

1

**“EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y DISEÑO DE
POSIBLES ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA SU MEJORAMIENTO”**

RUBY STELLA REY MARTINEZ

**CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ENFERMERIA
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
2003**

TE
375.006
R33

2

**“EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y DISEÑO DE
POSIBLES ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA SU MEJORAMIENTO”**

RUBY STELLA REY MARTINEZ

**Trabajo de Grado Como Requisito Parcial para Optar el Título de Especialista en
Salud Ocupacional.**

**DIRECTOR DE TESIS
REYNALDO MANTILLA R.
Especialista en Seguridad Industrial**

**CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE ENFERMERIA
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
2003**

Compra _____ Donación _____ Canje _____ U. de C. X
Precio \$ 25.000 Proveedor U. de C.
N° de Acceso 100125 N° de Ej. _____
Fecha de Ingreso: DD _____ MM _____ AA _____

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	
1. MATERIALES Y METODOS.....	10
1.1. INSTRUMENTOS.....	10
1.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	11
2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	13
2.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	13
2.2. ANÁLISIS CUALITATIVOS DE DATOS.....	24
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	26
4. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN.....	28
5. BIBLIOGRAFÍA.....	42
ANEXOS	



LISTADO DE GRAFICOS

	Pág.
EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA.....	18
EVALUACIÓN DEL PROCESO.....	19
EVALUACIÓN DEL RESULTADO.....	20
EVALUACIÓN TOTAL DEL PROGRAMA.....	21

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo identificar las características del programa de salud ocupacional en T.A.M. Ltda., que permitan el diseño de estrategias de intervención para su mejoramiento, se utilizó un diseño descriptivo de orden cualitativo.

La muestra estuvo conformada por 10 trabajadores, con edades comprendidas entre los 24 a 53 años, esta población fue evaluada a través de una entrevista semiestructurada y el cuestionario para la medición de la evaluación del programa de salud ocupacional.

Los resultados de la investigación muestran que el programa de salud ocupacional responde a los requerimientos de la empresa, pero se deben revisar las áreas débiles para reforzarlas y así lograr la excelencia en la calidad del mismo.

Resultando importante diseñar un programa de estrategias como herramienta de intervención frente a la problemática que ayuden al mejoramiento y al fortalecimiento de la institución.

INTRODUCCIÓN

La Salud Ocupacional es la condición física y psíquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su trabajo en un proceso laboral específico.

Este es un sistema que cada día adquiere mayor importancia porque el problema de las condiciones de salud y trabajo, tienen importantes repercusiones económicas y sociales, con consecuencias muy serias sobre los trabajadores y las organizaciones.

En la medida en que el valor de la salud y la seguridad en el trabajo se difunda a todos los niveles dentro de la cultura organizacional, con una actitud positiva, de apoyo y de respeto, los trabajadores de diferentes origen social, credo, política, nivel económico y grado de educación, aprenden a compartir un sistema de valores, un código de principios enmarcado dentro del respeto a la cultura de la prevención, la protección, el autocuidado, la calidad y la productividad, como una muy valiosa contribución al desarrollo personal y organizacional.

La presente investigación nace por la necesidad de superar los conceptos clásicos de seguridad, higiene y medicina del trabajo con un nuevo enfoque que, englobándolos a todos, afronte el problema de la salud laboral desde una perspectiva integral, que no se agote en la lucha contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, por muy prioritaria que esta sea. Por tanto, la investigación se lleva hacia el siguiente interrogante, ¿Cuáles son las características del programa de Salud Ocupacional de T.A.M. Ltda. y cuáles podrían ser las posibles estrategias de intervención para su

mejoramiento?; teniendo como finalidad, realizar una evaluación y diagnóstico del programa de Salud Ocupacional y el diseño de posibles estrategias de intervención, con el fin de detectar situaciones que afecten el entorno laboral, para potencializar el mejor desarrollo de actividades en salud ocupacional y consecución de objetivos.

Para aproximarnos al concepto de Salud Ocupacional, hemos de plantear en sentido amplio el concepto de salud con un triple equilibrio somático – psíquico – social. Tal equilibrio debe existir en los hombres, para poder manifestar que estos tienen salud. Por otra parte, cuando relacionamos la salud con el trabajo es cuando se puede empezar a observar las vinculaciones entre salud y trabajo, siendo necesaria la salud para trabajar, paradójicamente trabajando se pierde salud.

Sin embargo, lo que importa en salud ocupacional no es solo el criterio compensatorio que implica el concepto de accidente de trabajo, o el de enfermedad profesional; el verdadero desafío es ver el papel que juegan las condiciones de trabajo, en el conjunto del proceso salud – enfermedad. Se trata de poder organizar las medidas de intervención, actuando sobre el ambiente, aunque a veces el interés que se tiene por aminorar las pérdidas de salud, no es siempre positivo.

T.A.M. al igual que otras organizaciones es consciente de la importancia del cumplimiento de los programas de salud ocupacional; en donde, para el desarrollo de esta política, son fundamentales la participación de todos los trabajadores y la intervención de acciones realizadas por todas las áreas involucradas en el proceso.

Por eso, los objetivos específicos planteados, en esta investigación, fueron los siguientes,

- Aplicar un cuestionario de medición del estado actual del programa de salud ocupacional.
- Verificar la información obtenida a través del cuestionario de medición, mediante la aplicación de entrevista semi – estructurada.

- Realizar un análisis diagnóstico integral del programa actual de salud ocupacional.
- Plantear estrategias de intervención que permitan su mejoramiento.

El alcance de este estudio depende en gran medida de un adecuado manejo metodológico, de la profundidad del análisis y la posibilidad de aplicación o ejecución de estrategias por parte de la institución. Teniendo en cuenta, en las bases teóricas del marco legal, las Obligaciones del Patrono, las Obligaciones del Trabajador y la constitución de los elementos básicos del panorama de Salud Ocupacional.

Además, se hizo un bosquejo general de lo que debe contener y desarrollar un programa de salud ocupacional de la empresa grande. Las empresas medianas y pequeñas, como es lógico, implementaran un programa de salud ocupacional acorde con su tamaño y requerimientos del caso.

Todo programa de salud ocupacional de empresa (Psoe) debe contener bien claro, su estructura, el proceso y los resultados; dirigidos a la prevención y control de los factores de riesgos profesionales en sus trabajadores.

2.2.2.1 Estructura.

Como una parte introductora sobre la empresa y con el fin de conocer mejor y más sobre la empresa en mención, se hace necesario el que haga una descripción de la empresa, especialmente sobre: dirección, que hace la empresa o cual es su actividad económica principal, que materias prima utiliza en el proceso industrial o de servicio; una descripción macro del proceso productivo, sus departamentos y secciones. Si tiene sucursales, los equipos y herramientas que utiliza en el proceso, etc.

En cuanto al programa de salud en si, la estructura, se refiere a todos los recursos disponibles de la empresa para responder a las necesidades o demandas de la población trabajadora con respecto a su salud, al medio ambiente laboral y para dar cumplimiento a la normatividad legal.

2.2.2.2 Proceso.

Consiste básicamente en hacer un diagnostico de las condiciones de trabajo en la empresa y de las condiciones de salud de los trabajadores. Hechos el diagnostico se pueden planear las actividades preventivas, correctivas y de promoción de salud ocupacional

2.2.2.3 Resultados (Indicadores de gestión).

Se refiere al impacto del programa en cuanto al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salud, a la eliminación y/o control de los factores de riesgos, la minimización de los riesgos y al incremento de la productividad de la empresa. La evaluación de los resultados se puede realizar semestral mente y de conformidad con ello se pueden ajustar las actividades. Se aconseja determinar, entre otros, los siguientes índices (índice de frecuencia y de severidad y el ILI) del año inmediatamente anterior, con el fin de comparar el impacto o efecto de las actividades ejecutadas con las del presente año y tomar las decisiones pertinentes.

