualificar la problemática. Se realizaron cuadros de ausentismo: 1.989-1.990, relación de horas perdidas pagadas 1990, capacitación de trabajadores, índice de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo, panora

ma de riesgo, mapa de riesgo, relación detallada de los elementos de protección, listado de materias primas y sustancias utilizadas en el proceso, algunas fichas toxicológicas, generalidades sobre los accidentes de trabajo, sustancias almacenadas riesgosas, relación de los servicios sanitarios y otros.

#### 4.7. VISITAS DOMICILIARIAS.

Se visitó a los trabajadores incapacitados por enfermedad común o accidente de trabajo para conocer su estado de salud y su posible repercusión en la labor que realiza dentro de la empresa.

#### 4.8. ORIENTACION A TRABAJADORES.

Se dialogó con trabajadores que presentaban problemas en el núcleo familiar o en el medio laboral para brindarles pautas que ayuden a resolver los mismos, mediante la colaboración que aporten. El trabajador tiene una clara visión del papel de orientador que desempeña el trabajador social buscando la ayuda que éste le pueda proporcionar.

#### 4.9. COLABORAR CON EL COMITE DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

El proyecto tiene unos objetivos comunes a este comité co

mo es la promoción de las normas y reglamento de salud ocupacional dentro de la empresa. Básicamente se le colaboró con la colocación de los avisos preventivos y la repartición de hojas volantes.

Avisos preventivos: Debido a que en la planta existían una cantidad de avisos en mal estado y en algunas secciones no habían, se renovaron por otros que fueran más acordes con los riesgos que existen en las secciones, resaltándolos con papel fosforescentes que llamaran la atención de los trabajadores. Se colocaron alrededor de 50 avisos pegados algunos en cartón, en láminas y otros en los tableros de información.

En los baños se observaba un mal uso de este servicio, siendo necesario colocar avisos en los baños sobre el uso correcto de éstos'.

Esta actividad buscó motivar y concientizar a los trabajadores sobre la presencia de riesgos en el ámbito laboral.

Hojas volantes: Se distribuyeron éstas a los trabajadores con un contenido de salud ocupacional como instrucciones de seguridad para los trabajadores temporales, lumbalgia ocupacional, seguridad en el torno, legislación de la salud ocupacional, idoneidad del supervisor ante la seguridad, fichas toxicológicas y otras. Todo esto para hacer posible la difu-

si3n de conceptos sobre la salud ocupacional.

#### 4.10. ACTIVIDADES ASIGNADAS POR LA EMPRESA.

Esta actividad que podemos denominar de gestoría para facilitar el trámite de documentos o información con el I.S.S. en procura de garantizar al trabajador un bienestar como la reubicación laboral, verificación de incapacidades, pensión de jubilación y otros.

5. CAMPO DE INTERVENCION Y FUNCIONES DESARROLLADAS  
POR EL TRABAJADOR SOCIAL EN EL DISEÑO Y EJECUCION  
DEL PROYECTO.

Una vez descrito el contenido de la propuesta diseñada en el presente trabajo, hay que considerar que la Ley 1016 de 1989 incluye al trabajador social en el equipo multidisciplinario que desarrollará programas de salud ocupacional'.

Uno de los problemas prioritarios a los que se enfrenta esta labor son los problemas del núcleo familiar, alcoholismo enfermedades, alteraciones de comportamiento, desnutrición stress, siendo causantes de accidentes de trabajo y ausentismo laboral, lo que afecta en el aspecto socioeconómico, psicológico, biológico al trabajador y por ende a su familia.

Teniendo en cuenta que el trabajador social debe poseer conocimientos generales sobre salud ocupacional, educación sexual, educación en salud, rehabilitación, conocimiento físico de la planta y de los trabajos que allí se realizan, a fin de poder orientar pautas y acciones a través de un programa que logra minimizar los accidentes de trabajo y enfer

medades profesionales en las empresas.

Ubicando este trabajo en las áreas de investigación: Orientación, capacitación y prevención, podemos señalar las funciones desarrolladas a través del proceso:

- Mantener coordinación con las instituciones como C.A.S.O e Instituto de Seguros Sociales.
- Participar en las investigaciones sobre salud ocupacional de la empresa como medio para lograr el desarrollo de dicha área, conforme a las condiciones reales a su medio ambiente y a las condiciones laborales de los trabajadores.
- Promocionar la salud para obtener un cambio de actitud en la concepción que tienen los empresarios, los trabajadores y sus familias.
- Coordinar los cursos de capacitación a los trabajadores.
- Participar en el desarrollo y evaluación de la campaña, prevención de accidentes, tendientes a lograr un efecto de impacto sobre el problema ocupacional.
- Orientar a los trabajadores en la problemática familiar y laboral que tanto repercute en los accidentes de trabajo

## 6. CONTENIDO, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL PROYECTO REALIZADO

El diseño y aplicación de un programa modelo en salud ocupacional para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la empresa Gracetales S.A, se encuentra ubicado con una finalidad preventiva-promocional realizada con trabajadores, a una escala microsocia, y a un nivel de actuación grupal e individual promovido por la empresa.

El proyecto en mención hace parte del programa de bienestar social de la empresa, dependiendo del departamento de Relaciones Industriales, el cual facilita los medios para la ejecución del mismo.

Cuyas acciones pueden darse en diferentes formas a través de las actividades (análisis de accidentes de trabajo, coordinar cursos de capacitación, orientación a los trabajadores visita a los puestos de trabajo y secciones de la empresa, colaborar al comité de medicina, higiene y seguridad industrial, visitas domiciliarias, realizar un documento de con

sulta a la empresa y otras), y cumpliendo las etapas del proceso metodológico (investigación-diagnóstico-programación y ejecución) de acuerdo a los lineamientos teóricos que posea el profesional encargado de la ejecución del mismo, pero basándose en las necesidades detectadas.

La validez del programa con los trabajadores radica en la actitud preventiva que desarrollen ante los riesgos existentes en la labor que realiza. Para ello es necesario la capacitación, investigación de accidentes, uso de los elementos de protección, los correctivos por parte de la empresa y la participación democrática de los trabajadores. Todo lo anterior busca el desarrollo de la salud ocupacional dentro de la empresa.

La acción preventiva conjuntamente entre la empresa y los trabajadores asegura una minimización de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, este problema repercute en ambas partes.

Este modelo fue diseñado teniendo en cuenta el criterio del marco legal de la salud ocupacional en Colombia (Ley 9 de 1.979), decreto reglamentario 614 de 1.984, artículo 108 ord 9 y 10 C.S.T. , artículo 349, artículo 57 ord. 2 y 3 del C.S res. 2400 de 1.979, res. 02013 de 1986 y la Ley 016 de 1989).

Además con las teorías que existen sobre los factores psico

sociales en el área laboral.

El diseño del modelo se acondicionó a las características de la empresa Gracetales S.A categorizada en un alto grado de riesgo ocupacional, lo anterior hace factible el desarrollo del proyecto.

## 7. GARANTIA DE LOS RESULTADOS

La modalidad del trabajo por ser flexible , objetiva, investigativa y por transmitir una serie de medidas encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales facilita a los trabajadores una visión preventiva para poder mantener y proteger su salud en el lugar de trabajo.

Los trabajadores que se favorecieron con el proyecto presentaron un cambio de actitud ante la presencia de ciertos riesgos como protegerse y colaborar en las medidas adoptadas por la empresa. En consecuencia, no podemos decir que la problemática de salud ocupacional se solucionó, pero si podemos garantizar que los resultados obtenidos hacen parte de un programa general que desarrollará la empresa el próximo año y que se le brindó una atención al trabajador tratando de resaltar el accionar del Trabajador Social.

Es sin embargo importante para lograr una concepción más amplia a cerca de los resultados recopilar cuantitativos sobre la participación de los trabajadores beneficiados con las actividades desarrolladas.

ACTIVIDADES	No. DE TRABAJADORES
CAPACITACION	40
ANALISIS E INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO	28
ORIENTACION A TRABAJADORES	30
VISITAS DOMICILIARIAS	7
USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION	45
VISITA A LOS PUESTOS DE TRABAJO	34
TOTAL	184

El proyecto incluye actividades no cuantificables o demostrables con cifras pero fundamentales para el logro de los objetivos en el proceso como:

- Desarrollar un documento de consulta a la empresa
- Investigación de la problemática
- Colaboración el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Visita a las secciones de la planta.

## 8. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO REALIZADO

Con la aplicación de este proyecto se piensa beneficiar a los trabajadores para evitar el desmejoramiento de su salud debido a las condiciones de trabajo que repercuten también en la productividad. Este es un medio instrumental para la iniciación de un programa general en salud ocupacional por parte de la empresa.

Otros de los beneficiarios del proyecto es la empresa al buscar obtener unos resultados que favorezcan en la disminución de accidentes de trabajo, la elaboración de un documento de consulta que refleje la problemática ocupacional y la atención a sus trabajadores desde la perspectiva del trabajo social.

Todos los trabajadores se beneficiaron, algunos de forma directa y otros indirectamente a través de la participación en las actividades.

9. PARTICIPACION DE LOS BENEFICIARIOS SEGUN  
LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Una vez aplicado el proyecto nos damos cuenta que existen circunstancias externas o internas que pueden constituirse en situaciones que engendran situaciones nuevas, que no sólo dan una mayor conciencia del problema y quizás es en algunas ocasiones definitivo como la legislación de salud ocupacional, el interés de los trabajadores porque trabajo social intervenga en los problemas, la presión ejercida por el sindicato, el inconformismo con la forma de exponerse para realizar ciertas labores, todo lo anterior se enfrenta al carácter productivo de la empresa. Por consiguiente a través de la participación, que en este no fué total se logró comprender que detrás de esta problemática existen unas causas enmarcadas en el ámbito social.

Los participantes asumieron actitudes positivas y actuaciones como:

- Reconocer que su trabajo presenta riesgos.

- Incrementar el uso de los elementos de protección al realizar la labor.
- Participar en los cursos de capacitación.
- Colaborar con la investigación de accidentes de trabajo
- Manifestar que el trabajador social es necesario en una empresa.
- Exigir a la empresa la corrección de ciertos riesgos.
- Reportar la presencia de situaciones de riesgo.
- Dar a conocer ciertas patologías que afecta su salud
- Conformación de la brigada de primeros auxilios.

## 10..COBERTURA DEL PROYECTO

El proyecto dirigido a la empresa Gracetales S.A ubicado en la vía 40 sector industrial de Barranquilla, dedicado a la producción de aceites y grasas vegetales, jabón, glicerina.

La población de trabajadores atendida es la presenta mayor riesgo al ejecutar la labor, distribuída así en las secciones de : Refinería 31, Llenado 49, Plásticos 9, Latería 25, Hidrogenación 10, Jabonería 45, Glicerina 15, Aseo 5, Calderas 6, Mantenimiento y Montaje 47. El personal de oficinas no está incluido a las políticas de empresa, como se había anotado anteriormente podemos decir que 187 trabajadores participaron directamente.

Debido a que el proyecto dá iniciación a este tipo de actividades en la empresa la cobertura fué del 50%, con una posibilidad de implementación a través del programa de Salud Ocupacional que entrará en acción el próximo año que incluirá el 90% de los trabajadores.

11. DINAMICA QUE GARANTIZA LA EXISTENCIA DE  
LOS RESULTADOS DEL PROYECTO

Para poder conseguir los resultados que este proyecto se propone: Disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se requiere de una estrategia y táctica de la acción.

La estrategia a través de las acciones y procedimientos para poder hacer efectiva cada etapa del proyecto.

La táctica para afrontar situaciones coyunturales o hechos no previstos durante el proceso.

Inherentes a lo anterior el diagnóstico de situación, información y datos, evolución, prospectiva, síntesis y conclusiones que conllevan el análisis, la toma de decisiones (Visualización de objetivos para hacer elección del momento y procedimientos.

## 12. PROCESO METODOLOGICO EMPLEADO

Para la realización del diseño específico del modelo de Salud Ocupacional propuesto a la empresa Gracetales S.A, fué necesario, previo a la aprobación del mismo seguir una metodología configurada en el método básico que integra las siguientes fases: Investigación-Diagnóstico-Programación-Ejecución, que son la estructura básica del procedimiento y que son una guía operativa que deben adaptarse a la dinámica de la realidad de salud ocupacional en la empresa.

La investigación es una tarea principalmente intelectual de estudiar, de conocer, de investigar, no es la investigación el eje referencial del proyecto es la práctica la que adquiere centralidad. Ello no excluye estudio preliminar, pero incluye la práctica como modo, procedimiento para el conocimiento de la realidad.

### 12.1. INVESTIGACION.

La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar, le preocupa la apli

cación inmediata sobre una realidad circunstancial, antes que el desarrollo de tareas.<sup>1</sup>

En esta primera fase se utilizó cinco procedimientos, el contacto global, la consulta, recopilación documental, informantes claves y la práctica como modo de conocer.

- Contacto global: Al llegar a la empresa fué necesario un reconocimiento a través de las visitas a las diferentes secciones, conociendo a los trabajadores y funcionarios, funcionamiento de la misma, inquietudes y expectativas acerca del proyecto, y en lo posible conocer los problemas relacionados con la problemática ocupacional. La observación en esta etapa no fué totalmente espontánea o casual, pues era dirigida hacia aspectos relacionados con la problemática ocupacional como: riesgos físicos, químicos, ergonómicos y de seguridad, uso de los elementos de protección, puestos de trabajo, forma de ejecutar la labor los trabajadores. Se llevaba un cuaderno de notas donde se anotaban las observaciones.

Las entrevistas formales e informales me permitieron tener un contacto con los trabajadores y funcionarios para conocer

---

1. ANDER EGG, Ezequiel. Introducción a la técnica de investigación social. 3 ed. Humanitas.

lo que piensan, lo que desean y su colaboración durante la ejecución del proyecto.

- Consulta y recopilación documental: Se necesita conocer lo que ya se ha investigado sobre el tema. Se consultaron documentos como: Informe de seguridad de la empresa 1.988 1989, estudio de seguridad de la empresa, 1.989. informes sobre accidentes de trabajo, estadísticas relacionadas con la salud ocupacional de la empresa, revistas de seguridad, periódicos de seguridad, mapa de la empresa, legislación de la salud ocupacional en Colombia, trabajo social laboral y otros.

- Informantes claves: Dentro de la empresa existen trabajadores poseedores de una información válida relevante sobre el problema a tratar. Se realizaron entrevistas a funcionarios como jefe de relaciones industriales, jefe de seguridad jefe de producción; a profesionales como Ingenieros, Médicos Técnicos en seguridad industrial, Enfermeras, Sicólogas y Trabajadoras sociales, Líderes sindicales y a los operarios identificados dentro de la problemática.

- La práctica como modo de conocer: Este proyecto de características teórico-práctico desde el comienzo, por esta circunstancia se conoce a través de la intervención en la realidad en base a unos lineamientos teóricos, de la interrelación

con los trabajadores y del solo hecho de iniciar el trabajo y de realizar determinadas tareas.

El recurso de la experiencia es una condición de conocimientos científicos. La práctica es también criterio de validez del conocimiento, es decir, la práctica es la que permite comprobar el contenido objetivo del pensamiento.<sup>2</sup>

## 12.2. DIAGNOSTICO.

Luego de haber obtenido los conocimientos necesarios hay que pasar a hacer una apreciación general de la situación problema especialmente en lo que concierne a necesidades ó problemas, demandas, expectativas y recursos disponibles.

Gracetales S.A es una empresa categorizada en alto grado de riesgo lo que conlleva a una problemática en salud ocupacional debido a su misma infraestructura, proceso de producción desinterés de los directivos, capacitación insuficiente en salud ocupacional a todos los niveles, actitud poco preventiva de sus trabajadores, correctivos no realizados, irregularidades de la legislación, carácter centralista y conservador de la misma y otros.

---

2. BESSE, Guy. Práctica social y teoría. Colección 70. México: 1.968.

Como resultado de lo anterior encontramos riesgos que van en contra de la salud del trabajador en su lugar de trabajo.

- Físicos: Calor, ruido y vibraciones
- Químicos: Polvos, gases, líquidos, humos y vapores
- Ergonómicos: Sillas inapropiadas, trabajos prolongados de pie, posturas inadecuadas y sobreesfuerzo físico.
- De seguridad: Techos, pisos y barandas defectuosas, señalización insuficiente, líneas conductoras sin entubar, sistema contra incendio insuficiente, almacenamiento inseguro de materiales, ausencia de guardas de protección falta de señalización, etcétera.

Encontramos que los accidentes de trabajo tienen las siguientes características:

- Los trabajadores de la sección de montaje y mantenimiento son los más accidentados, la labor realizada por éstos es de mayor riesgo, realizan oficios como: soldar, tornar, trabajos eléctricos, trabajos de albañilería, latonería industrial, reparación y mantenimiento de máquinas, carpintería, pintura industrial y otros. La mayoría de estos accidentes

son incapacitantes.

El trabajador es generalmente afectado como consecuencia del accidente de trabajo en partes como dedos, manos, ojos por cortaduras, sustancias químicas, golpes y quemaduras generalmente.

Las secciones de Refinería, Calderas son los lugares donde más frecuentemente ocurren los accidentes.

### 12.3. PROGRAMACION.

En esta fase se trata de elaborar el proyecto con el fin de prever y organizar en cierto número de acciones futuras.

He aquí las principales:

- Naturaleza: Realizar un proyecto dirigido en el área de salud ocupacional con un enfoque preventivo.
- Fundamentación: Gracetales S.A es una empresa de alto riesgo, lo cual se manifiesta en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Objetivo: Intervenir en la problemática o fin de minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desde el accionar del trabajador social.

- Actividades y tareas. Como actividades centrales están la capacitación, coordinación y prevención.
- Metodología: Será necesario elaborar las fases de investigación, diagnóstico, programación, ejecución, utilizando las técnicas de observación, entrevistas y cuestionarios.
- Tiempo : Se ejecuta entre los meses de mayo a noviembre, 1.990 (siete meses) con una intensidad horaria semanal de 48 horas.
- Recursos humanos, institucionales y materiales: Estos son un medio para poder alcanzar los objetivos se contará con : Trabajadores, ingenieros, técnicos, trabajador social (médicos, enfermeras, psicológicos y técnicos en seguridad industrial, serán asesores ), papelería, material de oficina, universidad Simón Bolívar. , C.A.S.O., C.C.S, I.S.S. y otros.

#### 14.3. EJECUCION.

Teniendo en cuenta la secuencia lógica de la metodología de esta fase, pasamos a la materialización del proyecto mediante la ejecución de lo programado.

Es importante considerar que el cronograma de actividades se realizó con la coordinación del Departamento de Relaciones

Industriales y otros organismos. Además a través de esta etapa era necesario hacer evaluaciones periódicas como medida de control operacional, y no como última fase de proceso para asegurar que los objetivos se estuvieran alcanzando de acuerdo a los valores que sustentan la acción.

La participación de los trabajadores hacia los cuales está dirigida gran parte de la acción que es intencionada ya sea por el nivel de conciencia o los intereses que estos tengan viene a constituirse en la razón de participar.

La evaluación se consideró como un instrumento permanente de retroalimentación en las etapas de investigación, diagnóstico, programación y ejecución para complementar el carácter científico, objetivo y funcional del proyecto.

