

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA
CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA**

GERMAN ALONSO ORTEGA RIOS COD 63124

**UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL
CREAD DOSQUEBRADAS.**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

JUSTIFICACION

1. OBJETIVOS
 - 1.1 OBJETIVO GENERAL
 - 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
2. MARCO TEORICO
 - 2.1 HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL
 - 2.2 DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA PRIVADA
 - 2.3 FUNDAMENTACION TEORICA
 - 2.4. FUNDAMENTACION LEGAL
3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA
 - 3.1 GENERALIDADES
 - 3.1.1 RESEÑA HISTORICA
 - 3.1.2 ACTIVIDAD ECONOMICA
 - 3.1.3 CLASE DE RIESGO
 - 3.1.4 UBICACIÓN
 - 3.1.5 HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO
 - 3.1.6 SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL
 - 3.1.6 ORGANIGRAMA
 - 3.2 INFRAESTRUTURA
 - 3.2.1 DESCRIPCIÓN FÍSICA DE LA EMPRESA
4. MATERIALES Y EQUIPOS
5. PROCESOS PRODUCTIVOS
 - 5.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO
 - 5.2 DIAGRAMA DE PROCESOS
6. TALENTO HUMANO
7. FUNCIONES
8. COMITÉ PARIRARIO DE SALUD OCUPACIONAL
9. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL
10. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO
 - 10.1 PREDIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD
 - 10.1.1 ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO POR ORIGEN COMUN
 - 10.1.2 ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO POR ORIGEN PROFECIONAL
 - 10.1.3 ANALISIS DE HISTORIAS CLINICAS OCUPACIONALES REALIZADAS AL PERSONAL DE CELAR LTDA SUCURSAL PERERA
 - 10.2 CONDICIONES DE TRABAJO
 - 10.3 PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO
 - 10.4 PRIRIZACION DE LOS FACTORES DE RIESGO
 - 10.5 MAPA DE RIESGOS
 - 10.6 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- 11. SUBPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL
- 11.1 SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO
- 11.1.1 ELABORACIÓN DE EXAMENES MEDICOS E HISTORIAS OCUPACIONALES
- 11.1.2 PROGRAMAS DE INTERVENCION
- 11.1.2.1 NIVEL DE INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL
- 11.1.2.2 NIVEL DE INTERVENCIÓN EN RIESGO ERGONOMICO
- 11.1.2.3 NIVEL DE INTERVENCIÓN RIESGO VISUAL
- 11.1.3 PROGRAMA DE PROMOCION EN ESTILOS DE VIDA SALUDABLE
- 11.2 SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL
- 11.3 SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL
- 11.3.1 PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES
- 11.3.2 PROGRAMA DE INSPECCIONES PLANEADAS
- 11.3.3 PLAN MAESTRO DE EMERGENCIAS
- 11.3.4 PROGRAMA DE ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD
- 11.3.5 PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRANSITO
- 11.3.6 PLAN DE MENEJO Y ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- 11.3.7 PROGRAMA INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL
- 12. CRITERIOS DE EVALUACIÓN
- 13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
- 13.1. CONCLUSIONES
- 13.2 RECOMENDACIONES GENERALES
- 14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
- 15. BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION

El propósito de este trabajo es diseñar y presentar un Programa acorde con la situación actual de la empresa Celar Ltda. Sucursal Pereira y exponer una serie de recomendaciones generales que permitan mejoras en las condiciones que sean consideradas perjudiciales y que repercuten en el bienestar y confort del empleado, incidiendo negativamente en su salud y provocando accidentes que pueden alterar el producto final y/o bienes de la entidad.

La incidencia de un ambiente de trabajo negativo afectan al empleado, trayendo consigo desgaste, disminución en su eficacia, en su eficiencia, por tanto pérdida en su rendimiento, producción, productividad y rentabilidad, afectando de esta forma la credibilidad e imagen corporativa de la Institución.

Los procedimientos efectuados y los requisitos en este estudio se ajustaron a las reglamentaciones vigente en la legislación Colombiana.

Es incuestionable que la contribución que hace este estudio en procurar la Salud y seguridad del empleado a través del bienestar, mejoramos las condiciones en sus puestos de trabajo y por consiguiente obtenemos calidad y cantidad en sus utilidades, minimizamos los Costos vs. Beneficios consiguiendo así superávit en la oficina.

Esta aplicación práctica del Programa de Salud Ocupacional, su evaluación de necesidades para la solución de todos los Problemas de salud se llevan a cabo en todas las empresas cualesquiera que sea su actividad económica para reconocer el peligro potencial que tienen para la salud todos los elementos que se encuentran entorno al puesto laboral. Estas inspecciones pueden consistir ya sea en una revisión completa de un lugar de trabajo en particular en cuanto a todos los peligros para la salud o daños que se puedan ocasionar a los bienes de la empresa o en una investigación especial como sería el caso de un accidente de trabajo. Algunas inspecciones necesitan el esfuerzo de un equipo, debido a que comprenden más de una especialidad, en tales casos y en referencia a Celar Ltda. Sucursal Pereira.