En los resultados obtenidos se muestra la evaluación del estado actual del programa de salud ocupacional, realizando de cada factor un análisis cualitativo. Por último, se sugieren algunas estrategias para intervenir en los aspectos en donde se hayan encontrado debilidades.

Este tipo de investigaciones permiten poner en practica los conocimientos adquiridos y generar otros nuevos.

1. MATERIALES Y METODOS

El tipo de investigación es descriptivo, debido a que el estudio busca analizar e interpretar la naturaleza actual del problema en cuestión, en una población determinada.

A través de esta investigación se pretendió establecer las características actuales del programa de salud ocupacional de T.A.M. Ltda., de igual manera describir las posibles estrategias para su mejoramiento.

Por otro lado, la investigación es de orden cualitativo debido a que se requiere la observación directa del problema a estudiar, y que se busca una interpretación concreta de aquellas respuestas obtenidas en la investigación, permitiendo captar las dimensiones del problema desde el punto de vista de cada trabajador. Se complementa con algunos análisis de tipo cuantitativo, aportados por estadística descriptiva básica.

1.1. INSTRUMENTOS

La recolección de información y datos obtenidos para llevar a cabo dicha investigación se obtuvo a través de las siguientes fuentes: una entrevista semiestructurada, el cuestionario de evaluación del desarrollo del programa de Salud Ocupacional del Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

La entrevista fue diseñada por la investigadora, esta consta de 12 ítems, de preguntas abiertas y otras cerradas, esta fue aplicada por la investigadora a nivel individual, en cada puesto de trabajo debido a la poca movilidad y disponibilidad de tiempo que

poseen cada uno de los participantes y el carácter personal de las respuestas cerciorándose de que cada persona conociera el objetivo real de la entrevista y aportará información valiosa para la investigación.

Luego se llevo acabo una tabulación manual para corroborar la información y seleccionar la muestra.

Posteriormente se aplicó un cuestionario de fácil manejo y comprensión; para los objetivos de este estudio se escogió dentro de los instrumentos disponibles el cuestionario de evaluación del desarrollo del programa de salud ocupacional del Seguro Social, el cual constituye una guía y proceso didáctico sobre la organización, ejecución y evaluación de cada etapa del programa de salud ocupacional por parte de las empresas.

La base inicial de este cuestionario la constituyó la tesis de grado de dos enfermeras estudiantes del postgrado de salud Ocupacional de la Universidad Nacional, a partir del cual se realizaron los ajustes y pruebas necesarias.

Para el estudio se tomó como modelo preliminar, el cual fue sometido a modificaciones y a una prueba piloto para incrementar su consistencia interna y su nivel de validez.

Contiene los estándares, parámetros e indicadores de referencia fundamentales, que regirán los programas de salud ocupacional de las empresas

1.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

De la población general (30 trabajadores) elegida inicialmente (todos los empleados de T.A.M.) se realizó una primera delimitación por un muestreo por conveniencia, tomando aquellos grupos de cargos que se adaptaban más a las necesidades del estudio. Estos cargos debieron llenar algunos requisitos en cuanto al nivel de responsabilidad y carga de trabajo, decisión tomada mediante el estudio detallado del manual de funciones

suministrado por la empresa. Finalmente se estableció una población conformada por cargos administrativos y operativos a la cual se aplicó una entrevista preliminar. La muestra final esta conformada por 10 trabajadores con edades comprendidas entre los 24 y 53 años, la gran mayoría de estos trabajadores son hombres



2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

2.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

2.1.1. Análisis cuantitativo resultados del cuestionario de evaluación del programa de salud ocupacional.

2.1.1.1. Procedimiento

El cuestionario de evaluación del programa de Salud Ocupacional fue aplicado a una muestra a 10 personas de una población de 30 trabajadores.

Para el procesamiento de los datos obtenidos a partir de la aplicación del instrumento, se inició con la tabulación de la información analizándose en el siguiente orden.

Para obtener el Promedio Parcial de la Estructura, sume el total de los puntajes obtenidos en las Alternativas A y B, y divida este resultado entre 7 (total de criterios evaluados).

Para obtener el Promedio Parcial del Proceso, sume el total de los puntajes obtenidos en las alternativas A y B, y divida esta sumatoria entre 28 (total de criterios evaluados) menos el total del puntaje de la alternativa E.

Para obtener el promedio Parcial del Resultado, sume el total de los puntajes obtenidos en las alternativas A y B; réstele a este total, la sumatoria de las alternativas F y G.

Divida este resultado entre 9 (total de criterios evaluados) menos el total del puntaje de la alternativa E.

Para establecer el Promedio General, sume los promedios parciales y divida este resultado (total general) entre 3.

El Promedio General es la cuantificación final de la Evaluación de la Calidad del Programa. Permitirá analizar y establecer qué aspectos del programa requieren mejorarse, ya sea en una parte o en su totalidad.

Una vez realizado el cálculo de los promedios e interpretados los resultados, se deberá analizar la situación y plantear alternativas factibles en un tiempo determinado, tendientes a mantener, reforzar, mejorar y buscar la excelencia del programa. Esta información es básica para las evaluaciones futuras que se realicen.

2.1.1.2. Interpretación Del Resultado De La Evaluación

De 9 a 10 puntos : EXCELENTE

Este resultado está indicando que el alcance del Programa es el óptimo, lo que evidencia la calidad del mismo. Se debe continuar asi y no se debe permitir que éste vaya a decaer.

De 6 a 8 puntos : BUENO

Este resultado está indicando que el programa responde a los requerimientos de la empresa. Pero se deben revisar las áreas débiles para reforzarlas y asi lograr la excelencia en la calidad del mismo.

De 3 a 5 puntos : REGULAR

Este resultado demuestra que el programa no está bien orientado. Se deben identificar los puntos débiles y analizar las causas, con el fin de buscar estrategias operativas para modificar las deficiencias o la ausencia de actividades propias del programa y obtener de esta manera la buena calidad del mismo.

De 0 a 2 puntos: DEFICIENTE

Este resultado está indicando que el programa es insuficiente y presenta grandes inconsistencias que no le permiten buenos resultados. Se debe hacer un replanteamiento del programa, teniendo en cuenta las bases conceptuales de este modelo para lograr en un futuro la calidad y la excelencia del mismo.

EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA

CRITERIOS EVALUADOS	ALTERNATIVAS - PUNTAJE		
	A	B	C
1	10	0	0
2	3	5	2
3	2	6	2
4	2	3	5
5	6	0	4
6	4	3	3
7	4	5	1
TOTAL	31	22	17

EVALUACIÓN DEL PROCESO

CRITERIOS EVALUADOS	ALTERNATIVAS - PUNTAJE				
	A	B	C	D	E
1	2	6	2		
2	8	2			
3	6	4			
4	2	5	3		
5	2	6	2		
6	5	5			
7	4	4	2		
8	4	3	3		
9	2	6	2		
10	1	7	2		
11	5	5			
12	8	2			
13	5	5			
14	2	3	5		
15		5	5		
16		5	5		
17		6	4		
18		5	2	3	
19		8	2		
20		10			
21	5	5			
22	8	2			
23	6	2	2		
24		5	5		
25	5	5			
26	3	5	2		
27	5	5			
28	8	2			
TOTAL	96	133	48	3	0

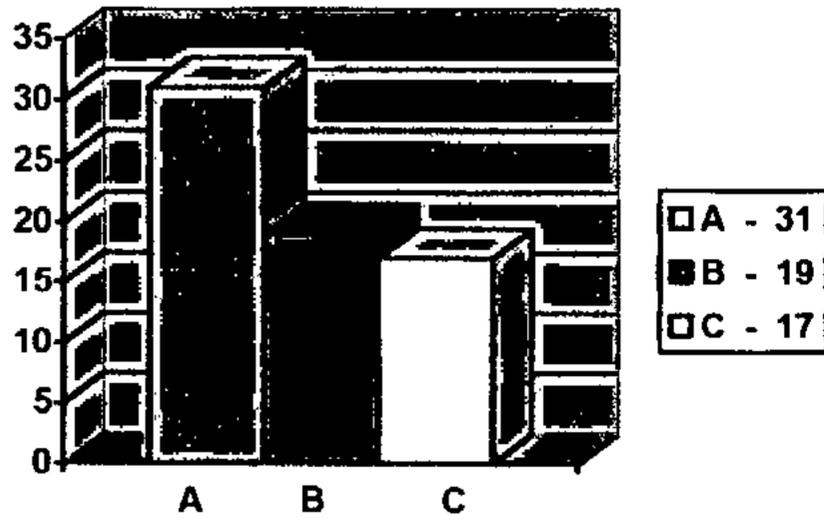
EVALUACIÓN DEL RESULTADO

CRITERIOS EVALUADOS	ALTERNATIVAS - PUNTAJE				
	A	B	C	D	E
1			6	4	
2			4	6	
3					
4	8	2			
5	6	4			
6	7	3			
7		2	3	5	
8		2	2	6	
9	3	2	3	2	
TOTAL	24	15	18	23	0

NO CONTESTAN

GRAFICAS

EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA



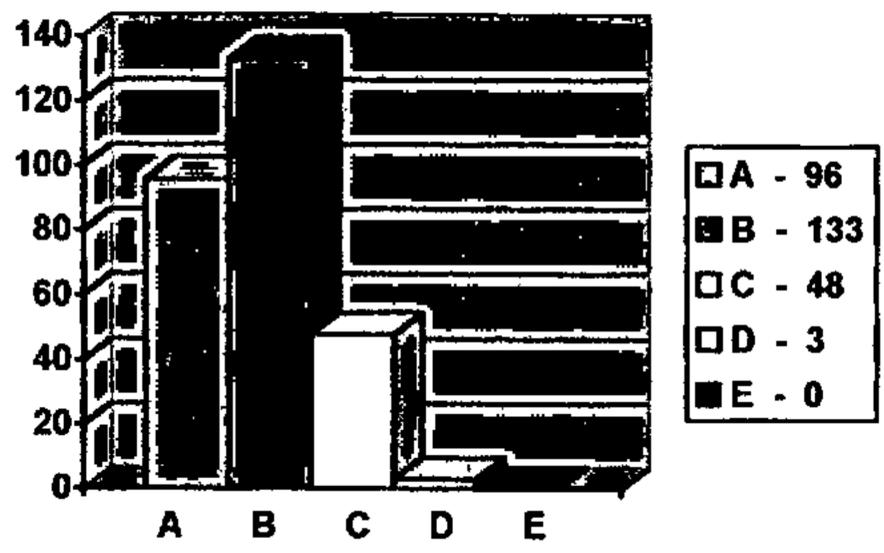
Promedio Parcial de la Estructura (PPE)

$$PPE = \frac{\text{TOTAL PUNTAJE A + B}}{7}$$

$$PPE = \frac{31 + 19}{7}$$

PPE = 7.14 BUENO

EVALUACIÓN DEL PROCESO



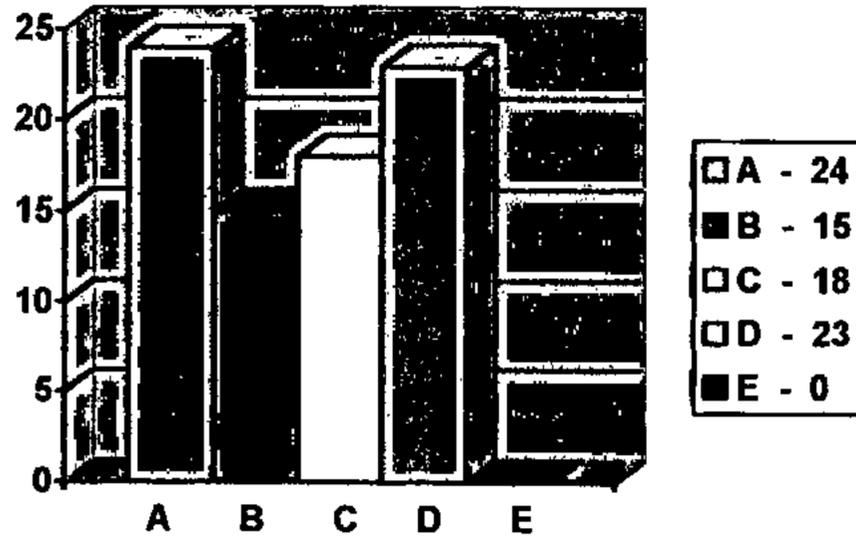
Promedio Parcial del Proceso (PPP)

$$PPP = \frac{\text{TOTAL PUNTAJE A + B}}{28 - \text{TOTAL PUNTAJE E}}$$

$$PPP = \frac{96 + 133}{28 - 0}$$

PPP = 8.17 BUENO

EVALUACIÓN DEL RESULTADO



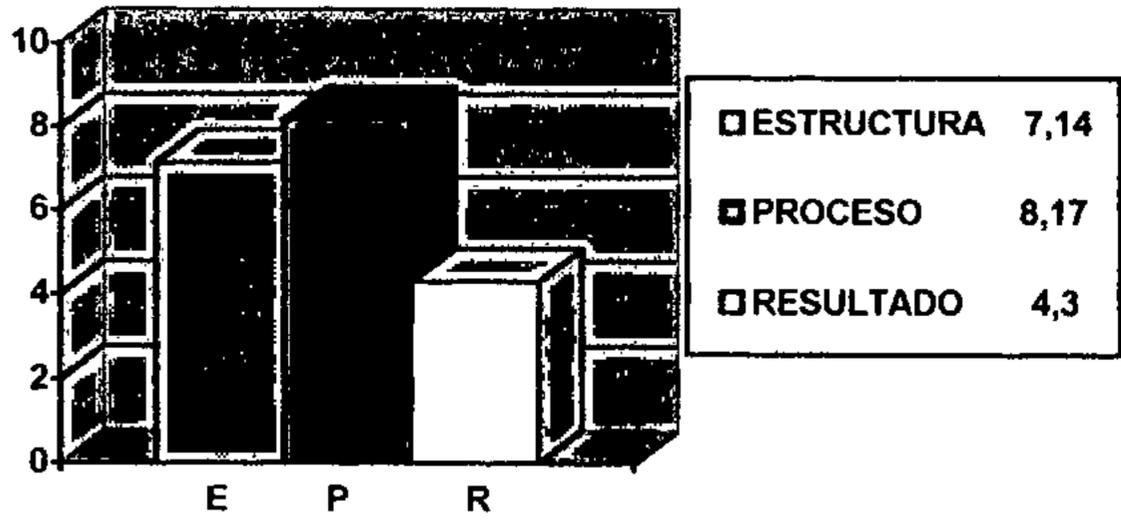
Promedio Parcial del Resultado (PPR)

$$\text{PPR} = \frac{\text{TOTAL PUNTOS A + B}}{9 - \text{TOTAL E}}$$

$$\text{PPR} = \frac{24 + 15}{9 - 0}$$

$$\text{PPR} = 4.3 \quad \text{REGULAR}$$

EVALUACIÓN TOTAL DEL PROGRAMA



Porcentaje Total del Programa (PTP)

$$PTP = \frac{E + P + R}{3}$$

$$PTP = \frac{7.14 + 8.17 + 4.3}{3}$$

PTP = 6.57 BUENO

2.1.2. Análisis cuantitativo resultados de la entrevista semiestructurada de evaluación del programa de salud ocupacional.