### 13. RECURSOS QUE SE IMPLEMENTARON

La implementación de recursos en este proyecto no se realizó debido a las permanentes modificaciones en la estructura de la planta que no permitió la adecuación de un aula y sillas para conferencias, sin embargo fué posible que los trabajadores asistieran a cursos en otros lugares como el C.A. S.O.

Es indispensable que este recurso se obtenga para ampliar el número de personal a distintos niveles capacitados en áreas del conocimiento como medicina preventiva, higiene industrial y seguridad industrial.

#### 14. MECANISMO DE EVALUACION UTILIZADOS

Las evaluaciones se realizaron de manera teórica-práctica.

Teórica a través de informes parciales, descriptivos (análisis de las actividades mensuales realizadas) y práctica mediante el análisis crítico del desempeño profesional en la empresa Gracetales S.A . Se estableció en que medida el proyecto correspondía a las necesidades , a la política de la empresa, si los recursos eran suficientes y el respaldo real de los directores, y como se beneficiaron los trabajadores. Para determinar en qué porcentaje los objetivos se estaban alcanzando.

La evaluación se hizo en forma permanente, constituyéndose en una actividad fundamental para el logro del programa y hacer los ajustes necesarios.

## 15. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO

El solo hecho de iniciar un trabajo y de realizar determinadas tareas implica actuar en forma coordinada con otras personas (trabajadores, ingenieros y técnicos). Resaltamos de manera especial que este proyecto tiene un enfoque preventivo dirigido hacia trabajadores expuestos a riesgos (físicos de seguridad, químicos, ergonómicos y sicosociales) en su medio laboral.

Particularmente se contó con la participación de ingenieros y técnicos, los cuales colaboraron en forma independiente, los demás profesionales como médicos, enfermeras y técnicos en seguridad industrial intervinieron como asesores en las actividades, pero siempre compartiendo el mismo objetivo de brindar un bienestar a los trabajadores.

Los trabajadores como el factor humano afectado por la problemática contribuyó en el análisis de la misma.

Se consideró conveniente trabajar en actividades como análisis

lisis de accidente, visitas a la planta, cursos de capacitación, reubicación laboral, proceso de inducción, visitas domiciliarias , orientación a trabajadores, campaña de prevención de accidentes, documentos de consulta y otras, para compartir conocimientos y experiencias, pretendiendo lograr un cambio de actitud en estos dentro de las alternativas de solución.

Entre más exista una interrelación con los trabajadores, personal directivo y con las personas que indirectamente están relacionadas con el proyecto, más enriquecedora será la experiencia.

## 16. CONCLUSIONES

La realización del proyecto se constituye en una tarea fundamental para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y promover el desarrollo de la salud ocupacional.

Este tipo de proyecto en las empresas que presentan un alto riesgo ocupacional se hace necesario porque detrás de toda esta problemática existen causas sociales que quizás no son cuantificables pero sí sentidas por los trabajadores como la desmotivación, desadaptación, malas relaciones interpersonales, a nivel del núcleo familiar y laboral, necesidades insatisfechas, sobre-esfuerzo físico, monotonía y otras que inciden y sólo pueden ser superadas a través de la atención psicosocial del trabajador.

El trabajador social por ser uno de los profesionales en las ciencias sociales puede intervenir a través de las funciones que le son propias como capacitar, organizar, coordinar, investigar, promover, prevenir, y rehabilitar.

La salud ocupacional enfrenta un atrazo general en Colombia

que sólo se ha hecho cumplir a través de la legislación no siendo ésta muy clara hasta el año de 1.984 con el decreto 614 de 1.984, este campo proporciona un mayor bienestar al trabajador porque conlleva a cambiar la situación laboral en las industrias al darle importancia a la parte humana para lograr procesos más productivos.

Después de haber hecho un análisis general del trabajo, considero que el proyecto permitió adquirir una experiencia profesional que se materializó con la práctica y se complementó con la teoría.

## 17. RECOMENDACIONES

Consideramos muy importante y decisivo para la empresa que continúe con el programa de salud ocupacional, lo perfeccionemos para lograr el bienestar de los trabajadores. Por lo anterior nos permitimos hacer las siguientes recomendaciones.

- Considerar como fundamental la capacitación de los trabajadores en los distintos niveles en el área de la salud ocupacional.
- Minimizar los riesgos de seguridad, físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales.
- Ejecutar el programa de salud ocupacional de la empresa con el fin de cumplir a las expectativas y problemas del trabajador.
- Nombrar un médico del trabajo en la empresa para facilitar la labor preventiva.
- Apoyar las recomendaciones emanadas por el comité de medicina, higiene y seguridad industrial.

- Organizar un servicio oportuno de primeros auxilios.
  
- Elaborar y desarrollar un programa de inducción encaminado a evitar los accidentes de trabajo y al reconocimiento de los riesgos existentes.
  
- Reconocer los directivos y trabajadores que se necesita salud para trabajar y trabajando se pierde la salud.
  
- La empresa debe permitir un mayor acceso a los trabajadores en las actividades de salud ocupacional.
  
- La universidad debe patrocinar esta clase de proyecto en otras empresas.
  
- La empresa debe considerar al trabajador social como un medio para alcanzar una mejor producción a través de la atención integral del trabajador.
  
- Adecuar un aula para conferencias.

## 18. DOCUMENTO DE CONSULTA ELABORADO A LA EMPRESA

La investigación realizada sobre la problemática de Salud Ocupacional fué sistematizada en este documento que facilita el conocimiento de datos cuantitativos y cualitativos , que sirven de base para la realización del programa general en salud de la empresa.

El presente documento está conformado por: panorama de riesgo, descripción de los elementos de protección personal suministrado a los trabajadores, índice de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo 1.989-1.990, ausentismo laboral generalidades de los accidentes de trabajo, relación de los cursos de capacitación a trabajadores, horas pagadas no trabajadas por ausentismo, sustancias almacenadas riesgosas, relación de servicios sanitarios y otros.

Por reserva de publicación no aparecen algunos escritos elaborados como mapa de riesgo y el listado de materias primas y sustancias utilizadas en el proceso.

## PANORAMA GENERAL DE AGENTES DE RIESGO.

## I. INFORMACION GENERAL.

Fecha: Mayo 10 de 1.990

Clase y grado de riesgo: Alimentos y bebidas, IV grado de riesgo.

Razón social de la empresa: Grasas y aceites vegetales S.A  
(GRACETALES S.A.)

Dirección de la planta: Vía 40 # 54-229

Dirección oficinas: Vía 40 # 54-229

Personas o persona que realiza esta encuesta: Carmen Bermúdez P. (T.S)

Productos manufacturados o servidos: Jabon Dersa, Jabón Rey Jabón Líder, Glicerina (exportar), Aceite Vivi, Aceite la Muñeca y Manteca Dura Palma Blanca.

Materias primas: Aceite de palma, aceite de soya, cebo industrial, Soda Cústica, Vitolán, Vitolín, Patol, Patol Fasy y Latolín, Tierras filtrantes- Carbón vegetal activado.

Personal de la empresa	Oficina	Planta	Total
_ Hombre	124	221	345
- Mujeres	23	2	25
- Menores	-	-	-

Número de turnos : 4. De 7:30 a.m, a 3:30 p.m; de 3:30 p.m a 11:30 p.m, de 11:30 p.m a 7:30 a.m; de 7:30 a 12 p.m; de 2 p.m a 5:30 p.m.

Saneamiento básico:

Abastecimiento de agua para consumo humano.

Acueducto	Si <u>X</u>	No <u>  </u>
Acarreo	Si <u>  </u>	No <u>X</u>
Almacenamiento protegido	Si <u>X</u>	No <u>  </u>
Mantenimiento periódico del reservorio	Si <u>X</u>	No <u>  </u>

Servicios sanitarios:

	Adecuados	Suficientes
Inodoros	Si <u>X</u> No <u>  </u>	Si <u>X</u> No <u>  </u>
Lavamanos	Si <u>X</u> No <u>  </u>	Si <u>X</u> No <u>  </u>
Duchas	Si <u>  </u> No <u>X</u>	Si <u>  </u> No <u>X</u>
Salas de vestier	Si <u>X</u> No <u>  </u>	Si <u>  </u> No <u>X</u>
Casilleros	Si <u>X</u> No <u>  </u>	Si <u>  </u> No <u>X</u>

Servicios de alimentación	(Adecuados)
Cocina	Si <u>    </u> No <u>X</u>
Comedor	Si <u>X</u> No <u>    </u>
Manipulación de alimentos	Si <u>    </u> -No <u>X</u>
Almacenamiento y conservación de alimentos	Si <u>    </u> No <u>X</u>

## Sueldo:

Sueldo promedio mensual operarios	\$83.000
Sueldo promedio mensual oficina	102.000
Sueldo promedio mensaul directivos	350.000

Tipo de vinculación	# de Trabajadores
A término indefinido	368
A término fijo	-
A destajo	-
Personal suministrado por empresas temporales	61

## Primas e incentivos:

Primas extralegales	Si <u>X</u> No <u>    </u>
Primas extralegales por riesgo	Si <u>    </u> No <u>X</u>
Incentivos económicos por producción	Si <u>    </u> No <u>X</u>

## Actividades de bienestar laboral:

Servicio de alimentación	Si <u>X</u> No <u>    </u>
Subdiado por la empresa	Si <u>X</u> No <u>    </u>
Programa recreacional	Si <u>    </u> No <u>X</u>
Servicios de salud a familiares	Si <u>    </u> No <u>X</u>

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORAMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DE AGENTES	No. DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Llenado y mantenimiento	Gases	Manejo de compresores	Amoníaco	Q	3
	Prolongación de pie	Llenar, empacar, embotellar		E	93
	Ruido		Máquina llenadora, embotelladora.	F	85
	Calor		Ventilación inadecuada	F E	93 26
	Falta de señalización.				
	Máquinas sin guardas			Bombas de vacío, máquina llenadora embotelladora.	

SUBRPOGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORAMA DE RIESGO

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Laboratorio químico	Reactivos químicos	Análisis químico de materia prima	Acidos	Q	8
	Gases y vapores	Análisis Q de productos terminados	Sulfuros		
			Hidróxidos	Q	8
	Polvo	Análisis Q de productos semielaborados	Cloruros		
	Humos		Ampollas	Q	8
	Líquidos	Análisis Q de proceso.	Reactivos	Q	8
		Muestreo			
	Carencia de un extractor de gases		Gases sueltos	Q	8
	Falta la puerta de emergencia		Salida de emergencia	S S	8 8

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORAMA DE RIESGO

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Bodega # 3	Calor	Almacenar productos	Ventilación inadecuada	F	2
	Prolongación de pie			E	2
	Productos químicos		Tonsil, azul de ultramar, carbón activado, ácido fosfórico, ácido clorhídrico, catalizador de níquel ; thinner disolvente 1020	Q	2
	Falta sectorización.				
	Hacinamiento de materiales		Productos en bodega	S	2
	Incendio o explosión		Cables eléctricos productos químicos	S	2

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORAMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Winterización	Carencia de barandas		Máquinas filtradora 1-2-3-	S	3
	Ruido	Aseadores	Zaranda No. 3 de winterización.	F	7
	Falta señalización			S	7
Delta	Calor		Calentadores	F	6

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Refinería	Sin guardas Calor	Operadores de máquinas	Motores y com- presor #2	S	7
			Desgomadores Tubería de vapor	F	15
	Ruido	Aseadores	Máquinas	F	15
		Ayudantes			
		Señalización Inadecuada			
Productos químicos		Soda cáustica, tonsil, ácido el- trico y ácido fosfórico	Q	9	
Piso resba- ladizo(filtro)		Láminas lisas o desgastadas	S	6	

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORAMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Hidrogenación	Electricidad	Manipuladores de auto-clave	Cables de alta tensión	S	3
		Manipuladores de celdas eléctricas			
	Producto químico	Manipuladores de celdas electrolíticas	Potasa cáustica	Q	3
	Líquidos	Manipuladores de desgomadores, manipuladores de celdas electrolíticas.	Acido fosfórico Acido clorhídrico Soda cáustica	S	3
	Máquina sin guarda	Manipuladores de compresores de hidrógeno	Compresores # 1 #2, #3 de hidrógeno.	S	3
	Falta de canastillas	Ayudantes	Tanque # 1	S	3
	Explosión		Torpedos de hidrógeno.	S	n...
	Prolongación de pie	Manipuladores y ayudantes.		E	13

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORMA DE RIESGO

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No DE TRABAJADORES EXPUESTOS	
Glicerina	Gases, humos polvos	Neutralización del ál- cali	Acido clohidri- co	Q	17	
		Precipitar sedimentos	Cloruro férrico	Q	17	
		Vaciado de tambres	Soda caústica Diatomil	Q Q	17	
	Prolongación de pie	Preparación de agua para filtro				
		Neutralizar la acidez			E	
	Calor		Tubos condensados		F	17
	Explosión ó incendio		Tableros eléctri- cos		S	
Escaleras ina- decuadas		Equipo de concen- tración.		S	3	

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORAMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	Nº DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Jabonería	Productos químicos	Operadores troquelistas	Soda cáustica hiposulfito de sodio-silicato neutro.	Q	3
	Señalización	Empacadores			38
	Explosión o incendio	Aseadores	Tableros y cables eléctricos	S	3
	Calor	Ayudantes	Tubo de vapor	F	38
	Sin guarda		Bomba de vacío		
	Prolongación de pie		Trabajo	E	36
	Ruido.				

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTES DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	NO DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Latería	Ruido	Litografiar envases de lata	Molina, prensas 1-2-3	F	31
	Calor		Calentador para soldar.	F	6
	Gases	Soldadores de lata	Plomo-Estaño	Q	6
	Prolongación de pie		Revisar envase terminado	E	4
	Escaleras sin barandas	Operadores	Máquina de bote- llas plásticas	F	3
	Máquinas sin guardas	Operadores y ayudantes	Prensas, despunta- dor, grasadoras de latas pestañado- ras y encerradora de lata	S	5
	Sillas inadec- cuadas.			E	15
Incendio			Cajas de cartón	S	

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A.

PANORAMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENCIAS DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No DE TRABAJADORES EXPUESTOS
Taller-mecánica	Máquinas sin protección	Reparar piezas mecá- nicas	Torno-taladro esmeriles-ci- salla-prensa	S	12
	Prolongación de pie	Reparar pieza mecá- nicas		E	12
	Ventilación e iluminación deficiente	Reparar piezas mecá- nicas	Lámparas y ven- tanás inadecua- das	F	12
Taller-eléctrico	Corriente eléc- trica	Reparar piezas eléc- tricas	Cables de elec- tricidad,	S	3
	Iluminación y ventilación		Falta de ilumina- rias-renovación del aire inadecua- do.	F	3
Taller-latonería	Trabajos pro- longados de pie		Falta de asientos	E	3
	Ventilación e iluminación inadecuados.		Falta luminarias y renovación del aire	F	3

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL  
GRACETALES S.A

PANORAMA DE RIESGOS

SECCION O DPTO	FACTOR DE RIESGO	LABOR QUE DESARROLLA EL TRABAJADOR	AGENTE DE RIESGO	CLASIFICACION DEL AGENTE	No. DE TRABAJADORES EXPUESTOS.
Calderas	Calor-ruído	Operador de Caldera	Caldera	F	6
	Productos químicos		Nalco 35 Nalco 718	Q	6
	Trabajar prolongado de pie.			E	6
	Iluminación deficiente		Falta de lámparas.	F	6
	Explosión.				

## CALSIFICACION GENERAL DE LOS AGENTES DE RIESGO

## ● QUIMICOS.

Gases y vapores:

Partículas sólidas - polvos., humos, fibras.

Partículas líquidas - nieblas, rocíos

## ● FISICOS.

Ruido y vibraciones

Presiones anormales

Temperaturas extremas (calor, frío)

Iluminación

Radiaciones: Ionizantes, no ionizantes.

## ● DE SEGURIDAD.

Mecánicos, ejemplo: Carencia de protección de maquinaria ,

Eléctricos, ejemplo: Cables eléctricos sin entubar

Almacenamiento inseguro.

Movilización inadecuada de cargas.

Incendio y explosiones.

Instalaciones locativas defectuosas

Orden y aseo

● ERGONOMICOS.

Son todos aquellos factores o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo al hombre.

- Sobre esfuerzo físico
- Superficies de trabajo, sillas, ubicación de controles de mando, inadecuados.

● PSICO-SOCIALES.

Ritmo impuesto de trabajo

Tareas inadecuadamente planeadas

Incentivos por producción.

Sobrecarga de trabajo cuantitativamente o cualitativamente

Dificultad para la comunicación.

Conflictos de autoridad.

Aspectos salariales.

## GENERALIDADES SOBRE ACCIDENTE DE LA EMPRESA GRACETALES S.A

ENERO- SEPTIEMBRE 1.990

## SECCION DONDE LABORAN LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS.

- Mantenimiento
- Jabonería
- Montaje
- Llenado
- Otros.

## LUGAR DONDE MAS FRECUENTEMENTE OCURREN LOS ACCIDENTES:

- \_ Refinería
- Jabonería
- Calderas
- \_ Fuera de la empresa
- Otros

## PARTE DEL CUERPO MAS AFECTADA EN LOS ACCIDENTES

- Dedo
- Pie
- Ojos
- Brazo
- Múltiples.

## . PROMEDIO DE EDADES DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS.

---

EDADES	F	%
20-26 años	10	27
27-33 años	5	13
34-40 años	8	22
41-47 años	9	25
48-54 años	3	8
55-...años	1	2

---

TOTAL	36	99
-------	----	----

---

AÑO 1.989

LUGAR DONDE MAS FRECUENTEMENTE OCURREN LOS ACCIDENTES.

- Llnado 20%
- Jabonería 8.6%
- Glicerina y winterización 5.8%

PARTE DEL CUERPO MAS AFECTADA EN LOS ACCIDENTES

- Dedos 26%
- Manos 14. 5%
- Ojos 11.7%
- Pies 5.8%

SECCION DONDE LABORA EL TRABAJADOR ACCIDENTADO

- Llenado 20%
- Mantenimiento 11.7%
- Glicerina y jabonería 8.6%

TOTAL DE ACCIDENTES: 34

AÑO 1.986 - 1.990

LUGAR DONDE OCURREN LOS ACCIDENTES CON MAS FRECUENCIA

- Jabonería 16%
- Llenado 9.1%
- Refinería 7.0%
- Calderas 5.6%

PARTE DEL CUERPO MAS AFECTADA

- Dedos 16%
- Pies 14%
- Ojos 12.6%
- Manos 11.9%
- Piernas y cadera 6.5%

SECCION DONDE LABORAN LOS TRABAJADORES ACCIDENTADOS

- Mantenimiento 21.1%
- Jabonería 13.2%
- Llenado y montaje 9.7%
- Exporgrasas y glicerina 5.6 %
- Latería 3.5%

TOTAL DE ACCIDENTES: 142

## USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

### 1. Los supervisores y jefes en la labor preventiva.

Los elementos de protección los adquiere la empresa para que sean utilizados por los trabajadores durante el desarrollo de la actividad laboral. En cualquier momento existe la posibilidad de sufrir un accidente de trabajo, si tenemos los elementos de protección en el accidente la consecuencia podría minimizarse. Se debe a que éstos elementos son algo incómodos, pero deben utilizarse adecuadamente, lo contrario significa que el riesgo puede aumentar.