El presente trabajo se diseño mediante el desarrollo de un diagnostico de las condiciones de trabajo y salud en por medio del cual se hizo una radiografía de los diferentes riesgos, la distribución del personal, afecciones, áreas de trabajo y en general todas las condiciones de trabajo que de una u otra forma podían afectar el ambiente laboral de la empresa, siendo imprescindible esta herramienta para el diseño de los diferentes Subprogramas de Salud Ocupacional en los cuales se consagran cada una de las actividades a desarrollar en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

JUSTIFICACION

El proceso de trabajo como actividad inseparable del hombre, le pone frente a un conjunto de riesgos que puede traer como consecuencia daños para la salud. No sólo estos riesgos pueden causar lesiones a los trabajadores y empleados, sino además pueden generar problemas a la maquinaria, disminuir el rendimiento en la producción y en la calidad de lo producido. Es por ello, que la Salud Ocupacional se dedica permanente y sistemáticamente al estudio de estos hechos, con el propósito de prevenir y controlar los riesgos, pretendiendo brindar de tal manera, que no afecten su salud y su integridad física.

El conocimiento de la Salud Ocupacional en el país, coincide con las primeras manifestaciones de desarrollo industrial y tecnológico, como una necesidad lógica frente a los riesgos en el trabajo a los cuales la población trabajadora está expuesta y es propiciada en forma predominante por iniciativa del mismo Estado Colombiano expidiendo normas y reglamentos, vigilando, controlando, y asesorando su cumplimiento en las Empresas.

La Ley Colombiana se refiere de manera específica a la Salud Ocupacional en dos ordenamientos que constituyen las bases generales en esta materia como son:

La Ley 9 de 1979 ó Código Sanitario Nacional. El título III de ésta Ley dedicada a la Salud Ocupacional y el Decreto 614 de 1984 por el cual se determinan las bases para la organización y la administración de la Salud Ocupacional en el país, adicionalmente con la aparición de la resolución No.1016 de marzo de 1989 se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos empleadores en el país y mas tarde con la aparición del el Decreto 1295 del 22 de junio de 1994 por el cual se reglamenta la Ley 100 de Seguridad Social en lo referente a “la Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales” se completo un marco ideal para el desarrollo e implementación de los Programas de Salud Ocupacional en el país.

Ahora concentrándonos en las empresas del sectores de la vigilancia privada encontramos que la seguridad es una necesidad natural, todas las personas en cualquier momento de su vida, en cualquier lugar donde se encuentre puede ser

victima de la intranquilidad producida por la violencia, extorsión, secuestro, el homicidio o atraco, sumado esto a la difícil situación de orden publico por la que atraviesa el país, esto ha desencadenado en una proliferación de empresas prestadoras de servicios de seguridad privada en Colombia.

Si observamos las estadísticas arrojadas por el Sistema de Riesgos Profesionales de accidentes de trabajo con incapacidad y mortales al interior de las empresas de vigilancia privada son bastante altas(entre el año 2000 y el 2002 se reportaron mas de 50 muertes por arma de fuego entre el personal de las empresas de vigilancia privada legales, entre suicidios actos de orden publico y accidentes involuntarios), ya que los riesgos generados por el manejo de armas de fuego y desempeño de actividades de vigilancia en puntos de difícil acceso, despoblados a la intemperie o de alta vulnerabilidad publica (como bancos y corporaciones), son de difícil control.

Además es de analizar que la prestación del servicio obliga a programar turnos de 8 a 12 horas continuas de trabajo, con horarios rotativos de día y noche, en las que el guarda o supervisor debe permanecer de pie la mayor parte de la jornada de forma estática o realizando recorridos repetitivos por una determinada área, generando posiblemente afecciones de tipo osteomuscular y cambios en el reloj biológico alas cuales aun no se les ha medido su impacto por la falta de seguimiento clínico de los trabajadores por parte de EPSs, ARPs y la empresa misma .

Por los tanto es necesario diseñar un Programa de Salud Ocupacional especifico para le empresa Celar Ltda. Sucursal Pereira Que se convierta en una guía imprescindible para el control, prevención y promoción de los riesgos ocupacionales a los cuales esta expuesto todo el personal en el desarrollo de sus labores diarias.

La idea es que al llegar en un inmediato futuro donde la tendencia de Seguridad y Salud Ocupacional sea positiva, deberá mostrarse un mejoramiento en los indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional estableciendo una reducción en los diferentes niveles de Salud y Seguridad de la empresa y ocupaciones de bajo y alto riesgo.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar el Programa de Salud Ocupacional de la empresa de vigilancia privada Celar Ltda. Sucursal.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar diagnostico inicial de las condiciones de trabajo.
- Diseñar la política de salud ocupacional de le empresa.
- Identificar los diferentes riesgos ocupacionales mediante la observación directa de los puestos de trabajo.
- Elaborar panorama de riesgos de la empresa.
- Priorizar los diferentes riesgos, para definir prioridades de intervención.
- Diseñar las actividades a desarrollar en cada uno de los módulos o subprogramas de Medicina del Trabajo y preventiva, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.
- Establecer indicadores de desempeño para medir la efectividad de las actividades de ejecución del programa
- Elaborar cronograma donde se establezcan actividades de implementación del Programa de Salud Ocupacional.