2.1.2.1 Procedimiento.

Después de la aplicación del cuestionario de evaluación del desarrollo del programa de salud ocupacional, se procedió a la realización de la entrevista individual semiestructurada, donde se tuvo en cuenta: disposición para cooperar, asegurar que el individuo a entrevistar tuviera la información requerida, el tiempo disponible y pudiera expresarse libremente.

Inicialmente se creó un ambiente empático partiendo de la presentación abierta y espontánea de la investigadora, observándose altos niveles de aceptación y confianza en los entrevistados, reflejado a través del contenido de los mensajes verbales y no verbales, lo cual permitió recopilar información relevante para la presente investigación.

Después del establecimiento del rapport se le explicó a los entrevistados el objetivo del estudio.

Al clarificar los aspectos antes expuestos se culminó el cierre, manifestándole a las personas agradecimientos por el suministro de la información, recordándole la importancia del estudio y total confidencialidad.

Posteriormente se procedió a analizar la información obtenida mediante la selección de respuestas comunes de los funcionarios en los diversos aspectos, tomando como referencia cada una de las variables que integran el programa de salud ocupacional, luego de recopilada la información se procedió a clasificar las opciones de respuestas opción A (favorable) y opción B (desfavorable) para determinar el grado de satisfacción o insatisfacción de los mismos como se muestra en la tabla de entrevista individual.

TABULACION DE DATOS DE ENTREVISTA INDIVIDUAL SEMIESTRUCTURADA

VARIABLE	ITEMS	OPCION RESPUESTA A	OPCION RESPUESTA B
EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA	1	El programa es conocido y apoyado 70%	Solo se conocen algunas actividades 30%
	2		No existe conocimiento de la realización de dichas reuniones 100%
	3	Existe un presupuesto para efectos de salud ocupacional 30%	No hay conocimiento al respecto 70%
	4	Existe un conocimiento general 75%	Muy poco conocimiento de las bases legales 25%
EVALUACIÓN DEL PROCESO	5	Se tiene conocimiento de que existe 50%	Existe pero no se conoce su resultado 50%
	6	Se realizan vivitas de inspección periódicas 80%	Algunas veces se realizan estas visitas 20%
	7	Algunas veces se ha recibido capacitación 10%	Muy pocas veces se ha recibido capacitación 90%
	8	Están expuestas en la empresa 70%	Se conocen algunas normas 30%
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	9	Se conocen algunos accidentes 35%	No se conocen los índices 65%
	10	Se conocen algunas enfermedades que se han presentado 30%	No se conocen los índices 70%
	11	Algunas veces 20%	Muy pocas veces 80%
	12	Algunas acciones se cumplen 50%	No se cumplen todas las acciones 50%

- Los porcentajes mencionados en esta tabla son aproximados

2.2. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS CUALITATIVOS

Como fuente para la elaboración del programa de salud ocupacional, y para lograr una aproximación más cercana a las percepciones que tienen los trabajadores con respecto a dicho programa, se tomó el contenido de los resultados obtenidos a partir del cuestionario de medición y la entrevista semiestructurada conjuntamente teniendo en cuenta los objetivos planteados en esta investigación.

En T.A.M. Ltda. se detectó incongruencia en los resultados obtenidos; en el cuestionario hay un total de 6.57% lo que nos está indicando que los trabajadores perciben que el programa responde a los requerimientos de la empresa; mientras que a través de la entrevista se percibió el programa como regular, 'es decir poco orientado', insuficiente con grandes inconsistencias que no le permite buenos resultados.

La discrepancia entre los datos obtenidos podría estar asociada al ambiente (confianza y tranquilidad) en que se encontraban los trabajadores al contestar los instrumentos. La entrevista se prestó para crear un clima más tranquilo con la conversación directa de la investigadora, lo cual pudo significar mayor sinceridad y menos presión y manipulación en sus respuestas.

Al revisar las tres grandes variables encontramos que en la evaluación de la estructura que arroja un resultado de 7.14, lo que significa que el programa responde a los requerimientos de la empresa, pero se deben revisar las áreas débiles para reforzarlas y así lograr la excelencia en la calidad, áreas como asignación de recursos humanos para lograr una óptima ejecución, presupuesto específico y el funcionamiento del comité paritario (desconocido por los trabajadores).

En cuanto a la evaluación del proceso, siendo su resultado 8.17, se encuentran deficiencia en el desconocimiento por parte de los trabajadores del panorama general de factores de riesgo, lo cual no permite la adecuada orientación de las actividades preventivas.

Igualmente perciben los trabajadores que no reciben capacitación y entrenamiento en salud ocupacional.

Es de resaltar en este aspecto que se realizan periódicamente las visitas de inspección, en los puestos de trabajo (no es realizada por especialistas en salud ocupacional).

Pasando a la evaluación de resultados con una calificación de 4.3, lo cual demuestra que el área no esta bien orientada, se deben identificar los puntos débiles tales como control de factores de riesgo en donde se debe conocer y utilizar métodos y procedimientos para la atenuación o eliminación del riesgo.

Igual se ve claramente que en el tema de accidentes de trabajo y enfermedad profesional los trabajadores no tienen información sobre estadísticas al interior de la organización.

Retomando la evaluación total que da un puntaje de 6.57 (bueno) y revisando los objetivos planteados en la investigación, se puede decir que se cumplieron en su totalidad.

Encontrando algunas deficiencias e inconsistencias en el desarrollo del programa de salud ocupacional, lo que nos dice que se debe hacer un replanteamiento del programa teniendo en cuenta las bases conceptuales de este modelo para lograr en un futuro la calidad y excelencia del mismo.



3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizada el la evaluación del programa de salud ocupacional en T.A.M. Ltda., es posible resaltar que ya empieza a existir una cultura en salud ocupacional al interior de la organización.

Hay conciencia por parte de los trabajadores de la existencia del programa de salud ocupacional; como un conjunto de normas organizadas pendientes a mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones cumpliendo con la reglamentaciones expedidas por los Ministerios de Trabajo, Seguridad Social y de Salud, con el objeto de dar fiel cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, más no se ve claramente la ejecución de las actividades de implementación del programa.

Por ejemplo el comité paritario esta establecido mas no se ejecuta en la realidad, no se dan las reuniones, por lo tanto no hay una vigilancia en el cumplimiento del programa.

Hay poca capacitación, por lo cual existe mucha desinformación por parte de los trabajadores en cuanto a la estructura, proceso y resultado de los que es el contenido general de un programa.