Los supervisores y jefes deben exigir de manera cordial, amable y racional el, uso de éstos, al exigir se debe tener un conocimiento de la individualidad de cada trabajador de los problemas particulares que pueda influir en la no aceptación de éstos y el tipo de labor que realizan.

### 2. Afiches, avisos preventivos.

Deben colocarse en las distintas secciones que conforman la planta en el lugar indicado, estos avisos indican los lugares donde existen riesgos , creando conciencia en los trabajadores sobre la importancia de protegerse.

En la actualidad los afiches y avisos están muy deteriorados,

y localizados en lugares inadecuados, se hizo entrega de unos y no fueron colocados .

### 3. Dotación de elementos de protección personal.

A los trabajadores se les debe dotar de cascos, guantes, monogafas , protectores auditivos, mascarillas, etcétera.

Aunque muchos de estos elementos los suministra la empresa los trabajadores no los piden por múltiples factores. Para la compra de estos elementos se necesita un criterio de calidad, durabilidad, comodidad, protección, y costo razonable de adquisición.

Se dotó de casco al personal de mantenimiento , pailas y jabanería con diferentes colores.

Los protectores de oído se cambiaron por unos que ofrecen mayor protección y durabilidad.

Las mascarillas para trabajar con fibra de vidrio en la latería fueron pedidas.

Los guantes para latería van a ser traídos de muestra para saber cuáles son los más adecuados, ya que los actuales duran muy poco.

Al trabajador se estimula para que use los elementos de protección que no son de uso permanente como los respiradores, las monogafas, cinturones de seguridad y otros.

#### 4. Instrucciones de seguridad.

Deben colocarse en las carteleras que hay en las secciones además mantener la información actualizada.

Los temas deben ser lo más interesantemente posible y claros de modo que el trabajador capte el mensaje.

Es importante que al ingresar el trabajador a la empresa se le dé instrucciones de seguridad para que conozca la información sobre deberes y responsabilidades en la parte de seguridad industrial y los medios de protección que la empresa pone a su disposición para garantizar su seguridad en el trabajo.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (GRACETALES S.A.)

ELEMENTO	CARACTERISTICAS	SECCION DONDE SE UTILIZAN
Casco:	Fabricado en polipropileno, plástico, atóxico, liviano e higiénico. Ajuste anatómico por medio del prensa nuca .	Mantenimiento y montaje Refinería Glicerina Hidrogenación Pailas Jabonería
Cinturones de seguridad	Fabricados en reata de nylon y cuero suave para mayor resistencia y comodidad. El portaherramientas está separado de la correa para evitar que las herramientas se junten.	Mantenimiento y montaje Winterización
Botas	En cuero impermeable, suela de caucho vulcanizado antideslizante. Con características de abrasión, fluición resistente a la humedad, temperatura y la interperie.	Refinería y winterización Mantenimiento Llenado y mantecadura Jabonería Glicerina Hidrogenación Latería y plásticos Pailas
Botas caucho	Fabricados en caucho, suela antideslizante resistentes a la humedad y la interperie.	Aseo Glicerina.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (GRACETALES S.A)

ELEMENTO	CARACTERISTIXAS	SECCION DONDE SE UTILIZAN
Protectores auditivos	<p>Tipo copa: Nivel de atenuación de 10 a 40 dB según frecuencia. Las copias son las encargadas de asilar el ruido.</p> <p>Tipo cordón: Brinda un ajuste perfecto ,son lavables y desinfectables. Es tables aproductos químicos, no absorben humedad.</p>	Latería y winterización
Anteojo para soldadura	<p>Protege la vista de la luz reflejada y brillantes, destellos de soldadura y en general energía radiante dañosa. Copas en poliestireno a prueba de choque y destellos luminosos ventilación indirecta, lentes intercambiables. Ajustan perfectamente al contorno de la cara.</p>	Montaje y mantenimiento.
Respirador contra polvo	<p>La pieza facial está fabricada con bordes que facilitan adaptarse al trabaja dor y garantizar el cierre hermético, En la parte superior tiene una protuberancia para darle cavidad holgada a la nariz. Las válvulas de inhalación y exhalación está hechas de caucho legítimo y delgado para asegurar una fácil admisión y expulsión del aire. El filtro es de textil para la retención de particulas micrométrico.</p>	<p>Latonería Glicerina Pailas</p>

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (GRACETALES S.A.)

ELEMENTO	CARACTERISTICAS	SECCION DONDE SE UTILIZAN
Respirador contra gases y vapores	Su diseño total hermeticidad al rostro. Con cierre hermético de las válvulas. Resistentes respiradores a la corrosión y ataque que producen los vapores y gases o ambientes salobres.	Glicerina Acido graso Jabonería Latería
Gantes	Lana con revestimiento de caucho: Ofrece mucha movilidad, protege de cortaduras y está hechos en material suave.	Latería
	Caucho: En material resistente, protege de ácidos y polvo.	Glicerina-hidrogenación- Pailas
	Carnaza: Ideal para trabajos pesados  Tipo ingeniero: En cuero suave, resistente ideal para trabajos que exijan mucha movilidad de las manos	Mantenimiento y montaje Aseo-jabonería Refinería  Llenado y latonería
Marconlla desechabñe	La pieza está fabricada en forma que facilita la adaptación al trabajador especialmente contra polvo, en material de poliester. Aconsejable usarla una vez.	Mantenimiento Refinería Hidrogenación Bodega # 3

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (GRACETALES S.A.)

ELEMENTO	CARACTERISTICAS	SECCION DONDE SE UTILIZAN
Monogafas	El amazón en P.V.C suave, liviano, transparente, se ajusta al contorno facial. Con sus orificios de ventilación proveen suficiente aire para evitar el empañamiento y permite el uso de anteojos. El visor de policarbonato de un 1 mm de espesor es transparente al impacto y estable a productos químicos.	Glicerina Mantenimiento y montaje Llenado Pailas
Careta para soldadura	Amazón fabricado en termoplástico especial, resiste impacto, chispas, cambios bruscos de temperatura, radiación, el vidrio de seguridad filtra la radiación perjudicial, cadezal plástico graduable.	Mantenimiento y montaje
Careta para esmerilar	Cabezal de fácil ajuste, la banda frontal de espuma que proporciona comodidad y enjuague de sudor. Resistente al calor, humedad y al impacto. La visera es fabricada en ABS. Su amplitud ofrece mayor protección a la frente del usuario.	Mantenimiento y montaje

## SUSTANCIAS ALMACENADAS RIESGOSAS

## BODEGA # 3

Disolvente 1020: Altamente inflamable, manténgase alejado de fuentes de ignición y en sitio bien ventilado.

Thiner: Altamente inflamable, manténgase alejado de fuentes de ignición y en un sitio bien ventilado.

Varsol: Inflamable

Acido fosfórico: Irritante, causa quemaduras

Cloruro férrico: Corrosivo

Amoniaco: Irritante.

## GLICERINA.

Acido clorhídrico: causa quemaduras e irritante al sistema respiratorio.

Cloruro férrico: Anteriormente mencionado.

FATIO:

A.C.P.C. : Altamente inflamable.

Soda cáustica: Causa severas quemaduras en la piel y es corrosiva.

Acetileno: Extremadamente inflamable, mantenga el recipiente sellado, colôcarse en sitio bien ventilado y alejado de fuentes de ignición.

ACIDO GRASO:

Acido sulfúrico: Causa severas quemaduras a la piel, corrosivo e irritante al sistema respiratorio.

HIDROGENACION.

Hidrógeno: Extremadamente inflamable y explosivo, manténgase en un recipiente fuertemente tapado y seco.

Oxígeno: Altamente inflamable.

Potasa cáustica: Anteriormente mencionada.

Acido fosfórico: Anteriormente mencionado.

REFINERIA:

Acido fosfórico: Anteriormente mencionado.

## SERVICIOS SANITARIOS

GRACETALES S.A'

Localización	Lavamanos	Inodoros	duchas	orinales	
Gerencia	3	3		I	Directivos
Contabilidad	6	6	I		Oficinistas
Relaciones Industriales	I	I			Oficinistas
Laboratorio	I	I			Técnicos
Ventas	2	2			Oficinistas
Bscula y seguridad industrial	I	I			Oficinistas
Almacén	I	I			Oficinistas
Oficina Superintendente	I	I			Directivos
Llenado y Mantecadura	4	2			Operarios
Refinería	9	4	I	5	Operarios
Jabonería	2	6	2	2	Operarios
Vestieres	10	5	4	I	Operarios
Hidrogenación	9	3	2	2	Operarios
Latería	I	3	I		Operarios
Bodega	I	I	I		Operarios
Gerente de despacho	I	I			Directivo
Patio	7	8	I	3	Operario y Visitantes
TOTAL	59	49	13	12	

## CURSOS DE CAPACITACION (GRACETALES S.A.).

NOMBRE DEL CURSO	FECHA	ASISTENTES
Primeros auxilios	Feb.12-16-1990, 8am-1pm	7 Trabajadores
Iluminación industrial	Abr.16-18-1990, 81m-12m	4 Trabajadores
manejo y almacenamiento de materiales	Abr.16-17-1990, 2pm-6pm	3 Trabajadores
Equipo de protección Personal	Abr.19-20-1990, 8am-12m	3 Trabajadores
Accidentes de trabajo	Abr.23-24-1990, 2pm-6pm	6 Trabajadores
Salud ocupacional	May.2- 4- 1990, 8am-3pm	1 Trabajador
Temperaturas extremas	May.23-25-1990, 8am-4pm	3 Trabajadores
Contaminantes químicos	May.29-1 -Jun, 8am-12m	2 Trabajadores
Ruido y protección auditiva.	Jun. 4-8 -1990, 8am-12m	2 Trabajadores
Riesgos de la industria de alimentos y bebidas	Jun.26-27-1990, 8am-12m	1 Trabajador
Primeros auxilios	Jul.23-27-1990, 1pm-5pm	3 Trabajadores
Salud Ocupacional	Ago.23-27-1990. 8am-12m	2 Trabajadores
Primeros auxilios	Sep.24-26-1990, 8am-12m	2 Trabajadores
Aspectos psicosociales en el área laboral	Oct.10-12-1990, 8am-12m 2pm-6pm	1 Trabajador

AUSENTISMO LABORAL 1.990

AUSENTISMO	ACCIDENTE TRABAJO	CONSULTA MED. ISS	INC. POR ENF. COM.	PERMISOS PERSONAL.	EXC. POR FALTA TRA.	PERMISO REMUNER.	PERMISO SINDICAL
ENERO	21d 4 a	30d 60 T	123d 32 T	56d 98 T	11d 14 T	6d 5 T	27d 12 T
FEBRERO	36d 6 a	20d 39 T	132d 28 T	56d 123 T	5d 6 T	13d 6 T	21d 13 T
MARZO	68d 5 a	29d 69 T	200d 30 T	45d 82 T	9d 7 T	10d 12 T	29d 12 T
ABRIL	11d 4 a	20d 41 T	181d 24 T	25d 57 T	12d 12 T	15d 10 T	25d 12 T
MAYO	10d 5 a	24d 61 T	183d 40 T	34d 73 T	10d 8 T	12d 7 T	19d 10 T
JUNIO	11d	23d 47T	149d 26 T	47d 70 T	13d 7 T	9d 8 T	12d 7 T
JULIO	33d 6 a	23d 44 T	178d 30 T	25d 63 T	26d 9 T	4d 6 T	31d 11 T
AGOSTO	36d 7 a	29d 64 T	197d 30 T	35d 80 T	7d 3 T	11d 5 T	95d 13 T
SEPTIEMBRE	4d 2 a	23d 58T	288d 32 T	50d 108 T	10d 10T	14d 13 T	33d 11 T
TOTAL	230d 37 a	221d 483T	1631d 272 T	373d 754 T	103d 78 T	94d 72 T	272d 10 T

TOTAL DE DIAS PERDIDOS = 2.894 días (23.752 horas).

a= accidentes; d= días; T= Trabajadores.

AUSENTISMOS (HORAS)

	CONSULTAS MEDICAS	INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD COMUN	ACCIDENTES DE TRABAJO	PERMISO REMUNERADO	PERMISO SINDICAL	TOTAL
ENERO	30 d \$63.000	123 d \$52.500	21 d \$12.600	6 d \$12.600	27 d \$56.700	207 d \$197.700
FEBRERO	20 d \$42.000	132 d \$84.000	36 d \$16.800	13 d \$27.300	21 d \$44.100	222 d \$214.200
MARZO	29 d \$60.900	200 d \$75.600	68 d \$ 4.200	10 d \$21.000	29 d \$60.900	336 d \$222.600
ABRIL	25 d \$42.000	181 d \$63.000	\$ 4.200 11 d	\$31.500 15 d	\$52.500 25 d	257 d \$539.700
MAYO	24 d \$50.400	138 d \$126.000	10 d \$ 8.400	\$25.200 12 d	\$39.900 19 d	248 d \$249.000
JUNIO	23 d \$48.300	149 d \$63.000	11 d	\$18.900 9 d	\$25.200 12 d	204 d \$155.400
JULIO	23 d \$48.300	178 d \$81.900	33 d \$18.900	4 d \$ 8.400	31 d \$65.100	269 d \$222.600
AGOSTO	29 d \$60.900	197 d \$84.000	36 d \$12.100	11 d \$23.100	45 d \$94.500	318 d \$275.100
SEPTIEMBRE	23 d \$48.300	288 d \$130.000	4 d \$ 8.400	14 d \$29.400	33 d \$69.300	362 d \$285.400

TOTAL DE HORAS PAGADAS: \$1.829.000

X = La empresa sólo paga incapacidades por enfermedad común inferiores a tres días.

D = Días no trabajados.  
Valor día: \$2.100.

CONSULTAS DE SALUD AL I.S.S.  
GRACETALES S.A.  
1.989

MES	# DE CONSULTAS AL I.S.S.	PORCENTAJE
Enero	60	11.1%
Febrero	52	9.5%
Marzo	47	8.7%
Abril	42	7.3%
Mayo	45	8.3%
Junio	25	4.5%
Julio	25	4.5%
Agosto	49	9.1%
Septiembre	56	10.4%
Octubre	54	10.0%
Noviembre	44	8.1%
Diciembre	40	7.4%
TOTAL	539	100.0%

INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD COMUN.  
GRACETALES S.A. 1989.

MES	# DE TRABAJADORES	DIAS PERDIDOS
Enero	30	121
Febrero	26	119
Marzo	29	113
Abril	31	151
Mayo	26	119
Junio	31	139
Julio	25	86
Agosto	30	92
Septiembre	23	75
Octubre	22	109
Noviembre	23	92
Diciembre	31	156
TOTAL	327	1.368

El 50.7% de los días perdidos en la empresa pertenecen a incapacidades por enfermedad común.

INDICE DE AUSENTISMO 1.989  
FALTAS AL TRABAJO SIN EXCUSA

MES	# DE TRABAJADORES	# DE HORAS
Enero	12	89.5
Febrero	7	60
Marzo	6	48
Abril	1	8
Mayo	7	8
Junio	4	21
Julio	2	8.5.
Agosto	4	25
Septiembre	9	85.5
Octubre	3	42
Noviembre	13	121
Diciembre	13	112
TOTAL	81 Trabajadores	680 H.

Trabajadores con más índice de ausentismo:

- Mejía Iván: 5
- Cortés Alejandro: 2
- Barrios Walter: 2
- Román William: 2

INDICE DE ACCIDENTALIDAD (1989)

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM.	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
N. de Accidentes incapacitantes	4	1	3	3	2	1	2	3	5	1	2	4
N. de Dias Pérdidos	33	3	17	13	22	20	8	8	17	1	11	20
Indice de Frecuencia	43.7	11.4	33.8	26	22.1	8.7	22.2	31.5	51.3	10	20.3	34.7
Indice de Severidad	361.3	34.4	191.9	112	243.4	174.4	89	84.1	174.4	10	111.9	173.4
Horas Hombre Trabajadas ( H.H.T. )	91.331.5	87094.5	88.576	115.094	90.373.5	114.627	89.790.5	95.104	93.426.5	99.176	98.287	115.278.5

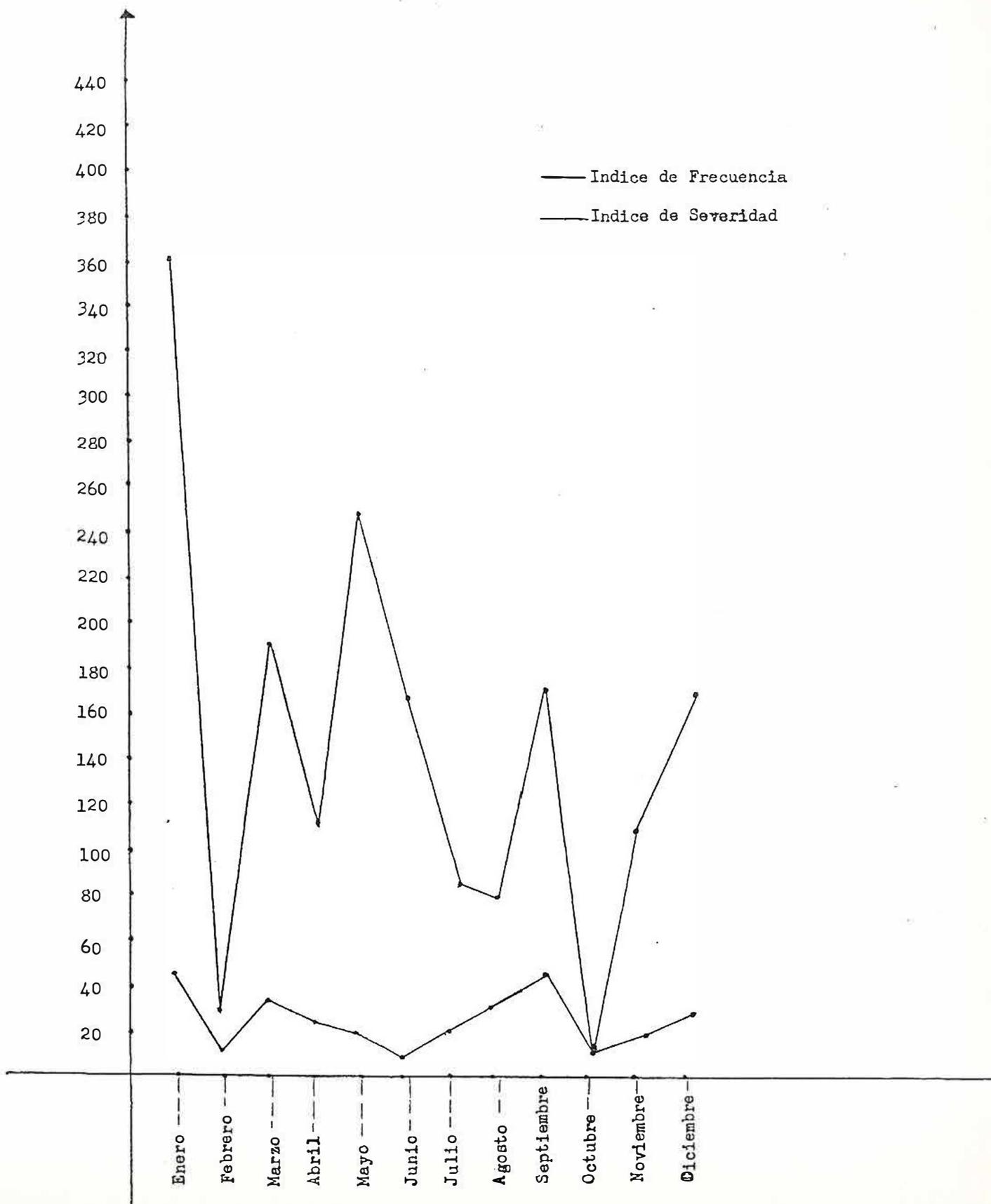
$$\text{Indice de Frecuencia} = \frac{\text{N. Accidentes Incapacitantes mes} \times 10^6}{\text{H.H.T.}}$$