2. MARCO TEORICO

2.1 HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

La Salud Ocupacional puede tener orígenes tan antiguos como el hombre mismo, pues resulta fácil imaginar que en las épocas prehistóricas durante las actividades "laborales" propias de la época (caza, pesca) también se presentaban accidentes de trabajo (heridas, mordeduras y lesiones) y enfermedades originadas por el "trabajo". Esto seguramente influyó en el diseño e implementación de sistemas más apropiados y más seguros para desarrollar el trabajo, lo cual a su vez fue considerado como un avance "tecnológico".

En Colombia, la Salud Ocupacional surge como una necesidad empresarial hacia 1940, cuando las empresas debido a los altos índices de ausentismo por incapacidad por enfermedad común y de origen ocupacional, y altas cifras de accidentalidad laboral, se vieron afectadas sobre la productividad y la utilidad de sus negocios, lo cual las condujo a buscar soluciones en la medicina del trabajo y en la seguridad industrial.

En el año de 1984 con el decreto reglamentario 614, se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país. En los años siguientes, se crean normas complementarias, que han permitido un mayor desarrollo de programas específicos que buscan mejorar las condiciones de salud y trabajo de la población y el progreso empresarial.

Con la introducción de innovaciones tecnológicas y nuevas formas de productividad se generan cambios en las condiciones de trabajo apareciendo nuevos factores de riesgo que afectan el bienestar de los trabajadores y justifican el diseño y ejecución de Programas de Salud Ocupacional con el objetivo de mejorar la productividad facilitando la realización de las labores en condiciones de trabajo óptimas para las personas y la Empresa.

2.3 DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS DE VIGILANCIA PRIVADA

En Colombia más del 50% de las empresas no cuentan con un programa de Salud Ocupacional; las acciones se reducen a unas pocas medidas de seguridad con ausencia casi completa de las actividades de Higiene y Seguridad Industrial y de Medicina Preventiva y del trabajo, como lo consagra la legislación Colombiana, las empresas de vigilancia privada no escapan a este hecho, es más, los adelantos en materia de Programas de Salud ocupacional son pocos.

El poco avance de los Programas de Salud Ocupacional en el sector de vigilancia esta ligado en principio a su formación como empresa, ya que en su gran mayoría se inician con un grupo de policías o militares (sargento, tenientes, capitanes) retirados que uniéndose forman una Cooperativa o una sociedad para prestar servicios de vigilancia privada, quienes por sus conocimientos basan todos sus esfuerzos en la prestación del servicio como tal, pero poca importancia le dan a la seguridad y bienestar de su personal. Además el único requisito casi indispensable era el de haber prestado servicio militar, sin importar su grado de escolaridad.

A través de los años las empresas de vigilancia se dieron cuenta que el servicio militar no era suficiente para el buen desempeño de los guardas de vigilancia, entonces nacieron academias encargadas de entrenar y capacitarlos en diferentes niveles y técnicas de vigilancia, lo que poco a poco a ayudado a limitar y disminuir los niveles altos de accidentalidad por manejo inadecuado de armas.

Con la aparición de la Ley 100 y el Sistema de Riesgos Profesionales y bajo la presión de la Superintendencia de vigilancia las empresas vieron la necesidad de realizar exámenes médicos de ingreso a los guardas y años mas tarde combinarlos con exámenes Psicológicos, aunque esto motivados mas por la cantidad de muertes por suicidio en el puesto de trabajo.

En la actualidad muy pocas empresas de vigilancia cuentan con un programa de Salud Ocupacional estructurado, mas bien dichas actividades se centran a las que puedan desarrollar con las diferentes ARPs, los cuales se centran en los programas de inducción y capacitaciones en temas variados sin llegar a profundizar en otras áreas o en los riesgos específicos de los puntos de trabajo.

2.3 FUNDAMENTACION TEORICA

Salud Ocupacional

Es la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su sitio de trabajo, evitando que la exposición a factores de riesgo presentes puedan afectar su salud individual y colectiva. Pretende lograr una mejor adaptación del ambiente de trabajo al hombre, lo que redundaría en mayor producción, con beneficios directos para la empresa y los trabajadores, en la medida que un trabajador sano y motivado produce con mayor eficacia y eficiencia

Riesgo Laboral

Es la probabilidad de pérdida originada por la exposición a un factor de riesgo que puede derivar en un accidente de trabajo, enfermedad profesional o daños materiales.

Incidente

Es un acontecimiento no deseado que bajo condiciones ligeramente diferentes pudo haber resultado en un accidente de trabajo, o daño a la propiedad. Los incidentes frecuentemente son conocidos como casi - accidentes.

Accidente de Trabajo

El decreto ley 1295 de 1994 lo define en su artículo 9 como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Enfermedad Profesional

En su artículo 11 el decreto 1295 la considera como todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña la persona, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que ha sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional. (Decreto 1832 de 1994)

Comité Paritario De Salud Ocupacional

Es un organismo asesor conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, de naturaleza integradora, pensando no para negociar sino para promover las Actividades de Salud Ocupacional al interior de la empresa.

Programa De Salud Ocupacional

Es la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Subprograma De Medicina Preventiva Y Del Trabajo

Son acciones del Programa de Salud Ocupacional dirigidas a los trabajadores. Se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud de los trabajadores procurando que las condiciones de trabajo de Manufacturando Ltda. no conduzcan al deterioro de su estado físico ni mental.