Como punto fuerte de la organización esta el alto nivel en el sentido de pertenencia que poseen los funcionarios y el gran interés que presenta la nueva dirección de la organización por la salud ocupacional, aspecto positivo para empezar a crear ese alto sentido de pertenencia por parte de los funcionarios hacia el programa de salud ocupacional.

Las recomendaciones están dirigidas a una mayor capacitación en salud ocupacional por parte de los empleados, a la presencia de un especialista en salud ocupacional que pueda dirigir y apoyar oportunamente el proceso de implementación con el fin de mantener el programa vigente.

Por otro lado es importante que se empiece a divulgar y promocionar toda la información sobre salud ocupacional que esta escrita:

- Reglamento de Higiene y seguridad industrial
- Comité Paritario (Ejecución)
- Planes de Emergencia, Contraincendio, Contingencia y Primeros Auxilios
- Programa de Saneamiento Básico Ambiental
- Investigación de Accidentes

4. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

teniendo en cuenta las variables analizadas y los resultados obtenidos se diseñaron estrategias dirigidas a crear un mayor sentido de pertenencia hacia el programa de Salud Ocupacional, un mayor compromiso por parte de los trabajadores e información y capacitación por parte de las directivas de la empresa.

Estrategia 1:

Capacitación y autoformación

• *Capacitación:* considerando al trabajador como un ser integral se tratará de proporcionar el desarrollo de personal mediante el uso de una serie de conceptos, técnicas, estrategias y metodologías buscando el desarrollo continuado de sus metas y objetivos, tratando de que armonicen con la base de la empresa.

• *Entrenamiento:* todo trabajo o actividad requiere un aprendizaje de cómo realizarlo bien desde la primera vez; pueden ser minutos o años pero lo cierto es que nadie debe desempeñar una actividad para la que no fue preparado, por ello el objetivo es entrenar adecuadamente en todos los pasos, modos y técnicas al nuevo trabajador de tal forma que desde un principio pueda responder por la seguridad, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

Capacitación en prevención

Cuando se ingresa a una comunidad laboral, no sólo se espera que se desarrolle un trabajo específico, sino que el nuevo trabajador se adapte a su nuevo medio ambiente de trabajo, se incorpore a la conducta de ese grupo lo asimile y desde un principio

descubra cuáles pueden ser sus posibilidades de progreso, sus metas, sus realizaciones, y cuáles sus necesidades para poder cumplir sus aspiraciones.

Igualmente, la administración debe analizar al nuevo miembro, observar sus capacidades, sus motivaciones, su potencial, y de acuerdo con lo estudiado y con las políticas de la empresa, trazar un plan de desarrollo para tratar de tener un mejor recurso humano en todo sentido.

Cuando hablamos de capacitación en prevención estamos refiriéndonos a un programa que abarca el conocimiento actualizado de los ambientes laborales, de los sistemas de producción, de los controles establecidos, de los sistemas de administración, de las evaluaciones de desempeño, en fin, del ambiente donde se trabaja.

La capacitación debe ser un proceso continuado, dinámico, de nunca acabar, puesto que la actualización de metas de la organización y las propias exigen una permanente adaptación y evolución de nuestros conceptos tradicionales.

Podemos considerar tres grandes grupos de actividades en la capacitación de la prevención:

- *Introducción al personal nuevo:* todo trabajador que se vincule a una empresa debe recibir una muy buena orientación sobre los riesgos a que estará sometido en su medio laboral y las consecuencias en su propia integridad personal y en su ámbito laboral que puede llegar a sufrir en caso de no cumplir las reglamentaciones e instrucciones establecidas por la empresa en su programa de salud ocupacional, pero tratando siempre de llegar a conseguir su compromiso, con el argumento de que al final, en caso de accidente o enfermedad, el principal perjudicado será el mismo; este programa debe realizarse lo más pronto posible luego del ingreso del nuevo trabajador, de preferencia antes de iniciar la labor asignada y tanto el contenido, como el diseño general debe corresponder a los diferentes niveles de los recién ingresados.

- *Cursos de actualización para el desempeño de su trabajo:* las máquinas cambian, los sistemas de trabajo varían, Los ambientes de trabajo se transforman, las políticas de las empresas evolucionan, por lo tanto, el trabajador no puede ser estático, permanente, sino que debe transformarse de acuerdo a las nuevas demandas del trabajo; por eso la empresa debe mantener una actualización permanente de ellos y así lograr los objetivos de mejora-miento progresivo y permanente del recurso humano,
- *Evaluación del desempeño:* cada 10 a 12 meses es necesario realizar una evaluación de tipo personal cada trabajador, donde se analizan los resultados, sus expectativas, su potencial y se fijan unas metas a corto y mediano plazo mediante un compromiso bilateral de cumplimiento; sin lugar a dudas, ésta entrevista bien realizada por el jefe es una de las mejores herramientas que tiene la administración para evaluar el potencial y el desarrollo de los colaboradores.

Entrenamiento en prevención

Lo definimos como una actividad formativa mediante un proceso planeado de aprendizaje continuado para que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades con la menor posibilidad de daños por accidente y/o enfermedades profesionales.

Objetivos

- Disponer de empleados dotados de habilidades y conocimientos suficientes para que trabajen con seguridad.
- Actualizar y mejorar el conocimiento de los métodos de trabajo, su relación con el ambiente y con la producción en general.
- Preparar trabajadores polifuncionales (preparados en varios oficios) cuando muestran buen potencial de desarrollo y deseos de progresar.

- Proporcionar actualización en el cargo, ya sea por modernización de maquinaria, cambios de proceso o posibilidades de ascenso.

Programa

- Un buen programa de entrenamiento debe reunir ciertas condiciones para que sea operativo, eficaz y cumpla con los objetivos planeados.
- Debe corresponder a una política de empresa para así garantizar recursos suficientes, continuidad y apoyo de toda la línea administrativa.
- Es necesario tener una infraestructura básica, suficiente, adecuada y calificada para dar respuesta a las necesidades de la organización.
- Debe estar basado en una investigación de necesidades presentes y futuras, con definición de las prioridades a desarrollar.

Sistemas de evaluación y control de los resultados

- Cada jefe debe comprometerse con el programa y aceptar que el mejor entrenamiento es el que se hace en el lugar de trabajo con él como instructor o evaluador.
- Debe existir una metodología establecida que garantice el aprendizaje, los métodos y procedimientos de enseñanza apropiados.
- Análisis de puestos de trabajo y condiciones especiales de ejecución en relación con el desempeño seguro.
- Los instructores deben estar comprometidos con su labor.

Metodología

Existen multitud de métodos y sistemas de enseñanza; aquí sólo daré algunas pautas generales aplicables en la mayoría de los sistemas de entrenamiento utilizados en las empresas y que a mi juicio me ha parecido interesante de considerar en los programas de entrenamiento en la prevención de riesgos.

- **Manual de normas de seguridad por oficios:** este es el elemento clave para desarrollar el programa y de él se desprende todo el contenido del entrenamiento específico.
- **Normas de operación:** como la seguridad es parte del oficio y no un agregado, es necesaria la integración de las normas y principios de la prevención con toda la descripción del trabajo.
- **Razón de ser del oficio en el proceso del trabajo:** ningún trabajo es totalmente independiente, todos en mayor o menor proporción están interrelacionados entre sí, por lo cual es de mucha importancia hacerle comprender al trabajador qué significa su trabajo en el proceso y su responsabilidad para que desde un principio las cosas se hagan de la mejor manera.
- **Métodos definidos de instrucción;** se deben establecer en forma ordenada, definida, concreta y muy operativa las diferentes normas de instrucción, de acuerdo con los parámetros establecidos en párrafos anteriores, pues nada es tan inoficioso y peligroso como la improvisación en entrenamientos.