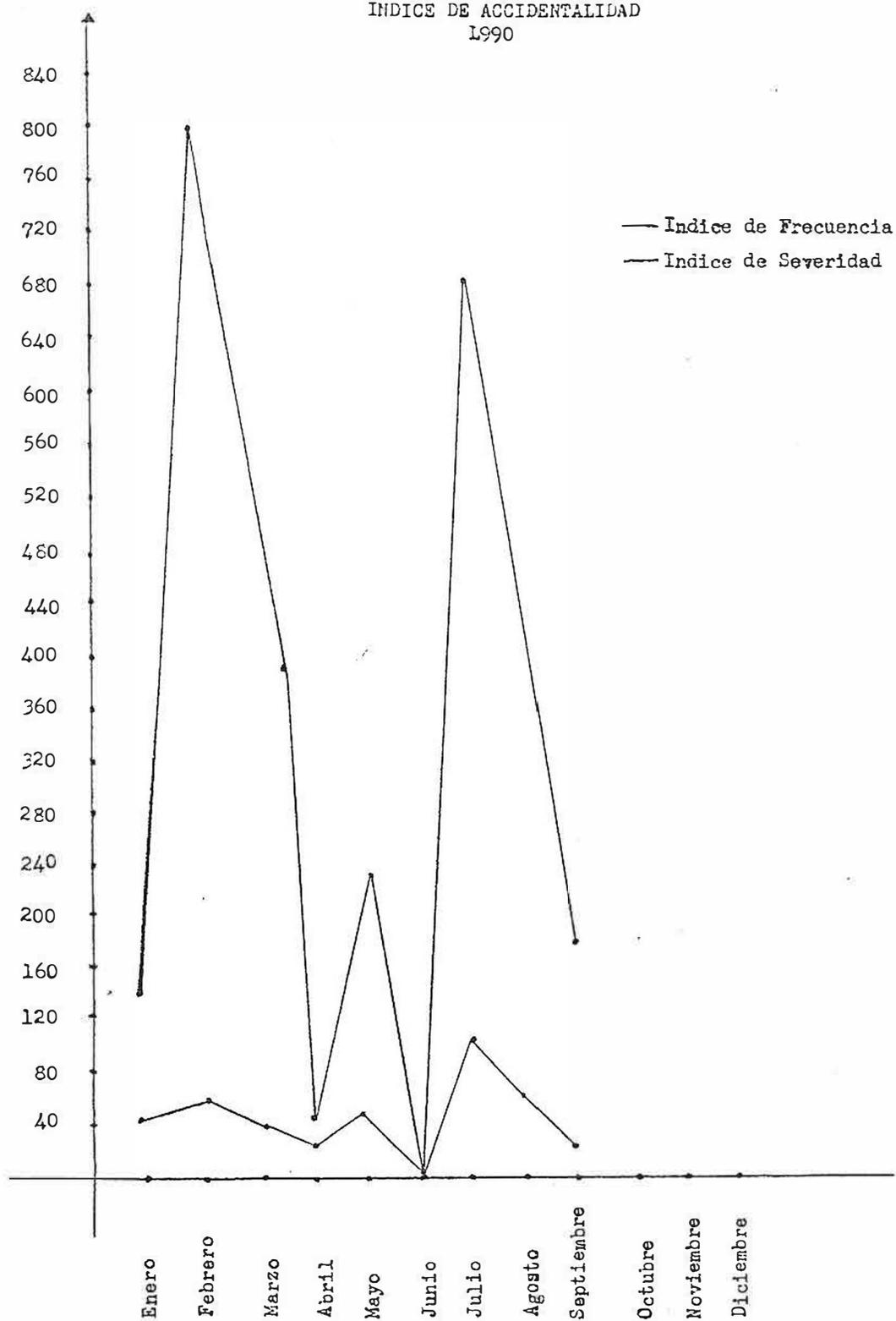
$$\text{Indice de Severidad} = \frac{\text{N. de Dias Pérdidos mes} \times 10^6}{\text{H.H.T.}}$$

INDICE DE ACCIDENTALIDAD ( 1990 )

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM.	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
N. de Accidentes incapacitantes	4	6	4	3	5	—	7	6	2			
N. de Dias Perdidos	14	66	45	5	22	—	47	16	4			
Indice de Frecuencia	42.9	63.8	35.3	32.7	52.5	—	104.7	70.8	29.4			
Indice de Severidad	150.2	702	398	55	231	—	703	188	58.8			
Horas Hombre Trabajadas (H. H. T.)	93160.5	93.911	110.023.5	91.514	95.074.5	63.429.5	66.839	84.687	68.021			

## INDICE DE ACCIDENTALIDAD (1989).



INDICE DE ACCIDENTALIDAD  
1990

## 19. RECURSOS DISPONIBLES

## HUMANOS.

Trabajadores de la empresa.

Técnicos

Ingenieros

Asesor de tesis

Trabajadora Social

## INSTITUCIONALES.

Gracetales S.A

Universidad Simón Bolívar

Centro de Atención de la Salud Ocupacional

I.Š.S.

Consejo Colombiano de Seguridad

## MATERIALES:

Papelería

Afiches o avisos

Elementos de oficina

Marcadores.

FINANCIEROS:

En su totalidad son aportados por el Departamento de relaciones Industriales.

## BIBLIOGRAFIA

- ANDER EGG, Ezequiel, Introducción a la técnica de investigación social. 3ª ed. Humanitas.
- \_\_\_\_\_. Metodología del Trabajo Social. 4 ed. México: El Ateneo, 1.985.
- BESSE, Guy. Práctica social y teoría. Colección 70. México 1.986.
- LOMBANA, Celia, SEGUNDO, Luis. Propuesta de seguridad industrial para Coolechera. Barranquilla, 1989.
- COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto número 614 del 14 de marzo de 1.984. Bogotá: ISS. Consejo Colombiano de Seguridad, 1984.
- LINEAMIENTOS GENERALES. para el desarrollo de un programa de Salud Ocupacional de empresa, I.S.S. Seccional Cundinamarca, abril 1.989.
- RESOLUCION No. 001610 de 1.989 de 31 de marzo de 1.989 (Programa de Salud Ocupacional).
- REVISTA PROTECCION Y SEGURIDAD. Producciones editorial Consejo Colombiano de Seguridad.
- RODELLAR, LISA., Adolfo. Seguridad e higiene en el trabajo Barcelona: Marcombo, 1.988.
- RODRIGUEZ BERNAL. Adolfo. El diseño de la investigación. Bogotá: Externado de Colombia. 1.984.
- STONER, James A.F. Administración. 2ª ed. México: Prentice Hall, 1984
- TORRES DIAZ, Jorge. Historia del Trabajo Social. Barranquilla: Grafitalia, 1.985.

A N E X O S

ANTEPROYECTO

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. NOMBRE DEL PROYECTO	3
2. JUSTIFICACION	4
3. OBJETIVOS	6
3.1. OBJETIVOS GENERALES	6
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
4. METODOLOGIA	8
4.1. TIPO DE DISEÑO	8
4.2. METODO	11
4.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	11
5. SITIO DE LA REALIZACION DEL PROYECTO	16
6. ACTIVIDADES CENTRALES DEL PROYECTO	17
7. RECURSOS	18
7.1. RECURSOS DISPONIBLES	18
7.2. RECURSOS A IMPLEMENTAR	19
8. TIEMPO DE LA REALIZACION DEL PROYECTO	20

9. EVALUACION DEL PROYECTO

21

BIBLIOGRAFIA

23

ANEXOS

## INTRODUCCION

La salud ocupacional es la rama de la Salud Pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su actividad.

El presente anteproyecto 'Diseño de un programa modelo en salud ocupacional para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa Gracetales S.A.', tiene como contenido el proceso que se hace necesario seguir frente a la intervención profesional ante una problemática que afecta a un gran número de trabajadores, convirtiéndose en un requisito para la materialización de éste.

Con la presentación de este documento nos proponemos dar a conocer un conjunto de acciones encaminadas al desarrollo de la salud ocupacional que logre minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Consideramos importante la ejecución del proyecto porque a través del quehacer profesional del Trabajador Social en el desempeño de sus funciones de orientador -educador-investigador-planificador-promotor y administrador, se hace posible obtener una experiencia que complemente la formación académica y logre un espacio profesional.

## 1. NOMBRE DEL PROYECTO

'Diseño de un programa modelo de Salud Ocupacional para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa Gracetales S.A.'

## 2. JUSTIFICACION

La salud ocupacional es para el Trabajador Social un espacio profesional donde su intervención tiene como principio garantizar a los trabajadores el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La empresa Gracetales S.A. está caracterizada en el cuarto grado de riesgo ocupacional, presentando los siguientes riesgos: físicos (calor, ruido, frío, falta de señalización, iluminación deficiente); seguridad (máquinas sin guardas, almacenamiento inseguro, ventilación insuficiente); químicos (gases, vapores y polvos); y ergonómicos (trabajos prolongados de pie, posturas inadecuadas, carencia de un programa de entrenamiento e inducción al trabajo, sillas inapropiadas), siendo esto un reflejo de la problemática de salud. La atención que se le presta al trabajador es insuficiente, presentándose accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a consecuencia del fallo de algún elemento del proceso industrial, que podría derivarse del equipo, de los materiales y métodos utilizados, de los dispositivos de seguridad o del trabajador. Lo an-

terior hace que sea necesario tomar medidas preventivas encaminadas a minimizar la problemática existente.

Al Trabajador Social le corresponde analizar, interpretar y actuar ante los problemas de interacción entre el ambiente de trabajo, las condiciones de organización del mismo con las capacidades, necesidades, aspectos personales de los trabajadores que puedan influir negativamente en la salud. Por consiguiente esta labor se desarrolla en gran parte en el ámbito de las relaciones humanas.

Si los trabajadores consideran que sus condiciones de trabajo son nocivas traerá consecuencias tanto a la empresa como a éstos, por tanto este proyecto puede constituirse en un medio instrumental para la iniciación de un programa general por parte de la empresa que atienda y solucione problemas de salud ocupacional.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVOS GENERALES

- Investigar y analizar la problemática en salud ocupacional de la empresa Gracetales S.A. con el propósito de prevenir y controlar los factores de riesgo a que están expuestos los trabajadores.
- Realizar una praxis profesional que facilite la intervención del Trabajador Social en el proceso de minimización de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Investigar y analizar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de participar en las medidas correctivas.
- Promover la importancia de la salud ocupacional en los directivos y trabajadores de la empresa con el propósito

de hacer posible su desarrollo y ejecución dentro de ésta.

- Lograr promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacional y manteniéndolos con actitud de producción del trabajo.

- Llevar a cabo una praxis que permita la intervención del trabajo social en la problemática de salud ocupacional con el fin de adquirir una experiencia profesional a través de la realización del proyecto.

- Desarrollar un programa de capacitación de los trabajadores de la empresa sobre la salud ocupacional con el fin de que reconozcan los riesgos existentes y participen en la solución.

- Participar en el Comité de Higiene, Medicina y Seguridad Industrial de la empresa para coordinar actividades.

- Diseñar un instrumento de consulta a la empresa sobre la salud ocupacional que permita tener un conocimiento más amplio sobre la problemática.

## 4. METODOLOGIA

### 4.1. TIPO DE DISEÑO

La investigación propuesta es de carácter aplicado por cuanto la finalidad de la misma es producir un conjunto coherente de acciones, encaminadas al impulso efectivo de la salud ocupacional en la empresa Gracetales S.A.

Es decir, el diseño no pretende convertirse simplemente en un producto teórico sino en una guía para la acción inmediata en la empresa, aun cuando siempre será indispensable la previa aprobación por parte de las autoridades competentes en la organización.

Para el cumplimiento de este propósito sin embargo, será imprescindible que se alcancen y superen distintos niveles de investigación, secuencialmente dispuestos, cuyas características se determinan a continuación:

- **Recolección de datos:** Es la primera etapa del proceso o primer nivel investigativo, a través del cual se preten-

minar.

- Programación: Habiéndose determinado las dimensiones específicas del problema base del estudio, será imprescindible y/o procedente, disponerse a la formulación de actividades encaminadas hacia la resolución de la problemática establecida en el diagnóstico.

La programación por supuesto es un nivel analítico-proyectivo, basada en criterios de viabilidad, operatividad, objetividad, flexibilidad, coherencia y racionalidad.

- Ejecución: Última etapa del proceso o nivel investigativo, por el cual el diseño de este trabajo adquiere las connotaciones de aplicado.

En esta fase sin embargo es necesario manifestar que no se cumplirá en toda su extensión por cuanto el programa de salud ocupacional que se diseñe entrará en funcionamiento posterior a la entrega del documento oficial. Empero, se dispondrán todas las bases e instrumentos indispensables para que la ejecución se realice en forma inmediata.

Además y debido a que algunas de las actividades que se estructuran dentro de la programación, podrán ser aplicadas a nivel de pruebas o acciones piloto, existirá una mayor

proximidad hacia el campo práctico.

Quedarían pendientes dos etapas que no se abordarán en la investigación pero que en cambio sí las generará el proceso una vez esté totalmente en ejecución; son, el seguimiento, que es un estudio permanente del desarrollo del proyecto en la práctica, y la retroalimentación o feed-back, que consiste en modificar el diseño con base en los resultados que se lograran obtener.

#### 4.2. METODO

Desde el punto de vista del sentido lógico del desarrollo del contenido de la investigación, puede decirse que se empleará el método inductivo por cuanto se parte de la sistematización de los datos que componen los distintos fenómenos de la salud ocupacional -accidentes, enfermedades profesionales, seguridad, etcétera-, para pasar luego, mediante un análisis de relación entre estos datos y el contexto empresarial, a la configuración de un todo, que en la práctica es la aplicación del programa. Es decir, se irá de lo particular a lo general, de las partes al todo.

#### 4.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

- Información primaria. Se emplearán distintas técnicas.

Una de ellas es la observación participativa no estructurada y la estructurada. Es una observación participativa dadas las condiciones de trabajadora de la autora en la empresa Gracetales S.A. La modalidad de observación no estructurada se ha venido desarrollando desde cuando se dio inicio a este anteproyecto, en tanto que la observación estructurada se requerirá para fines del registro de determinadas conductas de los trabajadores de la organización con respecto a los riesgos de los cargos.<sup>1</sup>

La entrevista será otra técnica de recolección de información, puesto que será necesario determinar actitudes de los trabajadores en su condición de tales, frente a la prevención de accidentes, como de los funcionarios de dirección en su calidad de definidores de políticas en la materia. Para ambos casos se recurrirá a la entrevista no estructurada o informal y a la entrevista estructurada o formal. En el primer caso, para efectos de conocer aspectos más íntimos de las personas a entrevistar, sus expectativas frente a la empresa, frente al cargo y en general frente a la vida. En el caso de la entrevista estructurada, por cuanto será necesaria la cuantificación de respuestas y así poder definir de manera más sistemática panoramas concretos del objeto de estudio.

---

<sup>1</sup>RODRIGUEZ BERNAL, Aroldo. El diseño de la investigación. Bogotá : Externado de Colombia, 1.984. p. 120-127.

Tanto para la observación como para las entrevistas, se irá en sentido ascendente, es decir, de lo no estructurado a lo estructurado. Esto, con el propósito de que los instrumentos que finalmente se diseñen -estructuración-, correspondan realmente a las necesidades de la investigación y surjan específicamente de las circunstancias o naturaleza de la empresa.

- Información secundaria. Las técnicas a emplear para la recolección de este tipo de información abarcarán toda la gama documental. En una primera instancia se tendrán en cuenta estudios realizados sobre el fenómeno en la empresa, los cuales proporcionan datos de mucha relevancia si se tiene en consideración el primer nivel investigativo, descrito al principio de este aparte metodológico.

En segundo término se utilizarán los documentos oficiales guías del área de salud ocupacional, los cuales pueden ser clasificados en dos grupos: (a) textos especializados escritos por tratadistas extranjeros y nacionales sobre la materia o sobre aspectos complementarios y/o paralelos, incluyendo psicólogos, sociólogos, administradores de empresa, trabajadores sociales, técnicos en seguridad industrial, entre otros; (b) producciones oficiales de organismos colombianos, refrendados por el Ministerio de Salud y por el Ministerio del Trabajo, incluyendo legislaciones y manua -

les de aplicación y desarrollo de la salud ocupacional en Colombia.

Finalmente aparecen los documentos de apoyo metodológico para efectuar investigaciones, diagnósticos, programas y ejecuciones; no solamente referidos al área que nos ocupa sino en general a cualquier intención formal por llevar a cabo un propósito institucional o profesional.

- Procesamiento de la información. Para la sistematización de la información primaria básica -estadísticas, cuantificación de actitudes, conductas, respuestas, etcétera-, se registrarán individualmente según área de estudio, agrupándose luego según el tipo de relación que se desee o plantee.

Los resultados o sumatorias logrados serán las frecuencias absolutas según el código que se estuviere utilizando o el elemento que se desee cuestionar. A estas frecuencias se les extraerán los porcentajes de participación para manejar de mejor manera el análisis -diagnóstico-.

- Presentación de la información. Se emplearán tablas estadísticas de frecuencias relativas y porcentajes de participación para el caso de los números; gráficas de barra para las frecuencias y diagramas circulares para los porcentajes.

Para la programación se utilizarán cuadros que permitan identificar necesidades, objetivos, actitudes, instrumentos y resultados esperados.

La presentación final del informe se hará con sujeción a la norma oficial Ícfes-Icontec.

- Pruebas pilotos. A nivel de la prueba preliminar de la ejecución, se suministrarán instrumentos teóricos.-capacitación, charlas- y prácticos -instrumentos de prevención-, que permitirán observar los cambios que en su momento se presentarán de acuerdo con el diseño específico que se utilice en el momento.

## 5. SITIO DE LA REALIZACION DEL PROYECTO

En la zona industrial de Barranquilla, Vía 40 No. 54-229 se encuentra ubicada Grasas y Aceites Vegetales S.A. (GRACETALES S.A.), comprende un área aproximada de 43.902.04 metros cuadrados.

Por el norte limita con la Carrera 65 sector comprendido entre Carvajal y Criogas, por el sur con las instalaciones de las E.P.M. y Estadio Tomás Arrieta, por el Occidente con la Calle 40 barrio Montecristo, y por el oriente con la Vía 40.

Su actividad económica se basa en la fabricación y procesamiento de grasas y aceites vegetales para lo cual consta de las secciones de refinación, delta, winterización, llenado, mantecadura, latería, plásticos, hidrogenación, jabonería, glicerina, bodega de productos terminados, bodega de materias primas, almacén de materiales, taller y oficinas de contabilidad y administrativas.

## 6. ACTIVIDADES CENTRALES DEL PROYECTO

- Diseñar un instrumento de consulta a la empresa que permita el desarrollo de la salud ocupacional.
  