Subprograma De Higiene Industrial

Comprende el conjunto de acciones dirigidas a reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo ambiental que se encuentran en los puestos o lugares de trabajo y que pueden generar accidentes de trabajo, enfermedades

profesionales, perjuicios a la salud y al bienestar del trabajador, así como incomodidad e ineficiencia entre los trabajadores y la comunidad.

Subprograma de seguridad industrial

Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación y control de los factores o condiciones de riesgo causantes de los accidentes de trabajo, además hace seguimiento de éstos y se encarga de las recomendaciones para evitar que se repitan así como de vigilar la aplicación de las medidas necesarias de prevención.

Panorama General De Factores De Riesgo

Es una técnica o herramienta utilizada para recolectar en forma sistemática y organizada la información detallada sobre la identificación, localización y valoración de las condiciones de riesgo existentes en un contexto laboral.

2.4. FUNDAMENTACION LEGAL

Son las Leyes, Resoluciones y Decretos que constituyen el marco legal de la Salud Ocupacional en el país. Su conocimiento nos permite desarrollar las acciones establecidas en ellas y orientar las políticas de Salud Ocupacional acorde con la legislación vigente en la materia.

LEY 9a. DE 1979

Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

CODIGO SANITARIO RESOLUCION 2400 / 22 DE MAYO DE 1979 DE MINTRABAJO

Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo

DECRETO 614 / 14 DE MARZO DE 1984 DE MINTRABAJO Y MINSALUD

Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

RESOLUCION 2013 JUNIO / 6 DE 1986 DE MINTRABAJO

Reglamento para la organización, funcionamiento de los comités de medicina , higiene y seguridad industrial en lugares de trabajo.

RESOLUCION 1016 MARZO 31 de 1989 DE MINTRABAJO Reglamento de la organización ,funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional.

LEY 100 DE 1993 MINTRABAJO Se crea el régimen de seguridad social integral en Colombia.

DECRETO LEY 1295 JUNIO 22 DE 1994
Organización administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

DECRETO 1772 AGOSTO 3 DE 1994 DE MINTRABAJO Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

DECRETO 1833 AGOSTO 3 DE 1994 DE MINTRABAJO
Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.

DECRETO 1834 3 AGOSTO DE 1994 DE MINTRABAJO Reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

RESOLUCION 4059 DE 1995
Reportes de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

CIRCULAR 002 DE 1996 MINTRABAJO Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad es 4 o 5

DECRETO 1607 DE 2002
Modifica el Decreto 2100 de 1995, expidiendo la nueva tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

3.1 GENERALIDADES

3.1.1 RESEÑA HISTORICA

CELAR LTDA. Surgió como empresa de vigilancia privada formada exclusivamente para poder adquirir, como establecimiento, la sucursal de Manizales que desde mucho tiempo atrás (en ese entonces con antigüedad de unos 17 años) funcionaban como sucursales de " Madriñan Micolta y Compañía Ltda. " fundada el 24 de Agosto de 1977 en la ciudad de Bogota.

Es por esto que se puede decir que C.L.R. Ltda. (Nombre inicial de la compañía por sus fundadores Cimadevilla, López, Ramírez) " nació con mucha experiencia " puesto que en el año de su fundación (julio de 1.993) gran parte de su personal ya llevaba laborando en esa profesión por espacio de muchos años, en ese mismo mes la empresa tomo el nombre de CELAR LTDA nombre que conserva en la actualidad.

La sede principal de Manizales cuenta en la actualidad con mas de 450 vigilantes y tenemos cubrimiento en el Eje Cafetero con las sucursales de Pereira y Armenia además de Bogotá y Medellín con un total de unos 900 guardas de seguridad en total.

La sucursal Pereira se inicio en le año de 1998, contando con un Gerente, una secretaria, tres supervisores y 36 guardas, con el objetivo primario de atender y administrar el servicio prestado a los Almacenes la 14, cliente de gran importancia para la compañía. En la actualidad la sucursal cuenta con mas de 40 puestos y 144 personas laborando.

3.1.2 ACTIVIDAD ECONOMICA

La actividad económica a la cual se dedica la empresa CELAR LTDA es la de prestar servicios de vigilancia privada y escoltas.

3.1.3 CLASE DE RIESGO

Según El decreto 1607 del 2002 CELAR LTDA se encuentra en el grado de riesgo 4º y el código de actividad económica es el 4749201.

3.1.4 UBICACIÓN

la empresa funciona en una casa esquinera de dos pisos y un sótano, ubicada en la Carrera 14 No. 11 – 93 barrio los Alpes (PEREIRA).