Preparar al Trabajador

- **Dándole confianza suficiente.**

- Colocándolo en un ambiente adecuado.
- Definiendo el trabajo a realizar.
- Interesarlo en la instrucción.

Preparar la instrucción

- Tener ayudas suficientes.
- Resaltar los puntos clave.
- Tener guías y seguimientos adecuados.
- Buscar aulas o lugares confortables.

Hacer prácticas

- Ejecutar el trabajo y corregir los errores.
- Procurar que el entrenamiento explique paso a paso lo aprendido.
- Asegurarse de que el trabajador entendió y comprendió lo indicado.
- Establecer un sistema de auditoria los primeros días de trabajo para estar seguros de que la instrucción cumplió con sus objetivos.

Métodos diversos

Son muchos, cada empresa y cada instructor tienen sus preferencias, de tal manera que es difícil asegurar que uno u otro son los mejores, pues lo cierto es que según los objetivos, los recursos, el tiempo y otra serie de condiciones, los diferentes métodos deben ser valorados para definir cuál o cuáles serán los más indicados en un momento dado, pues no es lo mismo el establecimiento de una instrucción programada, que una simple conferencia o que un sistema de grupo compartido.

Instrucción programada

En general comprende cuatro pasos básicos:

- Se analiza el material de entrenamiento y se divide en elementos principales o claves.
- Cada paso o tema se organiza según un orden, de manera que se establezca una progresión lógica.
- Cuando el entrenado completa un tema, el instructor hace preguntas con el objetivo de evaluar la comprensión obtenida.
- Establecer refuerzos y sistemas de retroalimentación de tal manera que permita al entrenado controlar su propio ritmo de aprendizaje.

Este sistema tiene grandes ventajas como es el que los estudiantes avancen a su propio ritmo, sean ellos los que pongan sus metas y logros y a la vez puedan evaluar sus vacíos y falta de interés personal; otro aspecto importante del sistema es que puede ser individual y por lo tanto no es necesario esperar la conformación de un grupo para iniciar el entrenamiento.

Verificación de entrenamiento

Luego de que el instructor ha dado por terminado el entrenamiento de un nuevo empleado, se debe utilizar una tarjeta especial referida a los oficios que debe desempeñar, para tener una comprobación escrita de su capacidad y realizar una prueba de observación directa por su jefe y así tener la seguridad de que se encuentra bien preparado para desempeñar su tarea con todas las normas de prevención. La realiza el jefe con entrevistas al instructor y al entrenado.

Análisis de los Riesgos del Oficio (A.R.O.)

Corresponde al estudio específico de los riesgos de cada trabajo según las normas de seguridad establecidas y los requerimientos especiales en elementos de protección personal, del entorno ambiental y de todo lo relacionado con las condiciones de salud necesarias para un sano desempeño.

Retroalimentación y reentrenamiento

Indudablemente una retroalimentación continuada, motivada y bien dirigida constituye uno de los pilares fundamentales del entrenamiento, pues así se contará siempre con un personal actualizado y bien dispuesto para asumir reentrenamientos cuando sea necesario por cambio de máquinas o procesos o mejor aún cuando se pretende tener trabajadores polifuncionales capacitados suficientemente bien en dos o tres oficios.

Tarjeta de control de capacitación

A cada trabajador se le debe llevar una tarjeta de capacitación donde debe constar qué entrenamiento recibió, quien lo entrenó, cuánto tiempo, qué otros oficios sabe desempeñar, cuándo debe ser reentrenado, qué potencial tiene y otros datos importantes para un buen desarrollo personal.

Siete principios que promueven el aprendizaje en los adultos

Estos principios se han utilizado en Canadá para el entrenamiento en seguridad con gran éxito:

- El entrenamiento debe corresponder a una necesidad de mejorar las habilidades y conocimientos que cada uno ha adquirido, creando en los trabajadores la idea de que un trabajo bien realizado ayudará día a día a un mejor desempeño.
- Los empleados deben ver que las nuevas ideas son prácticas realizables. Esto es, que las nuevas técnicas se pueden demostrar y realizar como mejoras en el trabajo.
- Los empleados deben tener oportunidades de practicar nuevas habilidades bajo supervisión inicial, en una atmósfera de seguridad y tranquilidad, donde no se le esté midiendo su rendimiento y productividad hasta tanto no esté lo suficientemente bien preparado
- Mientras hace estas prácticas debe recibir retroalimentación positiva para que así aproveche mejor las nuevas destrezas.
- Los empleados deben ser asistidos, orientados y cuando presentan buenos resultados deben ser estimulados y dejar constancia en la evaluación de desempeño.
- Los programas de entrenamiento deben ser presentados a los empleados según su nivel, ellos son adultos y como tales deben ser tratados. No los rebaje.
- El entrenamiento debe ser orientado a los trabajadores como una percepción de realidad. La efectividad del entrenamiento debe ser entendida como una oportunidad para mejorar su trabajo y desarrollo laboral y personal.

Estrategia 2:**Fomentar la creatividad. generar concursos****Ideas: ¿Cómo apoyarlas?**

Una forma de mirar las ideas se resume en una caricatura de Addams que apareció por primera vez en The New Yorker. Cuando alguien se atribuye el mérito de las ideas, por lo menos se reconoce que para algunos son importantes. El manejo de la creatividad se basa en el principio de la tolerancia de los errores. La creatividad gira siempre alrededor de un riesgo. Naturalmente, la creatividad necesita más que un simple riesgo, también son necesarios talento y responsabilidad. Sin embargo, en este punto siempre nos preguntamos cómo encender la chispa creativa e incorporarla a una organización.

¿Por qué algunas personas y compañías son más creativas que otras?

La creatividad es un medio, no un fin. El objetivo final de cualquier compañía, es obtener beneficios y crecer. El problema es cómo, y este es un asunto administrativo.

Arthur Koestler, en su libro "El Acto de la Creación", hace una distinción entre la creatividad y las actitudes rutinarias de pensar en un sólo plano: "El acto creativo siempre opera en más de un plano". La creatividad no crea algo a partir de nada. Descubre, selecciona, reorganiza, combina, sintetiza hechos y habilidades ya existentes.

Las analogías son una forma de organizar las ideas ya existentes. El inventor del Velero, por ejemplo, aparentemente lo descubrió pensando en los cadillos que se pegaban a su pantalón cuando caminaba por los campos.

Pasemos ahora a considerar algunas formas del manejo de la creatividad en una empresa:

Proteger las ideas nuevas

Dice Peter Drucker: "Una compañía innovadora sabe que la innovación comienza con una idea y que las ideas son como bebés, al nacer son pequeños e inmaduros".

En muchas compañías abundan las personas bien intencionadas que pueden matar las ideas con preguntas o simplemente tienen tantas jerarquías institucionales que la vitalidad de las ideas se diluye.

Una compañía emprendedora no hace caso de las jerarquías organizativas, ensaya muchas ideas y deja que el consumidor decida. También protege las ideas hasta que éstas maduran. Son pocas las ideas que no valen nada y rara vez nacen completamente formadas.

Estar preparado para la oposición

Cuanto más original es un descubrimiento, más obvio parece después de que se ha realizado. Lo importante es estar preparado para recibir todo tipo de reacciones. Una medida de la originalidad es el efecto sorpresivo que produce. Las ideas representan un cambio y algunas veces atemorizan un poco a las empresas.