- Coordinar actividades de capacitación, dirigidas a los operarios sobre la forma de mantener y proteger la salud.
  
- Diseñar y ejecutar las medidas de control necesarias para erradicar o minimizar los riesgos existentes, de acuerdo a las prioridades identificadas.
  
- Desarrollar la campaña 'prevención de accidentes'.
  
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## 7. RECURSOS

Para la realización del proyecto son necesarios unos recursos como parte imprescindible en la consecución haciendo posible la materialización de las metas.

### 7.1. RECURSOS DISPONIBLES

- Recursos humanos: Trabajadores, ingenieros, técnicos, trabajadora social y otros.
- Recursos institucionales: Gracetales S.A., Centro de Atención en Salud Ocupacional (C.A.S.O.), Consejo Colombiano de Seguridad y otros.
- Recursos materiales: Papelería, elementos de oficina, afiches y otros.
- Recursos financieros: En su totalidad son aportados por Gracetales S.A., el presupuesto del proyecto hace parte del departamento de Relaciones Industriales.

## 7.2. RECURSOS POR IMPLEMENTAR

Aula y sillas para conferencias.

## 8. TIEMPO DE LA REALIZACION DEL PROYECTO

El tiempo en que se ejecutará está comprendido entre los meses de mayo a noviembre de 1.990, con una intensidad horaria de 48 horas semanales (lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 m. - 2:00 p.m. a 5:30 p.m.; sábados de 7:30 a.m. a 12:30 m.).

## 9. EVALUACION DEL PROYECTO

La evaluación permitirá medir el desarrollo del proceso de realización, constituyéndose en una de sus partes fundamentales.

Al evaluar el proyecto nos proponemos conocer los alcances de sus efectos, por medio de una valoración y apreciación cualitativa y cuantitativa a lo largo de su ejecución.

No se evalúa simplemente por interés académico o por curiosidad, sino también en el sentido práctico y utilitario; para llevar a cabo acciones correctivas necesarias dentro del proceso de realización, haciendo posible la retroalimentación.

Se hará evaluaciones parciales durante el desarrollo orientada a revisar y analizar continuamente el trabajo realizado, para cuestionar sobre los logros y fracasos de la intervención profesional ante la situación problema (salud ocupacional) que pretendemos cambiar.

Se entregará un informe mensual de las actividades realizadas en forma clara, objetiva y sistematizada, tomando como base la programación y ejecución del proyecto.

La evaluación final se hará conjuntamente con la empresa, con los responsables directos de la ejecución y con los beneficiarios.

## BIBLIOGRAFIA

- ANDER-EGG, Ezequiel. Metodología del Trabajo Social. 4 ed. México : El Ateneo, 1.985.
- LIENAMIENTOS GENERALES para el desarrollo de un programa de Salud Ocupacional de empresa, I.S.S. Seccional Cundinamarca, Abril 1.989.
- RESOLUCION No. 001610 de 1.989 de 31 de Marzo de 1.989. (Programa de Salud Ocupacional).
- REVISTA PROTECCION Y SEGURIDAD. Producciones editorial Consejo Colombiano de Seguridad.
- RODRIGUEZ BERNAL, Aroldo. El diseño de la investigación. Bogotá : Externado de Colombia, 1.984. p. 120-127.
- TORRES DIAZ, Jorge. Historia del Trabajo Social. Barranquilla : Grafitalia, 1.985.





10. A QUE RIESGO ESTA EXPUESTO USTED EN SU LUGAR DE TRABAJO; \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

11. CUANTAS HORAS DIARIAS TRABAJA; \_\_\_\_\_ HACE TURNOS NOCTURNOS; \_\_\_\_\_

12. QUE ELEMENTOS DE PROTECCION USA Y DESDE CUANDO; \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

13. TIENE EL HABITO DE FUMAR O TOMAR FRECUENTEMENTE; \_\_\_\_\_

14. COMO CREE USTED QUE SE PUEDEN EVITAR ESTA CLASE DE ACCIDENTES; \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

FIRMA DEL ACCIDENTADO. \_\_\_\_\_

15. OBSERVACIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL; \_\_\_\_\_

---

---

---

---

LA ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO

Las empresas son unidades sociales creadas deliberadamente a fin de alcanzar objetivos especificos, para ello cuenta con tres tipos de recursos: Humanos, Materiales y Técnicos.

Son muchos los aspectos que pueden interferir en el logro de estos objetivos, algunos estan relacionados con el elemento humano, tales como la salud, la personalidad, la adaptación a cambios e innovaciones y otros relacionados con el ambiente en que se desenvuelve el individuo: Industrial, Familiar y socioeconómico.

Todos estos factores pueden llevar al trabajador a un desequilibrio biosocial que puede manifestarse en ausencias de trabajo, disminución en el rendimiento, descenso en la salud física y mental, incremento en la accidentalidad, alteraciones interpersonales, perdida de la motivación hacia las actividades laborales y renuncia al trabajo.

En relación a las condiciones de trabajo, en el cual se desarrolla el individuo es necesario tener en cuenta las características de la empresa y su mundo social, las relaciones formales e informales dentro de ella, la organización misma del trabajo con sus sistemas de pagos y ascensos, comunicaciones y seguridad, las cuales influyen en el rendimiento y la satisfacción hacia el trabajo y hacia la empresa. Si estas son inadecuadas puede constituirse en un riesgo para la salud del trabajador generando diversas alteraciones físicas y emocionales y contribuye a la producción de accidentes de trabajo y ausentismo laboral.

Según Maslow los motivos del adulto son muy complejos y ningún motivo afecta el comportamiento, mas bien son múltiples los motivos que pueden afectar al mismo tiempo.

Estas necesidades dice Maslow van a ser dadas en cinco niveles, incluyendo en los primeros, las necesidades de alimentación, vestido, vivienda y la SEGURIDAD que contempla las condiciones del ambiente laboral y el salario como uno de los medios para satisfacer las necesidades fisiológicas y sociales que contribuirían al mantenimiento del bienestar individual y familiar, en la medida en que son satisfechas van surgiendo otras necesidades de niveles más altos en las cuales el trabajo contribuye a esa satisfacción. Así, para que un trabajador pueda desempeñarse a cabalidad, es necesario que funcione integralmente su organismo, es decir, que se considere como un ser biosicosocial.

Uno de los problemas prioritarios a los que nos enfrentamos en la Salud Ocupacional es lo relacionado con la salud mental de los individuos, ya que situaciones como alcoholismo, drogadicción, estados depresivos, stress y otras alteraciones de comportamiento, son algunas de las causantes no solo de accidentes de trabajo sino de ausentismo laboral, lo que constituye serias dificultades para la empresa en materia económica y que afecta al trabajador, a la familia y a la comunidad.

Es importante crear condiciones de trabajo que favorezcan el crecimiento y conservación de la motivación hacia el desempeño laboral mediante la creación de programas por parte de los profesionales del Trabajo Social tendientes a la identificación de necesidades del individuo y lograr satisfacerlas en la medida de lo posible.

Es fundamental la visión del trabajador no como un ser individual aislado, sino como integrante de un medio social y familiar, económico, político, geográfico, etc. con el cual interactúa y del cual recibe diferentes presiones y las cuales son reguladas por los elementos de la personalidad dando como resultado un comportamiento específico y diferente de cada individuo frente a una determinada situación.

Existen factores inherentes al grupo laboral en el cual se desenvuelve el individuo y que determinan el comportamiento de este: Su estructura organizacional, el clima laboral, las recompensas, estímulos, sanciones, las condiciones de trabajo y todos los estímulos ambientales a los que esta expuesta tales como: ruido, calor, frío, vapores, olores, tabaco, alcohol, fenómenos de carencia como el hambre y la sed, condiciones familiares, problemas de personalidad y la concepción psíquica e intelectual del entorno.

Como puede apreciarse el comportamiento humano esta determinado por múltiples factores que permitirían un análisis más profundo, pero con estos elementos podemos concluir que son las características del personal, sus necesidades, sus expectativas, sus posibilidades, sus recursos emocionales, intelectuales, físicos y de personalidad los que deben constituir el punto de partida para la planeación del Bienestar Social Laboral.

Hasta ahora hemos analizado en forma independiente algunas características de la organización y de sus recursos humanos, es necesario entonces analizar la mutua interacción o interrelación que se da entre las organizaciones y sus miembros, este fenómeno se presenta desde el momento en que el individuo es vinculado a la organización hasta su desvinculación.

Es solo una de estas etapas en la que el hombre experimenta las "interrogantes", el individuo aspira a mejorar, adquirir ingresos económicos, mejorar sus condiciones de vida, etc. La organización espera mejorar la productividad, haber adquirido un recurso humano adecuado al cargo, responder a sus expectativas y que permanezca mucho tiempo en ella.

Cuando los objetivos del individuo se integran a los objetivos de la organización podemos hablar de equilibrio, en la búsqueda de este surge el concepto de administración del recurso humano como una función interdisciplinaria de la organización, orientada a vigorizar y revitalizar el potencial humano, posibilitando el logro de los objetivos tanto del individuo como de la organización.

Para lograr un adecuado equilibrio se requiere entonces de políticas, programas y actividades concretas que respondan a las características y posibilidades de la empresa y a las necesidades y expectativas del individuo con un claro objetivo de desarrollo integral. Aparece entonces el profesional de Trabajo Social dependiendo del área de Relaciones Industriales como parte de un equipo multidisciplinario, cuyo objetivo más amplio lleva implícito el mantenimiento del recurso humano dentro de la empresa a través de acciones que pueden ir desde la participación en la revisión y/o diseño de políticas sociales hasta la administración de programas y servicios directos.

El trabajador social se encuentra en el campo laboral en algunas funciones básicamente de carácter operativo, desempeñándose en el área administrativa cumpliendo funciones orientadas al correcto desempeño del cargo; en el área laboral desarrollando programas y actividades con proyección al mejoramiento de las condiciones laborales del trabajador; en el área educativa y de desarrollo, desarrollando programas y actividades orientadas al desarrollo integral del personal y su familia; en el área de servicio administrando los servicios de salud, vivienda, etc. y finalmente en el área de investigación, la cual está íntimamente relacionada con las anteriores y es una herramienta fundamental para el desempeño profesional, se diagnostican necesidades, rotación de personal, ausentismo, características socio-laborales del personal y muchas más.

#### TABAJO SOCIAL - SALUD OCUPACIONAL

Con la expedición del decreto 0614 entro en vigencia bajo el concepto actual de Salud Ocupacional. Se hace evidente que existen legislaciones anteriores estas no tienen el concepto integral de la Medicina del Trabajo, la Higiene Industrial y la Seguridad como una disciplina unificada y coherente donde los tres aspectos mencionados corresponden a un objetivo común: La Salud y el Trabajo en forma integral.

El Trabajador Social como responsable de los programas de Bienestar Laboral dentro de la empresa debe conocer que es la Salud Ocupacional y sus programas, subprogramas.

El fin de la salud ocupacional es el de fomentar el mas elevado nivel de bienestar fisico, mental y social del trabajador, prevenir daños a la salud por diferentes condiciones de trabajo, proteger contra riesgos por la presencia de agentes nocivos para la salud del trabajador, colocar y mantener al trabajador en un puesto de trabajo acorde a sus condiciones y actitudes fisiológicas y psicológicas. Adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Es importante entonces conocer que hay riesgos que afectan al trabajador y tienen efectos genéticos, por lo tanto afectan a la familia.

Al existir el vinculo laboral se da un compromiso entre la empresa y el trabajador de ofrecer estabilidad a cambio de un buen rendimiento laboral, la condicion esencial para que esto se logre es una buena salud, si esta no existe se paga un alto costo tanto a nivel social como de la empresa y del individuo. El elevado ausentismo, la baja productividad y el abuso en las prestaciones de salud son una pesada carga que nos toca pagar a todos por igual.

Un trabajador saludable es un trabajador eficiente, más activo y contributivo, la clave es lograr una buena salud en la empresa mediante la prevención de los problemas de salud de origen laboral y de los factores que atentan contra la salud del individuo. Ayudar al fumador a dejar de fumar, al obeso a perder de peso, al hipertenso a descubrir y solucionar su problema es intervenir para detener y hacer regresar un proceso patológico antes que produzca un daño permanente.

Esta comprobado que el ambiente adecuado de trabajo no solo estimula al trabajador, sino que le permite desarrollar sus funciones con mayor calidad y productividad, el desarrollo humano dentro de la organización se encuentra centrado en las realizaciones del hombre y en la medida en que el proceso de selección para ser vinculado sea bien realizado y esté ubicado en un ambiente laboral adecuado tendremos un recurso humano más motivado, con mayor productividad, un mejor clima laboral, un mayor grado de satisfacción, menos ausentismo, mayores utilidades en la empresa. Las nuevas relaciones de trabajo no se consideran como un gasto sino como una inversión altamente rentable que debería tener prioridad en la empresa.

7. Trabajador Social debe por lo tanto:

- Tener conocimientos generales de Salud Ocupacional, educación en salud, rehabilitación, conocimiento físico de la planta y de los trabajos que allí se realizan y conocer ampliamente los procesos productivos de la planta, conocer la legislación sobre salud ocupacional para poder planear programas acordes a la reglamentación existente.
- Participar en la planeación de actividades, programas y metas anuales del equipo interdisciplinario y en la determinación de los recursos necesarios para su realización.
- Participar en la elaboración del presupuesto del servicio de salud de la empresa.
- Establecer comunicación y divulgación entre la dirección de salud y el personal de otras dependencias de la empresa, mediante reuniones de información y programas.
- Mantener coordinación entre el servicio médico y otras instituciones (SENA, Cruz Roja, Profamilia, Capreca, etc.).
- Coordinar, planear y evaluar los cursos y conferencias que se dicten en la empresa dentro de las acciones preventivas.
- Participar en la planeación, desarrollo y evaluación de campañas tendientes a lograr un efecto de impacto sobre un problema específico.

- La función de promoción se girará a lograr un cambio de actitud en las concepciones que sobre salud tienen los empresarios, los trabajadores y sus familias.
- Planear, dirigir y controlar programas de educación en salud.
- Participar en las investigaciones sobre salud ocupacional de la empresa como medio para lograr el desarrollo de dicha área conforme a las condiciones reales, a su medio ambiente y a las condiciones laborales y sociales de los trabajadores.

El programa de Salud Ocupacional consta de cinco actividades fundamentales las cuales se deben trabajar en forma integrada y coherente mediante la participación de un equipo multidisciplinario con metas y objetivos definidos hacia el desarrollo integral del recurso humano. Estas actividades son:

#### 1. MEDICINA DEL TRABAJO

Programas orientados hacia una mejor adaptación del trabajador a su labor y una minimización de los riesgos de Enfermedad Profesional y de Accidentes de Trabajo.

- a. Examen de Pre-empleo: Del cual se desprenderá la ubicación adecuada del individuo según sus condiciones físicas y psicológicas, las diversas exigencias del oficio y las condiciones ambientales laborales.

1. Programas de Control Periódico: En los países que hacen evaluación de adaptación física y funcional del trabajador a su labor, esto es complementado con programas adicionales tales como el stress ocupacional del cual nos ocuparemos mas adelante al igual que del análisis y control del ausentismo laboral.

## 2. MEDICINA PREVENTIVA

Actividades orientadas al bienestar de la comunidad laboral, mediante la prevención de enfermedades especiales como las de origen cardiovascular, hipertension arterial, cancer en la mujer, drogadicción, alcoholismo y en general programas medicosociales que tienen implicación en el desarrollo y la productividad laboral.

## 3. HIGIENE INDUSTRIAL

Ambientes de trabajo con ruido, vibraciones, calor-gases, humo, productos quimicos, etc., son la causa en todas las factorias, pero realmente son muy pocas las que tienen estudiadas estas condiciones ambientales, y su relacion con la salud de los trabajadores, con el ausentismo, con la accidentalidad y por que no decirlo, con la calidad y productividad.

#### 4. PREVENCIÓN DE RIESGOS

Con este programa se desarrollan actividades tendientes a minimizar al máximo las posibilidades de accidentes de trabajo, que tan graves consecuencias sociales y económicas trae a la empresa, para tal efecto es necesario mejorar la capacitación y crear conciencia de que la seguridad es responsabilidad de todos mediante una actitud positiva y de grupo.

#### 5. COMITES DE SALUD OCUPACIONAL

Es preciso comprometer a los trabajadores y a la administración en todas las actividades y responsabilidades; por lo tanto es importante la creación de estos comites como asesores y colaboradores. El Trabajador Social debe tomar parte activa y ser un agente motivador que logre una mayor participación de la comunidad laboral.

Las nuevas Relaciones Industriales están impulsando el desarrollo humano, para ello se ha diseñado el Programa de Balance Social, en el cual se muestran y analizan todos los beneficios y realizaciones de una política social acorde con el país.

Si analizamos a conciencia los condicionamientos selectivos que relacionamos con el concepto de desarrollo humano observamos que indudablemente las nuevas Relaciones Industriales están centradas en un ambiente adecuado y tienen como base fundamental una programación dinámica, actualizada y permanente de la Salud Ocupacional, constituyéndose esta en uno de los capítulos más importantes y demostrativos de lo que es y debe ser una relación social positiva plasmada en el Balance Social.

Como podemos ver el campo de la salud ocupacional es una nueva perspectiva de intervención en el área laboral la cual nos da una nueva dimensión de proyección y alcance.

DEPARTAMENTO, SECCION U OPERACION. \_\_\_\_\_

No. TOTAL DE TRABAJADORES \_\_\_\_\_

AGENTES PRODUCTORES DE	NOMBRE DEL AGENTE DE RIESGO (Máquina, equipo, herramienta, elemento, sitio, operación).	NUMERO DE TRABAJADORES
1. Riesgos Mecánicos 1.1. Sin anclaje 1.2. Sin protección punto operación 1.3. Sin protección transmisión de fuerza 1.4. Herramientas manuales defectuosas 1.5. Herramientas eléctricas defectuosas 1.6. Herramientas neumáticas defectuosas.		
2. Riesgo de Instalaciones Locativas 2.1. Techos defectuosos 2.2. Pisos, barandas, escaleras defectuosas 2.3. Muros, puertas, ventanas defectuosas 2.4. Delimitación o demarcación inexistente o caída 2.5. Orden y aseo deficientes.		

AGENTES PRODUCTORES DE	NOMBRE DEL AGENTE DE RIESGO (Máquina, equipo, herramienta, elemento, sitio, operación)	NUMERO DE TRABAJADORES
2.6. Hacinamiento de máquinas, equipos, bancos de trabajo, materiales		
2.7. Iluminación general deficiente		
2.8. Ventilación general deficiente.		
3. Riesgos Eléctricos		
3.1. Sin conexión a tierra		
3.2. Líneas conductoras sin entubar		
3.3. Empalmes defectuosos		
3.4. Cajas, tomas, interruptores sin cubrir		
3.5. Sin instalaciones eléctricas de seguridad.		
4. Riesgos de almacenamiento y movilización de cargas.		
4.1. Arruines elevados sin estibas		
4.2. Cargas no trabadas		
4.3. Cargas apoyadas contra muros		
4.4. Incompatibilidad físico-química de materias primas		
4.5. Carencia de ayudas mecánicas para levantamiento de cargas		
4.6. Movilización manual inadecuada		
4.7. Movilización mecánica inadecuada.		