3.1.5 HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

TABLA 1. Distribución de horarios de trabajo en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

SECCION	HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO
Administración	Se trabajo de lunes a viernes con horarios de 6:30 AM a 12:00 M y de 2:00 PM a 6:30 PM
Técnicos	Se trabajo de lunes a viernes con horarios de 6:30 AM a 12:00 M y de 2:00 PM a 6:30 PM
Supervisores	laboran turnos rotativos de 8 a 12 horas con periodos de descanso que varían entre 1 y 2 días en la semana
Agentes de Reacción	laboran turnos rotativos de 8 a 12 horas con periodos de descanso que varían entre 1 y 2 días en la semana
Operadores de Monitoreo	laboran turnos rotativos de 8 a 12 horas con periodos de descanso que varían entre 1 y 2 días en la semana
Guardas	laboran turnos rotativos de 8 a 12 horas con periodos de descanso que varían entre 1 y 2 días en la semana

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

3.1.6 SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES (ARP):
La Previsora (PREVIATEP)

EMPRESA PRESTADORA DE SALUD (EPS):

TABLA 2. Distribución numero de empleados por Empresas Prestadoras de Servicios de Salud en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

EPS	NUMERO DE TRABAJADORES
SALUDCOOP	82
SOS	25
COOMEVA	19
SALUD TOTAL	15
CAFÉ SALUD	3
TOTAL	144

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES (AFP)

TABLA 3. Distribución numero de empleados por Administradora de Fondeo de Pensiones en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

AFP	NUMERO DE TRABAJADORES
PORVENIR	91
HORIZONTE	43
TOTAL	144

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

NUMERO DE TRABAJADORES

TABLA 4. Distribución numero de empleados por áreas en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

N° DE TRABAJADORES	HOMBRE	MUJERES	TOTAL
Administración	2	3	5
Técnico	2	---	2
Supervisores	13	---	13
Agentes de Reacción	4	---	4
Operadores de Monitoreo	3	1	4
Guardas	106	10	116
Total	130	14	144

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

3.1.6 ORGANIGRAMA

Con esta herramienta se hace una distribución del las áreas de la empresa dejando como centro del cliente, quien para la empresa es el fin primordial de todas los procesos desarrollados.

3.2 INFRAESTRUTURA

3.2.1 DESCRIPCIÓN FÍSICA DE LA EMPRESA

la empresa funciona en una casa esquinera de dos pisos y un sótano, cuenta con una puerta principal de 1.10 mts de ancho por 2.20 mts de alto y un garaje de 3.20 mts de ancho por 2.20 mts de alto, esta construida en adobe y cemento, el techos es de madera y baldosa de cerámica, la edificación cuenta con una cocina y 8 habitaciones en las cuales funcionan las siguientes dependencias:

- Oficina de Gerencia
- Oficina de Asistente administrativa
- Oficina comercial
- Oficina para el jefe de seguridad
- Almacén de equipo de monitoreo y alarmas
- Armería
- Central de monitoreo
- Salón de Capacitación
- Dormitorios

La iluminación del local es con lámparas de dos luminarias luz día en todas las dependencias, a excepción de los baños los cuales son iluminados con bombilla incandescente de 60 watts.

En cada oficina se tienen un sexto de basuras, la cual es recogida todas las tardes y depositada en recipiente dispuesta para ello y localizado en la cocineta, esta se saca los martes y viernes para ser entregada al servicio de recolección de la ciudad de Pereira.

La oficina cuenta con tres servicios de baño dotados de inodoro, lavamanos y ducha; uno en el primer piso y dos en el segundo, el del primer piso destinado para hombres, los del segundo piso están distribuidos en un servicio para mujeres y el restante de uso exclusivo de gerencia.

El aseo de todas las áreas de la oficina es realizado por contratista quien esta todas la mañanas de 8:00 AM a 12:00 M.

4. MATERIALES Y EQUIPOS

EQUIPOS DE COMPUTO: Para el buen desempeño de las funciones de cada empleado la empresa cuenta con 3 computadores, uno para cada oficina, y un portátil de uso exclusivo de la Gerencia.

EQUIPOS DE TRANSPORTE: La empresa cuenta con 13 motocicletas marca Yamaha de 125 c.c. para las actividades de supervisión y reacción de alarmas.

EQUIPOS Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN: La empresa cuenta con equipos de radio fijos, móviles y portátiles Motorola los cuales se encuentran canalizados en 12.5 Khz. de acuerdo con lo estipulado por el Ministerio de Comunicaciones de Colombia en la Resolución 0047 de febrero de 1995.

Radios Portátiles: Referencias SP 10, P 110, GP 300, GP 350, GP 68, PRO 3150 y PRO 5150

Radios móviles y radios base: Referencias PRO 5100, GM 300 Y M 208.
Repetidores : R 100 Y GR 300

EQUIPOS DE SEGURIDAD ELECTRONICA: Se consta con una Central de monitoreo que contiene un sistema de recepción digital que permite monitorear el comportamiento de las diferentes alarmas instaladas y que procesa la información hacia dos monitores interconectados a la red. Además se cuenta con un equipo de computo y radioteléfono para realizar enlaces con personal motorizado, hospitales y policía.

Los sistemas de vigilancia electrónica manejados por la empresa comprenden alarmas contra robo, atraco, incendio, emergencia médica, circuito cerrado de televisión, controles industriales y controles de acceso.