Magos y fontaneros

Se divide el mundo en dos categorías: los creadores y los que mantienen la maquinaria en funcionamiento. Para que una empresa tenga éxito, necesita ambos tipos de personas.

Algunas veces es difícil de encontrar un lugar para los magos y hasta resulta difícil imaginar cómo hacen lo que hacen. Pero si se juzga a las personas por sus resultados, los magos dejan tras de sí un récord de logros. De alguna forma logran que las cosas salgan bien.



Pensando seriamente, se descubre que el problema no está en las ideas sino en cómo hacer de ellas una realidad. La idea no es idea hasta que no se vende. Los hechos importantes de este mundo son producto, en su mayoría, de la originalidad de aquellos que nunca se dan por vencidos.

Crear un ambiente propicio para las ideas

Un buen nivel de trabajo creativo solo puede existir en una atmósfera que lo hace posible.

Para esto se requiere que todos los miembros de la empresa tengan un deseo auténtico de trabajar por altos objetivos de creatividad y estén dispuestos a asumir toda la responsabilidad.

Una de las formas de crear esa atmósfera consiste en escuchar, habilidad que casi nadie sabe utilizar pero que puede aprenderse. Es necesario tratar de escuchar. También hay que hacer un esfuerzo por no evaluar las ideas prematuramente. Es conveniente dejar transcurrir algún tiempo para permitir su gestación. Este es otro factor importante en la formación de una atmósfera creativa.

Investigación versus innovación

Muchas veces las investigaciones no se utilizan correctamente. La prueba de conceptos que en algunos casos pueden ser muy útiles, es un ejemplo de ello. Un viejo y maravilloso libro llamado Administración y Maquiavelo señala que "una mente no creativa puede dar muchas respuestas erradas, pero se necesita una mente creativa para formular preguntas erróneas".

Convertir el significado en estrategias

Los grandes éxitos se logran con políticas coherentes. cuando existe una dirección estratégica que se constituye en la guía de un producto y/o servicio y de su imagen durante muchos años. la estrategia consiste en tener una conciencia clara del lugar en donde uno se encuentra y hacia dónde quiere uno ir.

Cuando llega la etapa de evaluación de una nueva idea, es indispensable preguntarse ante todo si esa idea encaja dentro de una estrategia preestablecida. Si no encaja muy bien. entonces debe estudiarse la forma de adaptarla. Es imposible que eso que llaman una gran idea nunca pueda incluirse dentro de una estrategia. Por otro lado, son pocas las ideas originales que al ser concebidas se ajustan perfectamente a una estrategia existente. El manejo de las ideas significa dirigir su crecimiento y desarrollo.

Volver a inventar la rueda

Por esta época, todos nos hemos vuelto sensibles a la necesidad de reconocer y evitar el síndrome N.I.A- - "No Inventado Aquí". Pero hay otra forma de abordar este problema. Cuando alguien afirma: "No podemos permitir que nula esa gente vuelva a inventar la rueda", es seguro que no ha tenido en cuenta una verdad importante del mercadeo. "la rueda que mejor funciona es la que usted está convencido de haber inventado usted mismo".

Sonreír un poco

Existen dos características de comportamiento que permiten reconocer a las personas creativas: muestran una tolerancia excepcional en los ambientes desordenados de trabajo y tienen un buen sentido del humor.

Consideraciones

El dinero no produce innovaciones; es la gente quien lo hace, lo que se necesita son personas que puedan manejar ideas a pesar de un sistema que la mayor parte del tiempo nos obliga a dirigir la atención hacia el dinero. El proceso de gestación de ideas es tan valioso en la creación de productos nuevos, de mercados nuevos y de formas diferentes de hacer las cosas que deberían ser una prioridad número uno en todas las empresas.

Estrategia 3:

Presentación y promoción de los programas bajo la estrategia uno a uno, manejando a cada usuario de acuerdo a su estilo

Diferentes personalidades de la gente determinan acercamientos personales diferentes, es crucial que usted perciba el estilo de compra de su contacto para adecuar todo el proceso de presentación del programa, comentando con el acercamiento. ¿es su prospecto del tipo conversador, creativo, controlador, perseverante o una combinación de estos tipos? Usted necesita identificarlo, de ser posible, desde antes del acercamiento, simplemente por referencias, o estudiando los antecedentes profesionales y personales del prospecto que estén a su alcance.

5. BIBLIOGRAFÍA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución No. 02400 del 22 de Mayo de 1979

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y MINSALUD. Decreto 0614, 14 de Marzo de 1984

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y MINSALUD. Resolución No. 1016 de 1989

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto No. 1530 del 26 de Agosto de 1996

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto No. 1295 del 22 de Junio de 1994

ELORDUY M, JUAN L. Estrategias de empresa y recursos Humanos. Madrid. Mc Graw – Hill 1997

DAVIDS, K. Y NEWSTROM, J.M. Comportamiento Humano en el Trabajo. Mexico. Mc Graw – Hill 1991

ROBBINS, STEPHEN P. Comportamiento Organizacional. Mexico. Mc Graw – Hill 1999

<http://edmedecon@colomsat.net.co>

<http://www.psicomundo.com>

<http://drwebse.com.ar/aap/alcmeon/19/a1903.htm>

<http://servimas.com/octane/salud/estress/laboral.htm>

MENA GONZALES, JAVIER. Evaluación de Programas de salud Ocupacional. Revista Consejo Colombiano de Seguridad, Vol. No 276 año 2001

TRUJILLO MEJIA, RAÚL FELIPE. Temas de Seguridad Industrial Para Especialistas. Colombia, Producción Editorial Indupress Editores Ltda. 1998



A N E X O S

CUESTIONARIO – (Test)

Nombre: _____

Area: _____

Cargo: _____

Cordial saludo, para el proceso de evaluación con fines de recolectar información que servirá para mejorar su programa de Salud Ocupacional (S.O.) le agradezco responda lo más objetivamente a estos interrogantes. Una sola alternativa.

1. EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA.

- Existe la política de Salud Ocupacional en la filosofía de la empresa.

ALTERNATIVAS:

- A. Cuando está escrita la política.
- B. Cuando no está escrita la política.
- C. Cuando no se contempla la Salud Ocupacional.

- La empresa asigna recurso humano para la asesoría y ejecución del programa.

ALTERNATIVAS:

- A. Cuando el recurso asignado es capacitado en Salud Ocupacional.
- B. Cuando el recurso asignado no es capacitado en Salud Ocupacional.
- C. Cuando no se cumple.

- El tiempo asignado para la ejecución de las acciones del programa es suficiente.

- A. Cuando el tiempo asignado es suficiente para ejecutar todas las acciones.
- B. Cuando el tiempo asignado sólo permite la ejecución de algunas acciones.
- C. Cuando el tiempo asignado sólo permite la ejecución de una mínima parte de las acciones.

- El programa cuenta con presupuesto específico.

ALTERNATIVAS:

- A. Cuando en el presupuesto de la empresa se ha asignado un rubro específico a Salud Ocupacional.

- B. Cuando no existe un rubro específico para Salud Ocupacional y los recursos se obtienen por otros fondos.
- C. Cuando no se tiene presupuesto para la Salud Ocupacional.

- La empresa cuenta con un comité paritario de S.O.

ALTERNATIVAS:

- A. Cuando cuenta con un comité paritario
- B. Cuando cuenta con un vigía no paritario.
- C. Cuando no se tiene.

- El programa de Salud Ocupacional es conocido y apoyado por las directivas y trabajadores de la empresa.