AGENTES PRODUCTORES DE	NOMBRE DEL AGENTE DE RIESGO (Máquina, equipo, herramienta, elemento, sitio, operación).	NUMERO DE TRABAJADORES
5. Riesgo de incendio o explosión		
5.1. Sin sistema de extinción de incendios		
5.2. Extintores defectuosos		
5.3. Gabinetes sin elementos o con elementos defectuosos		
5.4. Extintor inadecuado de acuerdo al posible tipo de fuego.		
5.5. Sin señalización ni demarcación.		
5.6. Sin salidas de emergencia, obstaculizadas, falta de señalización.		
5.7. Sin brigada para emergencias.		
6. Riesgos ergonómicos y psicosociales		
6.1. Sobre esfuerzos físicos		
6.2. Posturas inadecuadas		
6.2.1. Trabajos prolongados de pie		
6.2.2. Trabajos prolongados con inclinación del Tronco.		
6.2.3. Trabajos prolongados con flexión de los miembros inferiores.		
6.2.4. Plano de trabajo inadecuado		
6.3. Controles de mando inadecuados o mal ubicados		
6.4. Controles de visualización inadecuados o mal ubicados		
6.5. Organización del trabajo		
6.5.1. Carencia de un programa de entrenamiento e inducción al trabajo		



PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL GRACETALES S.A.  
ACTIVIDADES.

MEDICINA DEL TRABAJO:

- Exámenes médicos de ingreso.
- Exámenes médicos periódicos.
- Exámenes médicos por cambio de oficio.
- Exámenes de retiro.
- Vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales.
- Vigilancia toxicológica.

MEDICINA PREVENTIVA:

- Vacunación.
- Ficha médica.
- Educación en salud.
- Nutrición.
- Grupos de trabajadores con patología similar.
- Brigada de primeros auxilios.
- Recreación.

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

- Programa de inducción.
- Cuantificación de factores de riesgo.

- Eliminación y control de factores de riesgo.
- Elementos de protección personal.
- Señalización de la planta.
- Clasificación toxicológica de sustancias químicas.
- Mantenimiento preventivo.
- Plan de emergencia.

ACTIVIDADES COMUNES DE LOS SUBPROGRAMAS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

- Estadísticas de salud ocupacional.
- Investigación de accidentes de trabajo.
- Brigada de seguridad.
- Educación en seguridad.
- Reconocimiento mensual de la planta.

INSTRUCCIONES DE SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES. GRACETALES S.A.

- Tu familia te necesita, trabaja con seguridad.
- Piensa: De su seguridad depende la de los demás.
- Cumpla las instrucciones que le de el supervisor.
- Lea y respete los avisos de seguridad.
- Si no sabe pregunte.
- Seguridad ante todo, no juegue en el trabajo.
- No opere, ni utilice equipos sin autorización.
- Utilice los elementos de protección personal que le entregue el supervisor y de acuerdo a las instrucciones.
- Informe al supervisor cualquier peligro o riesgo que usted encuentre.
- No transite en el área de operaciones.
- No fume ni cargue fósforos en las instalaciones.

- No grite ni silve en forma tal que produzca alarma o pánico.
  
- Coloque las herramientas en su lugar.
  
- Evite distraerse.
  
- El desorden puede generar riesgos.
  
- Mantenga aseado sus elementos de protección.
  
- No use elementos cortopunzantes dentro de su ropa de trabajo.

. GLOSARIO.

SALUD: Es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.

TRABAJO: Es una actividad vital del hombre, capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de realización.

SALUD OCUPACIONAL: Es la rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su actividad (OMS/OIT).

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE EMPRESA: Es el conjunto de actividades y recursos tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

MEDICINA PREVENTIVA: Es el conjunto de actividades dirigidas a identificar precoz de los agentes que puedan causar

enfermedades o lesiones, de su control óptimo y rehabilitación integral del individuo afectado.

**MEDICINA DEL TRABAJO:** Es una rama de la medicina preventiva dirigida a la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores, con el fin de protegerlos de los factores ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas y mentales.

**ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Es todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el individuo, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar. Estas alteraciones son físicas y mentales. Existen algunas características especiales que identifican este tipo de patologías, tales como: sus efectos son generalmente irreversibles, es decir, que una vez instalada la enfermedad, así se retire al trabajador de la exposición, no se recupera el órgano afectado. Otra característica es, que en su período de latencia es prolongado, o sea que los signos y síntomas de la enfermedad, sólo aparecen después de varios años.

**ACCIDENTES DE TRABAJO:** Es todo acontecimiento anormal, previsible, que se produce como consecuencia de una relación laboral que ocasiona o puede ocasionar lesiones a personas y/o alteraciones en el proceso de producción. La ocurrencia

cia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, pone en evidencia la existencia real de un riesgo no detectado, o no corregido oportunamente; es en últimas, el resultado de la carencia de un programa de salud ocupacional o de su ineficiencia.

**HIGIENE INDUSTRIAL:** Es la ciencia el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo, y que pueden causar perjuicios o enfermedades a la salud o al bienestar, incomodidades o ineficiencia en los trabajadores o en los ciudadanos de la comunidad.

**SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de los agentes de riesgo de los accidentes de trabajo.

**AGENTES DE RIESGO:** Es la condición ambiental susceptible de causar daño a la salud, al proceso, cuando no existen ofallan los mecanismos de control.

**CLASIFICACION DE LOS AGENTES DE RIESGO:** Para facilitar su identificación y control, los agentes de riesgo se agrupan de la siguiente forma: físicos, químicos, de seguridad, biológicos, ergonómicos y psico-sociales.

**METODOS DE EVALUACION:** Son técnicas para la cuantificación de varios agentes de riesgo químicos, físicos y biológicos. Los agentes de riesgo de seguridad, ergonómicos y psicosociales son identificables pero difícilmente cuantificables.

**METODOS DE CONTROL:** Son las diferentes técnicas, métodos y procedimientos utilizados para la atenuación o erradicación del riesgo.

**PANORAMA GENERAL DE AGENTES DE RIESGO:** Es el reconocimiento pormenorizado de los agentes de riesgo (físicos, químicos, biológicos, mecánicos, eléctricos, de incendio, de almacenamiento, ergonómicos y psicosociales), en cada puesto de trabajo y del número de trabajadores potencialmente expuesto a cada uno de ellos.

**HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL:** Es un instrumento diseñado para consignar información sobre antecedentes de salud y trabajo, estado actual de salud y seguimiento de patologías identificadas. Deberá aplicarse a todos los trabajadores de la empresa.

**OCUPACION:** Se refiere a la profesión u oficio. El oficio que realiza cada trabajador está compuesto por la actividad propiamente dicha para la cual fue contratado y el entorno que lo rodea, es decir, su ambiente laboral (calor, ruido,

iluminación, ventilación, humedad, etcétera) así como las interrelaciones con los demás trabajadores, directivos, maquinaria, materias primas y productos elaborados.

**ERGONOMIA:** Es una ciencia que estudia y optimiza los sistemas hombre-máquina, preservando a éste en su salud y dignidad y dados estos supuestos, buscando la máxima eficiencia conjunta.

**INCENDIO:** Es el resultado de la combinación de combustible, calor y oxígeno.

. ACTIVIDADES DE SALUD OCUPACIONAL POR EJECUTARSE EN GRACETALES S.A.

- Evaluar periódicamente la eficacia de los sistemas de control de riesgos y hacer un análisis de las realizaciones ejecutadas y pendientes por hacer, a través del comité de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Diseñar un plan que garantice el saneamiento del casino y de los baños de la empresa en coordinación con el sindicato, relaciones industriales y seguridad industrial.
- Lista de los elementos de protección personal teniendo en cuenta criterios de eficiencia y calidad por medio de encuestas a los trabajadores sobre la utilización, mantenimiento y reposición.
- Recomendar a la empresa la reubicación y readaptación laboral de trabajadores que por su condición de salud lo ameriten en coordinación con el I.S.S.
- Realizar actividades para la detención precoz de patologías tales como: hipertensión arterial, cáncer, lumbalgias, diabetes, enfermedades de transmisión sexual, alcoholismo y drogadicción.

- Registro de mantenimiento preventivo de máquinas, herramientas, equipos y sistemas de protección en coordinación con el jefe de mantenimiento.
- Registro de las sustancias químicas utilizadas en el proceso y antídotos.
- Registro de la demanda de consulta de salud para seguridad industrial.
- Registro de los equipos existentes para la evaluación de agentes de riesgo, que incluya calibración, mantenimiento y periodicidad de utilización.
- Desarrollar el programa de inducción de la empresa, capacitación y entrenamiento a todo personal que ingrese a la empresa, o cambie de oficio para garantizar el trabajo.
- Inspecciones periódicas internas de salud ocupacional.
- Realizar exámenes de salud periódicos.



-Cardiovascular \_\_\_\_\_

-Gastro-Intestinal \_\_\_\_\_

-Genito-Urinario \_\_\_\_\_

-Osteomuscular \_\_\_\_\_

-S.N.C. \_\_\_\_\_

Endocrinos y Metabolicos \_\_\_\_\_

Enfermedades de la Infancia \_\_\_\_\_

Alergicos \_\_\_\_\_

ANTECEDENTES DE INTOXICACIONES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANTECEDENTES QUIRURGICOS Y TRAUMATOLOGICOS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

VACUNACION \_\_\_\_\_

HABITOS: Fuma \_\_\_\_\_ No. de cigarrillos/dia \_\_\_\_\_

Alcohol \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

PASATIEMPOS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

EXAMEN FISICO

T.A. \_\_\_\_\_ PULSO \_\_\_\_\_ TALLA \_\_\_\_\_

Peso \_\_\_\_\_ Perimetro toraxico \_\_\_\_\_ Biotipo \_\_\_\_\_

ESTADO MUSCULO NUTRICIONAL \_\_\_\_\_

PIEL Y MUCOSAS \_\_\_\_\_

1. Tolerancia a irritantes cutaneos \_\_\_\_\_

ORGANOS DE LOS SENTIDOS:

2. Vision O.D. \_\_\_\_\_ 3. Vision U.D. \_\_\_\_\_ 4. Vision O.D. \_\_\_\_\_

Cerca O.I. \_\_\_\_\_ Lejos O.I. \_\_\_\_\_ Colores O.I. \_\_\_\_\_

5. Audicion: Oido D \_\_\_\_\_ 6. Olfacion \_\_\_\_\_

Oido I \_\_\_\_\_

BOCA Y GARGANTA \_\_\_\_\_

CUELLO \_\_\_\_\_

RESPIRATORIO \_\_\_\_\_

CARDIOVASCULAR \_\_\_\_\_

7. Resistencia al esfuerzo \_\_\_\_\_

8. Tolerancia a interperie \_\_\_\_\_

ABDOMEN \_\_\_\_\_

GENITIO MASCULINO \_\_\_\_\_

OSTEOPOROSIS \_\_\_\_\_

Extremidades: 9. Aptitudes Manuales \_\_\_\_\_

10. Desplazamientos \_\_\_\_\_ 11. Robustez \_\_\_\_\_

12. Permanencia en pie \_\_\_\_\_ Varices en miembros inferiores \_\_\_\_\_

Columna vertebral \_\_\_\_\_

NEURO-PSIQUIATRICO \_\_\_\_\_

Estado mental \_\_\_\_\_

13. Equilibrio General \_\_\_\_\_

14. Tolerancia a trepidaciones \_\_\_\_\_

EXAMENES PARACLINICOS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

OTROS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DIAGNOSTICO:

APTO \_\_\_\_\_ LIMITADO \_\_\_\_\_ ENFERMO \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Debe renunciar a prestaciones SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

RENUNCIA DE PRESTACIONES:

En concepto del suscrito medico, el trabajador debe renunciar a las siguientes prestaciones, según lo previsto en los artículos 340 a 342 del código de trabajo.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

El Medico \_\_\_\_\_ Acepto el anterior examen y autorizo al  
al medico para que lo envíe al empleador

Dr: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ FIRMA DEL TRABAJADOR

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION NUMERO 001016 DE 19

( 31 MARZO 1989 )

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

LOS MINISTROS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y DE SALUD

en uso de sus facultades legales y en especial de las que les confieren los Artículos 28, 29 y 30 del Decreto 614 de 1.984, y

CONSIDERANDO :

- 1ª Que por Decreto 614 de 1.984, en sus Artículos 28, 29 y 30 se establece la obligación de adelantar Programas de Salud Ocupacional, por parte de patronos y empleadores.
- 2ª Que es obligación de los patronos o empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo.
- 3ª Que los patronos o empleadores deben responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

RESUELVE :

ARTICULO PRIMERO.- Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del trabajo, Higiene Industrial 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.

ARTICULO TERCERO.- La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas :

- a) Exclusivos y propios para la empresa.
- b) En conjunto con otras empresas.
- c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.

PARAGRAFO.- Cuando el programa se desarrolle de conformidad a la modalidad prevista en el literal b), se entiende que cada empresa tendrá su programa específico, pero podrá compartir, en conjunto, los recursos necesarios para su desarrollo.

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

**ARTICULO CUARTO.-** El Programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.

**PARAGRAFO 1.-** Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

**PARAGRAFO 2.-** Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución.

**ARTICULO QUINTO.-** El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por :

- a) Subprograma de Medicina Preventiva.
- b) Subprograma de Medicina del Trabajo.
- c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
- d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

**ARTICULO SEXTO.-** Los subprogramas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y Seguridad Industrial de las empresas y lugares de trabajo, contarán con los servicios de personal que garantice la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional.

**ARTICULO SEPTIMO.-** En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno el programa de Salud Ocupacional, asegurará cobertura efectiva en todas las jornadas.

**PARAGRAFO.-** Si una empresa tiene varios centros de trabajo, el cumplimiento de esta Resolución, se hará en función de la clase de riesgo, de tal forma que el programa central de Salud Ocupacional de la empresa garantice una cobertura efectiva a todos sus trabajadores.

**ARTICULO OCTAVO.-** Los requisitos mínimos de las personas naturales o jurídicas que prestan servicios en Salud Ocupacional, se acreditarán mediante la respectiva autorización impartida por la autoridad competente y de acuerdo con la legislación vigente.

**ARTICULO NOVENO.-** De conformidad con el Artículo 34 del Decreto 614 de 1.984, la contratación de los servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono o empleador al contratista.

**ARTICULO DECIMO.-** Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.

y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son :

- 1.- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.
- 2.- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán, como mínimo :
  - a) Accidentes de trabajo.
  - b) Enfermedades profesionales.
  - c) Panorama de riesgos.
- 3.- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
- 4.- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas; determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- 5.- Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- 6.- Estudiar y conceptualizar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.
- 7.- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- 8.- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 9.- Colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
- 10.- Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.
- 11.- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- 12.- Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
- 13.- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- 14.- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.

15. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.

16. Promover actividades de recreación y deporte.

ARTICULO ONCE. - El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son :

- 1.- Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.
- 2.- Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, localivos y otros agentes contaminantes; mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
- 3.- Evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.
- 4.- Conceptuar sobre los proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinar los riesgos que puedan generarse por su causa.
- 5.- Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.
- 6.- Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa.
- 7.- Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales.
- 8.- Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones sustitución de materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos, operaciones u otras medidas, con el objeto de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.
- 9.- Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones localivas, alumbrado y redes eléctricas.
- 10.- Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.
- 11.- Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas localivas, de maquinaria, equipos y herramientas, para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.
- 12.- Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y deter-

01010

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.

minar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.

13.- Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal, que suministran a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes, para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.

14.- Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.

15.- Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.

16.- Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.

17.- Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

18.- Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

a) RAMA PREVENTIVA :

Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

b) RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL :

Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

c) RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS :

Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

19.- Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.

20.- Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimiento de los riesgos en el trabajo.

21.- Asesorar y colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.

22.- Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Pre-

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.

ventiva y del Trabajo, las normas Internas de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

23.- Elaborar y presentar a las directivas de la empresa para su aprobación el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial y ejecutar el plan aprobado.

**ARTICULO DOCE.-** Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se constituirán y funcionarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO TRECE.-** Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de empresas públicas y privadas, deberán registrar su constitución ante las autoridades laborales que les correspondan, según su jurisdicción, así :

- a) Los de la jurisdicción del Distrito Especial de Bogotá, ante la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Los de la jurisdicción de las capitales de departamento, ante la División de Trabajo y Seguridad Social respectiva.
- c) Los de la jurisdicción municipal, Intendencial y comisarial ante las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social que les correspondan.

**PARAGRAFO.-** La División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fijará los procedimientos para registrar los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de empresas.

**ARTICULO CATORCE.-** El Programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos:

- 1.- Listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa.
- 2.- Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.
- 3.- Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.
- 4.- Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados.
- 5.- Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores.
- 6.- Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 7.- Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común.
- 8.- Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional.
- 9.- Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento.
- 10.- Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control clínico y biológico.
- 11.- Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones localivas o almacenamiento de materiales

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.

riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.

ARTICULO QUINCE.- Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos :

- 1.- Indices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.
- 2.- Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.
- 3.- Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.
- 4.- Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.

PARAGRAFO.- 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 Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, realizados y su incidencia en los indicadores establecidos en el presente Artículo.

ARTICULO DIECISEIS.- El Programa de Salud Ocupacional, será evaluado por la empresa, como mínimo cada seis (6) meses y se reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y los resultados obtenidos o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.

ARTICULO DIECISIETE.- Las autoridades competentes exigirán los programas de Salud Ocupacional, dentro de los siguientes términos establecidos de acuerdo con el número de trabajadores y contados a partir de la vigencia de la presente Resolución :

- Seis (6) meses para las empresas de cien (100) o más trabajadores.
- Doce (12) meses para las empresas de veinticinco (25) a noventa y nueve (99) trabajadores, inclusive.
- Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de veinticinco (25) trabajadores.

ARTICULO DIECIOCHO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

278...

Por la cual se reglamenta la organizaci6n, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el Pais.

Dada en Bogot6, D. E., a los 31 MAR. 1989

*Maria Teresa Forero de Saade*

MARIA TERESA FORERO DE SAUDE  
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*Ricardo Correa Cubillos*

RICARDO CORREA CUBILLOS  
SECRETARIO GENERAL



EDUARDO DIAZ URBEB  
MINISTRO DE SALUD



*F. V. C.*  
FRANCISCO PEREZ CAMARGO  
SECRETARIO GENERAL



*215*

7

**Decreto Número 614**  
**marzo 14 de 1984**

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

El Presidente de la República de Colombia,  
en uso de las atribuciones que ele confiere el artículo 120 ordinal 3º de la Constitución Política, y del Decreto número 586 de 1983, y de las funciones cumplidas por el "Comité de Salud Ocupacional", creado por éste.

DECRETA;

CAPITULO PRIMERO:  
DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES

**ARTICULO PRIMERO.-- CONTENIDO**

El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Los Decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la ley 9a de 1979 y del Código Sustantivo del Trabajo sobre Salud Ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto.

## ARTICULO SEGUNDO.-- OBJETO DE LA SALUD OCUPACIONAL

Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

## ARTICULO TERCERO.-- CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS SOBRE SALUD OCUPACIONAL

Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, así como las entidades públicas privadas estarán sujetas a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la Salud Ocupacional se establecen en este decreto y en las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública; sea que presten los servicios directamente, a través del respectivo organismo de seguridad o previsión social o contratando con empresas privadas.