ARMAMENTO: Se cuenta con el siguiente armamento para la prestación del servicio

REVÓLVERES SMITH WESSON CALIBRE 32L.....	11
REVÓLVERES SMITH WESSON CALIBRE 38L.....	178
REVÓLVERES LLAMA CALIBRE 38L.....	16
REVÓLVERES LLAMA CALIBRE 32L.....	09
REVÓLVERES COLT CALIBRE 38L.....	2
REVÓLVERES ASTRA CALIBRE 38L.....	2
REVÓLVERES RUGER CALIBRE 38L.....	21
PISTOLAS BERN CALIBRE 22L.....	3
PISTOLAS STAR CALIBRE 22L.....	2
PISTOLAS CESK CALIBRE 9MC.....	5
ESCOPETAS WGA CALIBRE 12.....	2
ESCOPETAS REMI. CALIBRE 12.....	30
ESCOPETAS INDUMIL CALIBRE 12	27

ESCOPETAS INDUMIL CALIBRE 16	06
ESCOPETAS INDUMIL CALIBRE 20	21
ESCOPETAS MOSS CALIBRE 12.....	3
ESCOPETA MOSS CALIBRE 20.....	01
ESCOPETAS REMI. CALIBRE 20	05
ESCOPETAS FRAN CALIBRE 20.....	3

POLÍGRAFO: instrumento científico de gran sensibilidad y precisión, capaz de registrar en forma continua las reacciones fisiológicas que se producen en una persona cuando dice algo que no es verdad y un analizador de voz cuyo objetivo es similar al del polígrafo pero presenta resultados mediante el estudio de las variaciones fonéticas de la voz de quien se somete a examen.

FICHA TÉCNICA REVÓLVER SMITH WESSON CALIBRE 32L

CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

FICHA TECNICA DE SEGURIDAD
 REVÓLVER SMITH WESSON CALIBRE 32L

INFORMACIÓN GENERAL

Esta arma de fuego dotada con un tambor de capacidad 6 balas, un gatillo y un martillo que es accionado por medio de la presión ejercida por el usuario en el gatillo, tiene además un seguro ubicado en su parte derecha que permite tener mayor seguridad en su uso y evita accidentes inesperados.

El impacto al disparar un esta arma de fuego puede llegar a los 120dB.

RIESGOS PRINCIPALES

RIESGO	CAUSA
Accionamiento involuntario	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Transportar o cargar el arma sin tener puesto en seguro. ➤ realizar mantenimiento del arma mientras este cargada.
Estallido del arma	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mal procedimiento de mantenimiento dl arma. ➤ Uso de balas defectuosas o viejas.

ACCIONES PREVENTIVAS PREVENCIÓN

- Realizar mantenimiento ,periódico del arma de fuego.
- El mantenimiento del arma debe realizarse por personal autorizado, este debe estar debidamente capacitado y entrenado.
- El mantenimiento del arma de fuego debe realizarse con esta descargada.
- El transporte del arma debe realizarse con ella asegurada.
- Verificar que las balas estén en buen estado, protegidas de la humedad y no hayan perdido vigencia.
- El personal encargado de su manejo debe realizar entrenamientos minimo cada año en polígonos.
- No cargar o descargar el arma delante de personas.

CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

FICHA TOXICOLOGICA HIDROXIDO DE SODIO - NaOH

USO: LIMPIEZA DE METALES, ALGUNOS MATERIALES DE ARMAS SE LIMPIAN CON ESTE PRODUCTO.

RIESGOS

Inhalación: Irritante severo. Pueden generar daños severos en el tracto respiratorio dependiendo de su exposición. Síntomas son estornudo y dolor de garganta severos

Ingestión: Corrosivo. Quemaduras severas en boca, garganta y estomago. Síntomas son sangrado, vomito, diarrea, hipertensión arterial.

Piel: puede causar desde irritación hasta severas quemaduras.

Ojos: Puede causar irritación severa de los ojos, quemaduras y en algunos casos deterioro o pérdida de la visión.

Efectos crónicos: puede tener efectos destructivos sobre los tejidos.

PRIMEROS AUXILIOS

Inhalación: Trasladar al aire fresco, administrar oxígeno, realizar respiración artificial si no respira, mantener abrigado.

Ingestión: Lavar la boca con agua, suministrar abundante agua si esta conciente, llamar a medico. No inducir al vomito.

Piel: lavar la zona afectada con abundante agua. Quitar las prendas quemadas..

Ojos: lavar con abundante agua, vendar, llevar al medico.

MEDIDAS DE INCENDIO

Peligros de incendio y explosión: con el contacto con el agua puede generar bastante calor para encender combustibles, el contacto con aluminio genera hidrógeno el cual es inflamable y explosivo. Durante un incendio se forman gases tóxicos y corrosivos.

Medios de extinción: no utilizar agua, usar agentes extintores químicos.

ALMACENAMIENTO

Debe almacenarse en lugares ventilados, frescos y secos. Lejos de fuentes de ignición. En recipientes no metálicos preferiblemente a nivel del piso.

CONTROLES DE EXPOSICIÓN Y PROTECCIÓN PERSONAL

Gafas de seguridad con protección lateral o mascara completa

Overol de pvc

Botas de caucho

Espirador con filtros

Guantes de caucho

5. PROCESOS PRODUCTIVOS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Las actividades en las que se centra la compañía son las de prestar servicios de seguridad privada, escoltas y seguridad electrónica.

El proceso da inicio en el momento que un cliente potencial se recibe la visita de un comercial o se pone en contacto con la empresa para solicitar una cotización por los servicios que prestamos.