ALTERNATIVAS:

- A. Cuando el programa es conocido y apoyado por las directivas y trabajadores de la empresa.
- B. Cuando no todas las directivas y trabajadores conocen y apoyan el programa.
- C. Cuando el programa no es conocido ni apoyado por las directivas y/o trabajadores de la empresa.

- Se tiene en conocimiento de los contenidos de las bases legales de Salud Ocupacional.

ALTERNATIVAS

- A. Se tiene claro conocimiento de la reglamentación vigente.
- B. Se conoce sólo parte de la reglamentación.
- C. No se conoce la reglamentación.

2. EVALUACIÓN DEL PROCESO

- Existe un panorama de riesgo jerarquizado y actualizado.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponda al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Los elementos de protección personal que se suministran a los trabajadores:

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumplen completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumplen parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No corresponde.

- Se hace reposición y/o mantenimiento en forma oportuna.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No corresponde.

- Los trabajadores son instruidos sobre el manejo seguro y apropiado de los elementos de protección personal.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No corresponde.

- Se cumple con el programa de inducción, capacitación y entrenamiento para cada nuevo trabajador.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- D. No se tiene información.

- Se realizan visitas de inspección periódicamente a los puestos de trabajo (por lo menos una mensual) y se utilizan listas de chequeo.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.



- Se desarrollan programas de mantenimiento preventivo y predictivo de máquinas equipos, instalaciones locativas y se llevan registros.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Se hace la reparación e inspección periódica de herramientas de mano, eléctricas, neumáticas o con motor a explosión y las medidas de control instalados.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No corresponde.

- Existe normas de Higiene y Seguridad industriales escritas, que se conozcan y se apliquen.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No corresponde.

- Existe normas de Ergonomía escritas, que se conozcan y apliquen, sobre posturas y levantamiento y transporte de cargas.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumplen parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No corresponde.

- Los equipos contra-incendio utilizados están acordes con los materiales usados y la carga combustible de la empresa.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.

- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Se encuentran ubicados y señalizados estratégicamente en las áreas de mayor riesgo.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Se encuentra todo el personal capacitado para utilizar estos equipos en casos de emergencia..

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Se investigan y se analizan las causas de todos los accidentes en incidentes de trabajo.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No se presenta.

- Se ha establecido un plan de seguimiento para asegurar la corrección de las practicas inseguras.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No se presenta.

- Se ha establecido un plan de seguimiento para asegurar la corrección de las condiciones ambientales peligrosas.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.

- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E No se presentan.

- Se ha establecido procedimientos para la información y reporte de los accidentes y/o incidentes de trabajo.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E No se presentan.

- Se tiene un plan de emergencia y se ha instruído al personal de la empresa sobre su compartimiento acorde con lo establecido en el plan de emergencia. Se ha puesto a prueba.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E No se presentan.

- La recolección, y tratamiento y disposición de basuras se hace teniendo en cuenta las normas legales vigentes.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Las condiciones de higiene y limpieza de los lugares de trabajo cumplen las normas vigentes.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Las instalaciones locativas cumplen las normas vigentes.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

• Cuando se efectúa el examen preocupacional, se tiene en cuenta las condiciones físicas y psíquicas del aspirante en función a la tarea que va a realizar

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

• Existe un programa de exámenes ocupacionales y pruebas complementarias, en función de la tarea que se desempeña.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.
- E. No corresponde.

• Se ha permitido la asistencia de los trabajadores a las actividades educativas programadas por la empresa u otras entidades.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

• La prestación de primeros auxilios se garantiza durante todas las jornadas de trabajo, con equipos y materiales acordes con los Factores de Riesgo de la empresa.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

• Si se tiene diligenciados el registro de materiales primas y sustancias empleadas en la empresa con sus respectivas fichas técnicas y toxicológicas.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. Si sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Registro de ausentismo general discriminado por: enfermedad común, enfermedad profesional, accidentes de trabajo, otras causas.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

- Historia ocupacional del trabajador con sus respectivas pruebas complementarias.

ALTERNATIVAS:

- A. Si se cumple completamente lo que corresponde al criterio enunciado.
- B. sólo se cumple parcialmente.
- C. Si no se cumple.

3. EVALUACIÓN DEL RESULTADO

- De la accidentalidad en la empresa en el último, año el porcentaje por lesiones no incapacitantes fue.

ALTERNATIVAS:

- A. Del 70 al 100 %
- B. Del 40 al 69 %
- C. Menos de 40 %
- D. No se tiene información.
- E. E No se presenta.

- De la accidentalidad en la empresa en el último, año el porcentaje por lesiones incapacitantes fue.

ALTERNATIVAS:

- A. 70 al 100 %
- B. Del 40 al 69 %
- C. C Menos de 40 %

- D. No se tiene información.
- E. E No se presenta.

- El último año y hasta la fecha de esta evaluación, los accidentes en la empresa han generado.

ALTERNATIVAS:

- A. Incapacidad permanente total (superior al 80 %)
- B. Gran invalidez (superior al 80 %)
- C. Muerte.
- D. Incapacidad permanente parcial.

- Los índice de frecuencia de los accidentes con relación anterior.

ALTERNATIVAS:

- A. Han disminuido o no se presentaron.
- B. Sin variaciones.
- C. Han aumentado.
- D. No se tiene información.

- Los índice de severidad de los accidentes con relación anterior.

ALTERNATIVAS:

- A. Han disminuido o no se presentaron.
- B. Sin variaciones.
- C. Han aumentado.
- D. No se tiene información.

- Las tasas de ausentismo por enfermedad común con relación al año anterior.

ALTERNATIVAS:

- A. Han disminuido.
- B. Sin variaciones.
- C. Han aumentado.
- D. No se tiene información.
- E. No se presentan.

- El índice de frecuencia por enfermedad profesional con relación al año anterior.

ALTERNATIVAS:

- A. Han disminuido.
- B. Sin variaciones.
- C. Han aumentado.
- D. No se tiene información.
- E. No se presentan.

- La programación de las actividades educativas se cumplió y cubrió del:

ALTERNATIVAS:

- A. 70 al 100 %
- B. 40 al 69 %
- C. Menos de 40 %
- D. No se tiene información.

- El grado de cumplimiento de las acciones del programa de Salud Ocupacional fué.

ALTERNATIVAS:

- A. 70 al 100 %
- B. 40 al 69 %
- C. Menos de 40 %
- D. No se tiene información.

**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
MODELO PRELIMINAR**

I EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA

1. Esta usted informado acerca de las actividades que se realiza el programa de salud ocupacional
2. La empresa realiza periódicamente las reuniones del comité paritario de salud ocupacional
3. El programa de salud ocupacional cuenta con un presupuesto específico
4. Tiene usted conocimiento de los contenidos de las bases legales de salud ocupacional

II EVALUACIÓN DEL PROCESO

5. Conoce usted el panorama de riesgo jerarquizado y actualizado de la empresa
6. Se realizan visitas de inspección periódicamente a los puestos de trabajo
7. Ha recibido capacitación en salud ocupacional dentro de su empresa
8. Conoce las normas de higiene, seguridad, ergonomía y conraincendio de la empresa.

III EVALUACIÓN DE RESULTADOS

9. Conoce los índices de frecuencia de los accidentes con relación al año anterior
10. Conoce los índices de frecuencia por enfermedad profesional con relación al año anterior
11. Se han realizado actividades educativas
12. En general se han cumplido las acciones del programa de salud ocupacional?.