## ARTICULO CUARTO.-- DIRECCION Y COORDINACION.

Las entidades que desarrollen planes, programas y actividades de Salud Ocupacional en el país, lo harán bajo la dirección de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud y actuarán bajo la coordinación del Comité Nacional de Salud Ocupacional de tal manera que se garantice la mayor eficiencia en el ejercicio de las obligaciones y responsabilidades en la prestación de los servicios y en el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional sobre la materia.

## ARTICULO QUINTO.-- DELEGACION.

Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud podrán delegar en las entidades gubernamentales que desarrollan actividades de Salud Ocupacional algunas de las funciones que le confieren las leyes, este decreto y demás disposiciones reglamentarias en materia de Salud Ocupacional.

Para realizar esta delegación se tendrá en cuenta la capacidad administrativa, técnica y operativa de la entidad delegataria, con el fin de garantizar la mayor eficacia en el cumplimiento de las funciones delegadas.

#### ARTICULO SEXTO.-- INFORMACION.

Todas las entidades públicas y privadas que desarrollen actividades de Salud Ocupacional en el país están en la obligación de suministrar la información requerida en este campo por las autoridades gubernamentales de Salud Ocupacional, conforme al sistema de información que se establezca para tal efecto.

#### ARTICULO SEPTIMO.-- ASESORIA EN SALUD OCUPACIONAL.

Las entidades gubernamentales con responsabilidades en el Campo de la Salud Ocupacional podrán prestar asesoría a las empresas de carácter privado que lo soliciten. Sin embargo, tal asesoría deberá circunscribirse a la interpretación de las normas, a los procedimientos administrativos, a la metodología en la evaluación de los agentes de riesgo y a la metodología en el diagnóstico de enfermedades profesionales.

Parágrafo.-- La asesoría que estas entidades presten a las empresas no exime a los empresarios de las responsabilidades que les asignan en el artículo 24 del presente decreto.

Las instituciones responsables podrán dar asesoría y asistencia médica en Salud Ocupacional a las dependencias gubernamentales que la requieran. Las solicitudes que se formulen se atenderán dándoles el carácter de acciones de vigilancia.

#### ARTICULO OCTAVO.-- DE LAS LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO Y REGLAMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

La expedición de toda licencia sanitaria y la aprobación del reglamento de Higiene y Seguridad para lugares de trabajo, deberá incluir el cumplimiento de los requisitos que en cada caso se exijan en materia de Salud Ocupacional.

En consecuencia:

- a) Las Oficinas de Planeación, Alcaldías, y demás entidades competentes para expedir y refrendar las Licencias de Funcionamiento, deberán tener en cuenta el concepto de las dependencias responsables de la Salud Ocupacional en su jurisdicción.
- b) Las Divisiones Departamentales del Trabajo deberán contar con el concepto de las dependencias responsables de la Salud Ocupacional en su jurisdicción para efectos de la aprobación del reglamento de Higiene y Seguridad.

#### ARTICULO NOVENO.-- DEFINICIONES.

Para efectos del presente Decreto se entenderá por Salud Ocupacional el conjunto de actividades a que se refiere el artículo 2o de este Decreto y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de Medicina de Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.

Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Seguridad Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Medicina del Trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicológicas.

Riesgo Potencial: Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.

## CAPITULO SEGUNDO CONSTITUCION Y RESPONSABILIDADES

### ARTICULO DECIMO.-- CONSTITUCION DEL PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL.

Las actividades de Salud Ocupacional que realicen todas las entidades tanto públicas como privadas deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Para la organización y administración del Plan Nacional se determinan los siguientes niveles:

- 1) Nivel nacional normativo y de dirección: constituido por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.
- 2) Nivel nacional de coordinación: Comité Nacional de Salud Ocupacional.
- 3) Nivel nacional de ejecución gubernamental: constituido por dependencias de los Ministerios, Institutos Decentralizados y demás entidades del orden nacional.
- 4) Nivel seccional y local de ejecución gubernamental: constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.
- 5) Nivel privado de ejecución: constituido por los empleadores, servicios privados de Salud Ocupacional y los trabajadores.

Parágrafo.-- Las entidades y empresas públicas se considerarán incluidas en el nivel privado de ejecución respecto de sus propios trabajadores.

### ARTICULO ONCE.-- SUJECION DE OTRAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES.

Las demás entidades gubernamentales no determinadas en este Decreto, que ejerzan acciones de Salud Ocupacional, igualmente deberán integrarse al Plan de Salud Ocupacional y, por tanto, se ajustarán a las normas legales para la ejecución de sus actividades en esta área.

### ARTICULO DOCE.-- DISTRIBUCION DE COBERTURA POR ENTIDADES.

Las entidades que administren directamente la Salud Ocupacional serán responsables, de la vigilancia y del control en el desarrollo de los programas de Salud Ocupacional para la población y las empresas de su área de influencia, de acuerdo con la siguiente distribución.

- a) El Instituto de Seguros Sociales y sus dependencias Seccionales, por la Salud Ocupacional en las empresas inscritas y los trabajadores afiliados a esa Institución.
- b) Las Cajas de Previsión Social y demás entidades de Seguridad y Previsión Social, por la Salud Ocupacional en las entidades afiliadas y los trabajadores afiliados a dichas instituciones.
- c) Los Servicios Seccionales de Salud, por la Salud Ocupacional en el resto de empresas y población no cubierta por las anteriores instituciones.

Parágrafo.-- Compréndese estas competencias como vigilancia técnica y control preventivo.

Los Ministerios de Trabajo y Seguridad social de Salud y los Servicios Seccionales de Salud y las dependencias departamentales y locales del trabajo, sin perjuicio de la anterior distribución, podrán intervenir en cualquier tipo de empresa cuando se presenten situaciones relacionadas con la salud de las personas, con la seguridad de las condiciones de trabajo y con la consevación del medio ambiente que lo ameriten.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sus dependencias departamentales y locales, aplicarán las sanciones a que haya lugar por el incumplimiento de las normas de Salud Ocupacional, por parte de los patronos, con base en la información de las entidades responsables de la vigilancia técnica.

#### ARTICULO TRECE.-- RESPONSABILIDADES DE LOS MINISTERIOS DE SALUD Y DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud, actuarán conjunta y coòrdinadamente como organismo director del Plan Nacional de Salud Ocupacional en el país, en los distintos niveles de organización y administración. Para tal efecto tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Expedir las normas administrativas y técnicas que regulan la Salud Ocupacional, derivadas del Código Sustantivo del Trabajo, de la ley 9a de 1979 y de este Decreto.
- b) Establecer criterios para fijar prioridades de investigación en Salud Ocupacional.
- c) Fomentar y orientar las investigaciones que se ajusten a los criterios y prioridades establecidos.
- d) Dictar normas y procedimientos sobre recolección y procesamiento de la información a las dependencias que lo requieren para la toma de decisiones.
- e) Expedir normas y procedimientos para garantizar la oportuna retroalimentación de información a los organismos y entidades que participan en el Plan Nacional de Salud Ocupacional.
- f) Determinar el alcance de la prestación de asesoría y asistencia técnica por parte de las instituciones gubernamentales, en cada uno de los niveles del plano de Salud Ocupacional, de conformidad con este Decreto.
- g) Dictar normas para la realización de cursos de divulgación y capacitación no formal destinados a empleadores y trabajadores.
- h) Fijar una proporción obligatoria en la formación del recurso humano en Salud Ocupacional, dentro de los programas de capacitación.
- i) Fijar métodos, procedimientos y tecnología en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, previo concepto del Comité Nacional de Salud Ocupacional.
- j) Mantener actualizado el diagnóstico de Salud Ocupacional en el país para la definición de políticas y para garantizar la adecuada ejecución de las actividades de Salud Ocupacional en los diferentes niveles.
- k) Coordinar el plan y las actividades de Salud Ocupacional en términos del presente Decreto, a través del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

#### ARTICULO CATORCE.-- RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

- a) Formular la política de Seguridad Social y vigilar su cumplimiento por los organismos creados para tal fin.
- b) Mantener relaciones con los organismos intendenciales de trabajo y seguridad social, así como reglamentar y vigilar el cumplimiento de los convenios ratificados por el gobierno.

- c) Brindar la debida protección a la población campesina e indígena en sus relaciones laborales y velar porque la cobertura de la Seguridad Social llegue hasta estos sectores.
- d) Vigilar el cumplimiento de las normas que regulan las relaciones obrero patronales y dar la debida protección al trabajo.
- e) Dirigir, coordinar, controlar y evaluar las acciones médico laborales y de Salud Ocupacional que se realicen en las Divisiones Departamentales del Trabajo.
- f) Promover el perfeccionamiento del sindicalismo a través de la capacitación, en especial en materia de Medicina del Trabajo Higiene y Seguridad Industrial.
- g) Promover el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en las negociaciones colectivas, así mismo evitar en ellos la creación de primas de insalubridad.
- h) Dictar los reglamentos necesarios para la protección de la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores al servicio de un patrono o empresa, conforme a lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo y en coordinación con el Ministerio de Salud.
- i) Fijar pautas para lograr el cabal cumplimiento de las funciones de vigilancia y control coercitivo, a fin de prevenir conflictos y garantizar la eficaz protección a los trabajadores.
- j) Sancionar a quienes violan las normas legales, convencionales y arbitrales, una vez agotadas las vías de la vigilancia técnica y control preventivo de las entidades que intervienen en el Plan Nacional de Salud Ocupacional.
- k) Ordenar a las autoridades competentes fijadas en este Decreto, visitas de inspección y vigilancia técnica para controlar el cumplimiento de las disposiciones legales, convencionales y arbitrales que se refieran a Salud Ocupacional y Seguridad Social y de los programas de Salud Ocupacional previstos en este Decreto.
- l) Promover en las entidades adscritas del sector trabajo y demás entidades del gobierno programas de capacitación temprana en higiene y seguridad en el trabajo, que enseñen a los menores trabajadores y aprendices las medidas de prevención necesarias para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- m) Fomentar y vigilar la creación y eficaz funcionamiento de los programas de Salud Ocupacional en las entidades de Seguridad y Previsión Social.
- n) Revisar y proponer normas para la unificación de los diferentes regímenes prestacionales en especial los correspondientes a invalidez y muerte por enfermedad profesional y accidente de trabajo.

#### ARTICULO QUINCE.-- RESPONSABILIDADES DE LAS DIVISIONES DEPARTAMENTALES DE TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL.

- a) Realizar visitas de la inspección en los procesos de sanción a los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales.
- b) Estudiar y resolver negocios y las consultas que sean de su competencia.
- c) Proponer y ejecutar programas de reubicación laboral para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.
- d) Vigilar y controlar en forma coercitiva el cumplimiento de las normas legales sobre reubicación laboral.
- e) Emitir los dictámenes de primera instancia, los conceptos y peritazgos médicos laborales en su jurisdicción.

- f) Adelantar programas de vigilancia y control tendientes a ampliar la cobertura de la Seguridad Social, en especial en labores peligrosas e insalubres.
- g) Mantener estrechas relaciones con las dependencias seccionales de salud, el Instituto de Seguros Sociales y del SENA y participar activamente en los Comités Seccionales de Salud Ocupacional.

#### ARTICULO DIECISEIS.-- RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE SALUD.

- a) Prestar asistencia técnica a los Servicios Seccionales de Salud y demás organismos gubernamentales de Salud, sujetándose a los niveles de organización administrativa del Sistema Nacional de Salud y a los términos del presente Decreto.
- b) Establecer normas y promover la formación del recurso humano en Salud Ocupacional de acuerdo con las necesidades y los recursos.
- c) Determinar los requisitos mínimos que debe cumplir el personal calificado en Salud Ocupacional, tanto a nivel científico como técnico.
- d) Supervisar los programas de Salud Ocupacional que desarrollen las entidades del nivel nacional, lo mismo que los de los Servicios Seccionales de Salud.
- e) Ejercer la vigilancia técnica en materia de Salud Ocupacional, conforme al procedimiento que se establece en este Decreto.

#### ARTICULO DIECISIETE.-- RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS SECCIONALES DE SALUD.

-Los Servicios Seccionales de Salud, en relación con las actividades de Salud Ocupacional que se desarrollen en su respectiva jurisdicción, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Proponer la expedición de normas y sugerir modificación de las existentes en el área de Salud Ocupacional.
- b) Participar en la ejecución de investigaciones nacionales sobre Salud Ocupacional orientadas por el nivel nacional del Plan.
- c) Plantear al nivel nacional del plan las necesidades investigación en Salud Ocupacional para su Seccional.
- d) Ejecutar investigaciones de interés regional y seccional, directamente o en coordinación con las demás entidades del nivel seccional y con la aprobación del nivel nacional.
- e) Incorporar al área de Salud Ocupacional dentro de los programas de formación de personal al Servicio seccional.
- f) Formar y educar a trabajadores y empleadores en Salud Ocupacional, en coordinación con el Instituto de Seguros Sociales y otras entidades.
- g) Desarrollar actividades de divulgación y capacitación no formal en Salud Ocupacional, para trabajadores y empleadores.
- h) Dar asesoría y asistencia técnica en Salud Ocupacional a las dependencias regionales y locales del Sistema Nacional de Salud en su jurisdicción.
- i) Dar asesoría y asistencia técnica a otros organismos gubernamentales que realicen actividades de Salud Ocupacional en el nivel seccional.
- jj) Hacer ejecutar los programas y actividades de Salud Ocupacional en las empresas del área de su competencia
- k) Desarrollar actividades de divulgación en Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.
- ll) Supervisar las actividades de Salud Ocupacional en los niveles regional y local de su respectiva Seccional.

m) Ejercer la vigilancia técnica en el área de Salud Ocupacional, conforme a este Decreto.

n) Coordinar las actividades de Salud Ocupacional en su área de influencia, conforme a los mecanismos y procedimientos establecidos en este Decreto.

#### ARTÍCULO DIECIOCHO.-- RESPONSABILIDADES DEL NIVEL NACIONAL DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES.

El Instituto de Seguros Sociales es un organismo de programas y actividades de Salud Ocupacional para las empresas inscritas y para los trabajadores afiliados al Instituto, en términos de las normas legales que lo regulan.

En relación con el Plan de Salud Ocupacional, cuya organización y administración se regulan en este Decreto, el Instituto de Seguros Sociales tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Expedir a nivel nacional normas internas específicas de organización y administración de Salud Ocupacional, dentro de los términos señalados por las normas legales vigentes.
- b) Establecer normas que regulen las investigaciones del Instituto de Seguros Sociales en Salud Ocupacional, en concordancia con las disposiciones emitidas por los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.
- c) Definir prioridades para el Instituto de Seguros Sociales en materia de investigaciones en Salud Ocupacional, con base en los problemas identificados y en concordancia con las prioridades que fijen los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.
- d) Fomentar, apoyar y coordinar las investigaciones y estudios que en el área de Salud Ocupacional se realicen en los niveles regional y seccional del Instituto, y participar en los que adelanten por el Sistema Nacional de Salud en las Empresas afiliadas.
- e) Aplicar las normas del subsistema de información del Sistema Nacional de Salud en el área de Salud Ocupacional.
- f) Establecer normas y procedimientos para la transferencia de información en Salud Ocupacional, tanto dentro del Instituto de Seguros Sociales como de éste al subsistema de información del Sistema Nacional de Salud.
- g) Recolectar la información y suministrar los datos requeridos por el subsistema de información del Sistema Nacional de salud, en materia de Salud Ocupacional.
- h) Auspiciar la capacitación de personal del Instituto de Seguros Sociales en el área de Salud Ocupacional.
- i) Elaborar planes y programas de divulgación y capacitación en Salud Ocupacional para los trabajadores y empresas afiliadas al Instituto de Seguros Sociales.
- j) Asesorar y asistir a las Seccionales del Instituto de Seguros Sociales, y a las demás reparticiones del nivel nacional del Instituto y , eventualmente, a otros organismos gubernamentales en el área de Salud Ocupacional.
- k) Supervisar los programas y actividades de Salud Ocupacional que desarrollen las seccionales del Instituto.
- l) Coordinar a nivel nacional las actividades de Salud Ocupacional con otras entidades gubernamentales en los términos y por los mecanismos que establece el presente Decreto.

**ARTICULO DIECINUEVE.-- RESPONSABILIDADES DE LAS SECCIONALES DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES.**

Las seccionales del Instituto de Seguros Sociales, en relación con el Plan Nacional de salud Ocupacional, cuya administración y organización se regulan en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Proponer la expedición de normas y sugerir modificaciones a las existentes en el área de salud Ocupacional.
- b) Participar en la ejecución de investigaciones nacionales de Salud Ocupacional orientadas por el nivel nacional del Instituto de Seguros Sociales.
- c) Plantear al nivel nacional las necesidades de investigación en Salud Ocupacional de las respectivas seccionales.
- d) Ejecutar investigaciones de interés seccional o regional directamente o en coordinación con las demás entidades del nivel seccional que hayan sido aprobadas por el nivel nacional del Instituto.
- e) Recolectar, procesar y transferir la información sobre Salud Ocupacional, de acuerdo con las normas establecidas.
- f) Elaborar planes de educación y capacitación de personal en el área de Salud Ocupacional para la seccional y presentarlo a consideración del nivel nacional.
- g) Desarrollar actividades de divulgación y capacitación no formal para trabajadores y empresas afiliados al Instituto de Seguros Sociales en su área de influencia.
- h) Dar asesoría y asistencia técnica en Salud Ocupacional a otras Seccionales, unidades programáticas locales de naturaleza especial y a los equipos de cooperación asistencial que operen en su área de influencia.
- i) Podrán prestar asesoría y asistencia técnica a los Servicios Seccionales de Salud y demás entidades gubernamentales que desarrollen actividades de Salud Ocupacional.
- j) Ejercer la vigilancia en el área de Salud Ocupacional, conforme a este Decreto.
- k) Coordinar sus actividades de Salud Ocupacional con otras entidades gubernamentales, en los términos y por los mecanismos que establece el presente Decreto.

**ARTICULO VEINTE.-- RESPONSABILIDADES DE LA CAJA NACIONAL DE PREVISION SOCIAL Y OTRAS ENTIDADES DE SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL.**

La Caja Nacional de Previsión Social y demás entidades de Seguridad y Previsión Social, en relación con el Plan Nacional de Salud Ocupacional que se regula en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Tener obligatoriamente un programa de Salud Ocupacional para sus afiliados administrado directamente o en coordinación con otros organismos que desarrollen actividades de Salud Ocupacional.
- b) Ajustarse a las normas generales sobre Salud Ocupacional y a las disposiciones de este Decreto que rigen para el Instituto de Seguros Sociales y las demás reglamentaciones que se expidan en el área de Salud Ocupacional.

**ARTICULO VEINTIUNO.-- RESPONSABILIDADES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD.**

El Instituto Nacional de salud en relación con el Plan Nacional de Salud Ocupacional que se regula en este Decreto, tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Actuar como laboratorio central de referencia y estandarización en el área de Salud Ocupacional. Los resultados que expida tendrán carácter oficial.
- b) Estandarizar las técnicas de análisis de agentes ambientales y las muestras biológicas para determinar sus efectos en el organismo humano.
- c) Servir de organismo de apoyo en la ejecución de investigaciones en Salud Ocupacional para el nivel nacional del Sistema Nacional de Salud.
- d) Adelantar programas de investigación ajustándose a las prioridades señaladas por los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.
- e) Someter a consideración del Ministerio de Salud campos de investigación que deban incluirse en la programación nacional de investigaciones en salud.
- f) Efectuar los análisis de laboratorio requeridos para el proceso de vigilancia del sector salud, en materia de Salud Ocupacional que no puedan efectuarse a nivel seccional.
- g) Prestar asesoría y asistencia técnica a los organismos del Sistema Nacional de Salud y del Gobierno en aspectos metodológicos de Salud Ocupacional.
- h) Desarrollar programas de capacitación en aspectos técnicos y científicos de Salud Ocupacional en las instituciones públicas o privadas que lo requieran.
- i) Ejercer supervisión sobre los laboratorios que trabajen en Salud Ocupacional o Toxicología ambiental en el país.