El asesor comercial o gerente (según el cliente) en compañía del jefe de operaciones realizan una visita al cliente para mostrar portafolio y analizar el sistema mas conveniente para las necesidades del cliente. luego de llegar a establecer el servicio a prestar se realiza una cotización, de ser aceptada por el cliente se elabora y firma el contrato.

Según el servicio contratado se realizan las siguientes actividades:

SERVICIO DE VIGILANCIA (FÍSICA, ESCOLTAS)

Inicio Del Puesto

Se diseña el sistema de seguridad, en donde se analiza la ubicación adecuada y los elementos que debe tener el guarda de seguridad en el puesto, los riesgos de seguridad y los puntos mas vulnerables del puesto.

Se escoge el personal que va a prestar el servicio, si no se cuenta que el numero suficiente o este no cumple con las características solicitadas por el cliente, de inmediato se pasa una solicitud a talento humano quien inicia la selección del personal.

Se le entrega el uniforme, radio y el arma de dotación al guarda.

Se le entregan las consignas del puesto (tareas que debe realizar el guarda en el puesto).

Se realizan visitas de supervicio al puesto para observar su buen funcionamiento.

La gerencia, jefe de operaciones y asesor comercial realizan visitas de mantenimiento con el cliente para evaluar la satisfacción o insatisfacción de este para con el servicio y tomar los correctivos necesarios.

Guardas Y Supervisores Uniformados

Personal de guardas garantiza la protección de la vida, integridad y bienes de sus clientes y las instalaciones.

El personal de supervisores ejerce control de calidad sobre el trabajo realizado por los guardas.

Escortas Y/O Controladores De Ruta

Servicio utilizado para la protección de personajes y bienes materiales (carga) que en el desplazamiento por su ruta requieren de protección especial ya sea de escoltas o controladores de ruta, los cuales mantienen una permanente comunicación con el centro de control de la empresa.

Ingeniería De Seguridad

Consiste en el estudio de necesidades del cliente en materia de Sistemas Electrónicos de Seguridad, Centrales de Información (CDI), Grupo de Reacción (GR), Servicio Técnico, Análisis de Riesgos, Estudio de Seguridad Física y Personal.

SERVICIOS DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA

Instalación

El técnico de monitoreo diseña el sistema de seguridad, señalando el área donde se instalaran las alarmas o dispositivos de vigilancia electrónica.

El área técnica se encarga de la instalación de la totalidad del sistema.

Luego de instalado el sistema se le explica al cliente su funcionamiento y claves de seguridad.

El sistema se activa en la central de monitoreo en donde se reciben los datos de funcionamiento.

El técnico realizara mantenimiento al sistema de vigilancia electrónica, en el momento que se detecten fallas desde la central o por el cliente, de no ocurrir estas el mantenimiento será prestado cada 6 meses.

Monitoreo De Seguridad Electrónica

La División Seguridad Electrónica ofrece desde un sencillo sistema residencial, hasta el más sofisticado sistema bancario, en diferentes líneas tales como alarmas contra robo, atraco, incendio, emergencia médica, circuito cerrado de televisión, controles industriales y controles de acceso.

Monitoreo De Alarmas Y Emergencias

Contamos con una moderna receptora de emergencias que nos permite vigilar remotamente sus instalaciones y administrar la información programando los procedimientos a seguir en caso de cualquier tipo de emergencia; con recursos totalmente computarizados procesamos información de imágenes y señal, la cual es soportada por nuestra red de apoyo distribuida por la ciudad.

Esta red cuenta con un grupo profesional de reacción motorizado, radio comunicado, con personal y armado.

6. TALENTO HUMANO

TABLA 5. Distribución numero de empleados grupos etareos en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

EDAD	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
ENTRE 18 Y 27 AÑOS	56	39%
ENTRE 28 Y 37 AÑOS	83	57%
ENTRE 38 Y 47 AÑOS	5	4%
ENTRE 48 Y 57 AÑOS	0	----
58 AÑOS O MAS	0	----
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

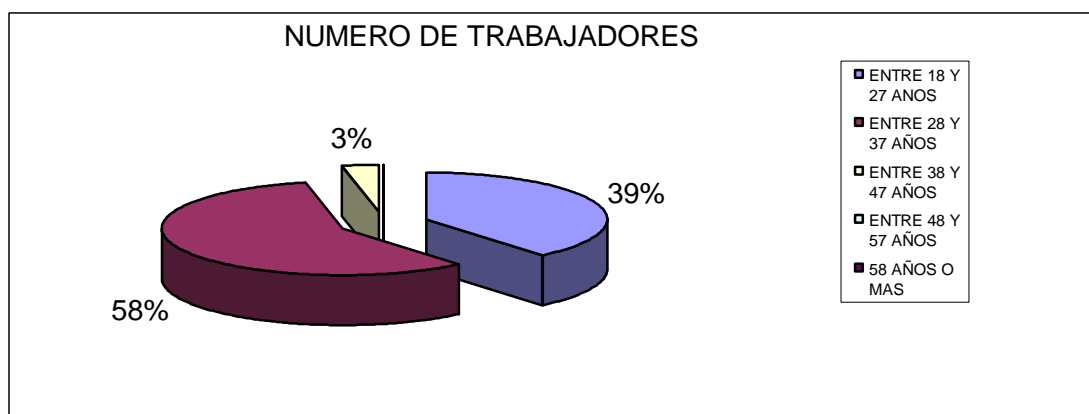


TABLA 6. Distribución numero de empleados nivel de escolaridad en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