**ARTICULO VEINTIDOS.-- RESPONSABILIDADES DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE LA JUVENTUD Y EL DEPORTE "COLDEPORTES".**

- a) Asesorar a los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social en la elaboración de normas técnicas sobre Salud Ocupacional que tengan que ver con actividades de preparación física, gimnasia correctiva, actividades deportivo-recreativas y espacios libres.
- b) Colaborar en el establecimiento de criterios de investigación en Salud Ocupacional referentes a malformaciones físicas, tiempo libre, recreación, ejercicio y descanso físico y mental y las demás que en este campo se generan en busca de salud preventiva e Higiene Industrial.
- c) Asesorar en el diseño de los cursos de capacitación en materia de Salud Ocupacional en el área de preparación física, actividades físicas, preventivas y correctivas y gimnasia musicalizada.
- d) Cooperar con los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social en la determinación de métodos de educación física, deporte y recreación para el trabajador, como medios de acción en la salud preventiva e Higiene Industrial.
- e) Colaborar en las investigaciones del área Salud Ocupacional que se relacionen con la actividad física del trabajador.
- f) Participar, junto con otros agentes gubernamentales, en la formulación de los reglamentos relativos a los programas de actividad física, preventiva, correctiva, deportiva y recreativa inherentes a la Salud Ocupacional.
- g) Comunicar los problemas detectados en Salud Ocupacional y causados por la ausencia de la actividad física en los trabajadores, bien sea como prevención e Higiene Industrial y que atenten contra la salud del mismo.
- h) Participar en el subcomité específico del área actividad física preventiva o correctiva, deporte, recreación dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

#### ARTICULO VEINTITRES.-- RESPONSABILIDADES DE OTRAS AGENCIAS GUBERNAMENTALES.

Las entidades gubernamentales de sectores diferentes a los contemplados en este Decreto, cuando expidan reglamentaciones, que en alguna forma incidan en el campo de acción de la Salud Ocupacional, deberán expedirlas conjuntamente con el Ministerio de Salud y Trabajo y Seguridad Social y hacerlo sujetándose a los mecanismos de coordinación que se establecen en este Decreto.

Las entidades gubernamentales que, en ejercicio de sus funciones, detecten problemas de Salud Ocupacional deberán comunicarlo inmediatamente a las autoridades competentes para que se inicien las acciones pertinentes.

#### ARTICULO VEINTICUATRO.-- RESPONSABILIDADES DE LOS PATRONOS.

Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la ley 9a de 1979 y el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- b) Comprobar ante las autoridades competentes de Salud Ocupacional, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para la protección de la salud de los trabajadores.
- c) Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente.
- d) Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten.
- e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes.
- f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la prevención de los riesgos profesionales.
- g) Permitir que representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo.
- h) Presentar a los funcionarios de Salud Ocupacional los informes, registros, actas y documentos relacionados con la Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- i) Entregar a las autoridades competentes de Salud Ocupacional para su análisis las muestras de sustancias y materiales que utilicen, si se consideran peligrosas.

#### ARTICULO VEINTICINCO.-- COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE EMPRESA.

En todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, se constituirá un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y funcionamiento se regirá por la reglamentación especial que expidan conjuntamente los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

#### ARTICULO VEINTISEIS.-- RESPONSABILIDADES DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE EMPRESA.

Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre los patronos y trabajadores para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de Salud Ocupacional de la empresa.
- b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando hay deficiencias en su desarrollo.
- c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo.

#### ARTICULO VEINTISIETE.-- INSTITUCIONES DE APOYO.

Las Cajas de Compensación Familiar establecidas en el país deberán servir de organismos de apoyo en la ejecución del Plan Nacional de Salud Ocupacional, de conformidad con las funciones y prioridades asignadas por la Ley 21 de 1982.

Principalmente, estas corporaciones desarrollarán acciones de divulgación entre sus afiliados de las normas expedidas por las autoridades competentes respecto de la Higiene Industrial, los riesgos potenciales y la importancia de la Medicina del Trabajo. De igual manera, mediante la incorporación a sus programas de formación y educación de cursos de capacitación en el campo de la Salud Ocupacional.

#### ARTICULO VEINTIOCHO.-- PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS.

Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:

- a) El programa será de carácter permanente.
- b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos.
  - 1) Actividades de Medicina preventiva.
  - 2) Actividades de Medicina del Trabajo.
  - 3) Actividades de Higiene y Seguridad Industrial.
  - 4) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa.
- c) Las actividades de medicina preventiva, y medicina del trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada.
- d) Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo.
- e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

#### ARTICULO VEINTINUEVE.-- FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL.

Los programas de salud Ocupacional dentro de las empresas podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:

- a) Exclusivos y propios para la empresa.
- b) En conjunto con otras empresas.
- c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines.

#### ARTICULO TREINTA.-- CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL.

Los programas de Salud Ocupacional de las empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:

- a) El subprograma de Medicina preventiva comprenderá las actividades que se deriven de los artículos, 125, 126 y 127 de la ley 9a de 1979, así como aquellas de carácter deportivo-recreativas que sean aprobadas por las autoridades competentes, bajo la asesoría del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte.
- b) El subprograma de Medicina del Trabajo de las empresas deberá:
  1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios.
  2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas.
  3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de Higiene Industrial y Seguridad Industrial.
  4. Dar asesoría en toxicología industrial sobre los agentes de riesgo y en la introducción de nuevos procesos y sustancias.
  5. Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios.
  6. Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual como colectiva.
  7. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores
- c) El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial deberá:
  1. Identificar y evaluar, mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los operarios.
  2. Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.
  3. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir.
  4. Elaborar y mantener actualizada las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgos del trabajo, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo.
  5. Elaborar y proponer las normas y reglamentos internos sobre Salud Ocupacional, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo.

#### ARTICULO TREINTA Y UNO.-- RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores, en relación con las actividades y programas de Salud Ocupacional que se regulan en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Cumplir las que se les impone el artículo 85 de la ley 9a de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Salud Ocupacional, por medio de sus representantes en los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial del establecimiento de trabajo respectivo.
- c) Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional de la empresa.

#### ARTICULO TREINTA Y DOS.-- SERVICIOS PRIVADOS DE SALUD OCUPACIONAL.

Cualquier persona natural o jurídica podrá prestar servicios de Salud Ocupacional a empleadores o trabajadores, sujetándose a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud o de la entidad en que éste delegue.

#### ARTICULO TREINTA Y TRES.-- RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SALUD OCUPACIONAL.

Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de Salud Ocupacional a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en Salud Ocupacional que se regulan en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Cumplir con los requisitos mínimos que el Ministerio de Salud determine para su funcionamiento.
- b) Obtener licencia o registro para operar servicios de Salud Ocupacional.
- c) Sujetarse en la ejecución de actividades de Salud Ocupacional al programa de medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo de la respectiva empresa.

#### ARTICULO TREINTA Y CUATRO.-- CONTRATACION DE SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL.

La contratación, por parte del patrono, de los servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, no implica, en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono al contratista.

La contratación de los servicios de Salud Ocupacional, por parte del patrono, no lo exonera del cumplimiento de la obligación que tiene el patrono de rendir informe a las autoridades de la Salud Ocupacional, en relación con la ejecución de los programas.

## CAPITULO TERCERO COORDINACION

### ARTICULO TREINTA Y CINCO.-- COORDINACION DEL PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL.

El Plan Nacional de Salud Ocupacional que se regula en el presente Decreto se desarrollará utilizando los mecanismos de coordinación establecidos en los artículos subsiguientes.

### ARTICULO TREINTA Y SEIS.-- COMITE NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL.

El Comité Nacional de Salud Ocupacional creado por el Decreto 586 de 1983, es el organismo coordinador del Plan Nacional de Salud Ocupacional. Además de las personas y entidades señaladas en dicho Decreto, integrarán el Comité Nacional de Salud Ocupacional un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores que serán escogidos por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de las ternas que para tal fin le sean presentadas por las centrales obreras y los gremios que tienen representación en el Consejo Nacional del Trabajo.

### ARTICULO TREINTA Y SIETE.-- COMITES SECCIONALES DE SALUD OCUPACIONAL.

Créanse los Comités Seccionales de Salud Ocupacional con carácter permanente para diseñar y coordinar los programas de Salud Ocupacional a nivel seccional, los cuales estarán integrados por:

- a) El Jefe de la dependencia de Salud Ocupacional Seccional de Salud, o quien haga sus veces.
- b) El Jefe de la División Departamental del Trabajo correspondiente.
- c) El Jefe de la dependencia de Salud Ocupacional de la correspondiente Seccional del Instituto de Seguros Sociales.
- d) Un representante del Gerente Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- e) El Director de la Junta Seccional de Deportes o quien haga sus veces.
- f) Un representante del Gobernador.
- g) Un representante de los trabajadores.
- h) Un representante de los empleadores.

Parágrafo.-- Los representantes de los trabajadores y empleadores serán seleccionados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de ternas que para tal fin les sean presentadas por las centrales obreras y los gremios que tienen representación en el Consejo Nacional del Trabajo.

### ARTICULO TREINTA Y OCHO.-- RESPONSABILIDADES DE LOS COMITES DE SALUD OCUPACIONAL.

Los Comités Seccionales de Salud Ocupacional desarrollarán, en su respectiva jurisdicción, las atribuciones que se deriven de la aplicación de las funciones que en el Decreto 586 de 1983 se asignan al Comité Nacional de Salud Ocupacional.

#### ARTICULO TREINTA Y NUEVE.-- SUBCOMITES PARA ASUNTOS ESPECIFICOS.

Tanto el Comité Nacional como los Seccionales de Salud Ocupacional podrán constituir subcomités especiales para el estudio de asuntos específicos de Salud Ocupacional en su jurisdicción dando participación a los organismos y entidades de los sectores directamente relacionados con los aspectos a tratar. Para la constitución de dichos subcomités se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que los representantes sean expertos en el área de Salud Ocupacional cuyo asunto es objeto de estudio.
- b) Que se dé representación a las entidades gubernamentales y privadas directamente con el objeto de estudio; los subcomités especiales podrán ser de carácter transitorio o permanente, de acuerdo con las prioridades y necesidades del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

#### ARTICULO CUARENTA.-- COLABORACION DE ESPECIALISTAS.

Tanto los Comités Nacional y Seccionales de Salud Ocupacional como los Subcomités de asuntos Específicos podrán solicitar la participación o colaboración de entidades o personas especializadas en la rama específica cuyos temas sean objeto de estudio.

### CAPITULO CUARTO PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA Y SANCIONES

#### ARTICULO CUARENTA Y UNO.-- COMPETENCIA

Corresponde a las entidades gubernamentales que participan en el Plan de Salud Ocupacional la aplicación del procedimiento de vigilancia que se establece en este Decreto y de las sanciones y medidas preventivas consagradas en los artículos 577, 591 y demás disposiciones pertinentes de la ley 9a de 1979 y en el artículo 352 del Código Sustantivo del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas sobre Salud Ocupacional.

#### ARTICULO CUARENTA Y DOS.-- COMPETENCIA EXCLUSIVA Y OBLIGACION DE COLABORACION.

El sistema de vigilancia y control que se establece para garantizar el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional se rige por las siguientes reglas:

- a) Corresponde a las dependencias de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales, de la Caja Nacional de Previsión Social y demás entidades de Seguridad y Previsión Social, ejercer las acciones de vigilancia y control para el cumplimiento de las normas y de los programas de Salud Ocupacional en las empresas y trabajadores afiliados.
- b) Corresponde a las dependencias de Salud Ocupacional de los Servicios Sec-

cionales de Salud, o los que hagan sus veces, ejercer las acciones de vigilancia y control para el cumplimiento de las normas y de los programas de Salud Ocupacional en las empresas y trabajadores no afiliados al Instituto de Seguros Sociales ni a otra entidad de seguridad y Previsión social.

c) Los servicios seccionales de salud, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo, podrán directamente o a petición del Instituto de Seguros o de otra entidad de Seguridad Social, intervenir en el proceso de vigilancia y control para el cumplimiento de las normas y de los programas de Salud Ocupacional relacionados con sus empresas y trabajadores afiliados. Esta intervención podrá darse cuando se agote la competencia de estas Instituciones, por peligro inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad o en los casos especiales que determinen las autoridades de Salud o de Trabajo.

d) Para la aplicación del procedimiento de vigilancia y sanciones que establece este Decreto, solamente habrá una autoridad de Salud Ocupacional competente para iniciar un proceso. En consecuencia, una vez iniciado un proceso por una determinada dependencia de Salud Ocupacional, las dependencias del mismo nivel tendrán la obligación de suministrar la información requerida por la que acogió el conocimiento del proceso y de prestarle la colaboración administrativa y técnica que requiera para el adelantamiento del mismo.

#### ARTICULO CUARENTA Y TRES.-- INSPECCIONES EN LOS SITIOS DE TRABAJO.

Los técnicos de las instituciones oficiales, sean los equipos de salud del trabajo, los inspectores o técnicos en Salud Ocupacional de los Servicios Seccionales de Salud o los funcionarios de otras entidades de seguridad y previsión social, practicarán inspecciones sobre Salud Ocupacional en los sitios de trabajo, de las cuales deberán rendir informes al Jefe de la Dependencia de Salud Ocupacional correspondiente. Sin embargo, si durante las inspecciones a los sitios de trabajo los funcionarios competentes detectan situaciones de emergencia para los trabajadores o la comunidad deberán alertar de inmediato al patrono, al Comité de medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa y a la dependencia de Salud Ocupacional correspondiente para que se tomen las medidas pertinentes.

#### ARTICULO CUARENTA Y CUATRO.-- REQUERIMIENTOS.

Si como resultado del proceso de vigilancia y control aparecen violaciones a las normas y anomalías en la ejecución de los programas de Salud Ocupacional, de los cuales se deriven o puedan derivarse perjuicios para la salud de los trabajadores, el Jefe de Salud Ocupacional de la dependencia correspondiente requerirá por escrito al patrono de la empresa para que cumpla las normas y corrija las anomalías identificadas, dentro de los plazos que señale para su cumplimiento.

El patrono podrá solicitar reconsideración sobre los requerimientos y plazos, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación, cuando tenga objeciones sustentables técnicas.

En este caso, el Jefe de Salud Ocupacional de la dependencia correspondiente, reconsiderará los requerimientos y plazos fijados con la participación del patrono o su representante y de un representante de los trabajadores, y determinará los requerimientos y plazos definitivos.

#### ARTICULO CUARENTA Y CINCO.- PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES.

El incumplimiento a los requerimientos dentro de los plazos establecidos, dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones que establece la ley 9a de 1979, siguiendo este procedimiento:

a) Amonestación.

El Jefe de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales, del servicio seccional de salud, o de las Cajas de Previsión Social o quienes hagan sus veces, amonestará al patrono que haya incumplido los requerimientos mediante oficio en el cual se señalarán las infracciones a las disposiciones de Salud Ocupacional. Copia de la amonestación se entregará al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para lo de su competencia.

b) Multas.

Las dependencias competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vencidos los plazos perentorios sin que se cumplan los requerimientos, impondrán multas sucesivas desde una suma equivalente a doscientos salarios diarios mínimos legales hasta por una suma equivalente a diez mil salarios diarios mínimos legales al máximo valor vigente en el momento de dictarse la respectiva resolución. La resolución será motivada con base en los antecedentes que reciba el jefe de la respectiva dependencia de Salud Ocupacional.

En el caso de las empresas inscritas al Instituto de Seguros Sociales, éste también podrá reevaluar el grado de riesgo en que se encuentre ubicada la empresa.

c) Decomiso de productos o suspensión o cancelación del registro de licencia:

El Jefe del Servicio Seccional de Salud, mediante resolución motivada, podrá ordenar el decomiso de productos, decretar o solicitar la suspensión o cancelación del registro de la licencia de funcionamiento del lugar de trabajo que ocasiona directamente el problema de salud, con base en los antecedentes y en la información adicional que considere pertinente.

Copia de las resoluciones que ordenen el decomiso de productos o soliciten la suspensión o cancelación del registro o de la licencia de funcionamiento de los establecimientos de trabajo, deberá remitirse inmediatamente al Jefe de la Oficina Regional del Trabajo correspondiente.

d) Cierre temporal o parcial del establecimiento:

El Jefe de la Oficina Regional del Trabajo o el Jefe de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante resolución motivada, podrán ordenar el cierre temporal o parcial del lugar de trabajo, con base en los antecedentes y persistiendo el problema de Salud Ocupacional. Copia de la resolución se remitirá inmediatamente al Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

e) Cierre definitivo:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución motivada podrá ordenar el cierre definitivo del lugar del trabajo, con base en los antecedentes y persistiendo el problema de Salud Ocupacional.

#### ARTICULO CUARENTA Y SEIS.-- CONCEPTO PARA CIERRE DEFINITIVO Y CANCELACION DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO.

Los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social y los Servicios Seccionales de Salud, para la aplicación de las sanciones de cierre definitivo, cierre temporal o parcial del establecimiento o cancelación del registro o licencia de funcionamiento del lugar de trabajo, podrán obtener el concepto previo del Comité Nacional de Salud Ocupacional o del Seccional de Salud Ocupacional en su caso, para la expedición de la respectiva providencia, en la aplicación del proceso de vigilancia y sanciones que establece este decreto.

#### ARTICULO CUARENTA Y SIETE.-- PUBLICIDAD.

Las autoridades competentes, simultáneamente a la imposición de las sanciones a que se refiere este Decreto, podrán dar publicidad a las mismas con base en el artículo 578 de la ley 9a de 1979.

#### ARTICULO CUARENTA Y OCHO.-- RECURSOS LEGALES.

Contra las providencias que impongan sanciones en materia de Salud Ocupacional procederán los recursos de reposición y apelación en los términos del Decreto 2733 de 1959, o de las leyes que lo modifiquen o sustituyan.

En el caso de las resoluciones de decomiso de productos o cancelación de registro o de licencia, cierre temporal o parcial del establecimiento y cierre definitivo, solamente procederá el recurso de reposición.

#### ARTICULO CUARENTA Y NUEVE.-- DIVULGACION, CAPACITACION Y ASESORIA.

El Consejo Colombiano de Seguridad y demás entidades privadas de carácter semejante podrán servir como organismos de apoyo en las labores de divulgación, capacitación y asesoría en las áreas de Salud Ocupacional.

#### ARTICULO CINCUENTA.-- VIGENCIA.

El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias:

Dado en Bogotá, D.E., a los 14 días del mes de marzo de 1984.

(Fdo.) Belisario Betancur  
(Fdo.) Guillermo Alberto González  
Ministro de Trabajo y Seguridad Social  
(Fdo.) Jaime Arias Ramírez  
Ministro de Salud Pública