ESCOLARIDAD	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
BACHILLER INCOMPLETO	0	----
BACHILLER COMPLETO	134	93%
TÉCNICO – TEGNOLOGICO INCOM	0	----
TÉCNICO – TEGNOLOGICO COMP	3	2%
UNIVERSIDAD INCOMPLETO	4	3%
UNIVERSIDAD COMPLETO	3	2%
ESPECIALISTA	0	----
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

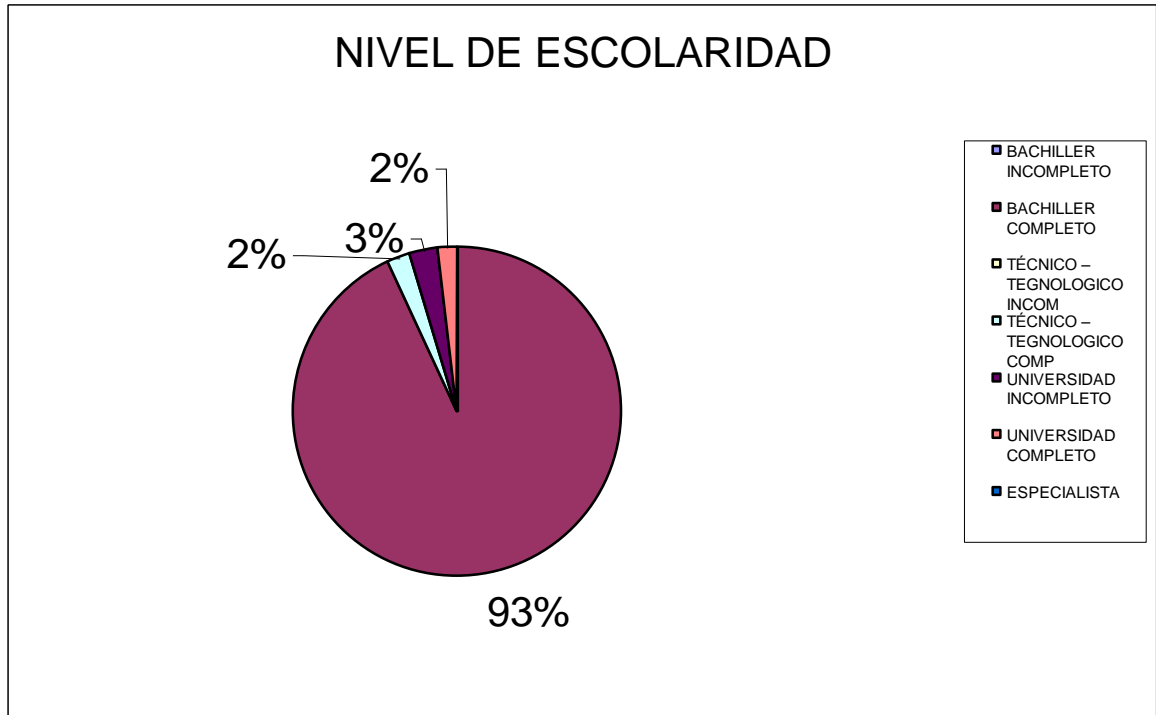


TABLA 7. Distribución número de empleados sexos en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

SEXO	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
HOMBRE	130	90%
MUJER	14	10%
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

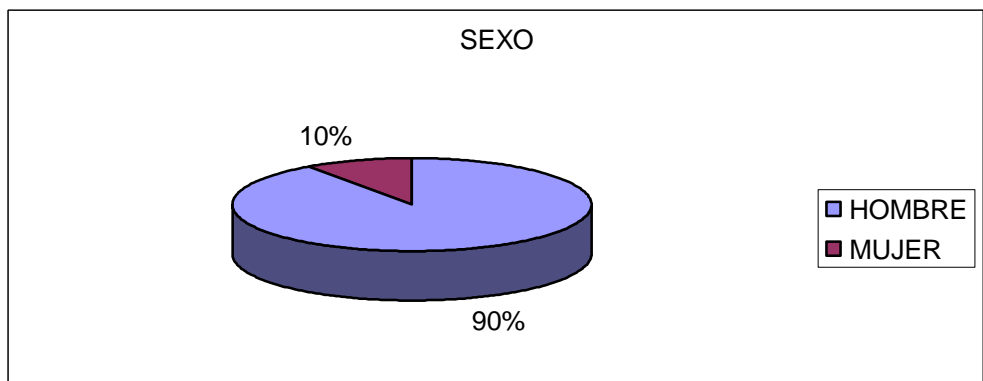


TABLA 8. Distribución numero de empleados por antigüedad en Celar Ltda. Sucursal Pereira. Personal operativo.

ANTIGUEDAD	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
MENOR A 1 AÑO	0	-----
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	68	49%
ENTRE 6 Y 10 AÑOS	51	37%
MAYOR A 10 AÑOS	20	14%
TOTAL	139	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

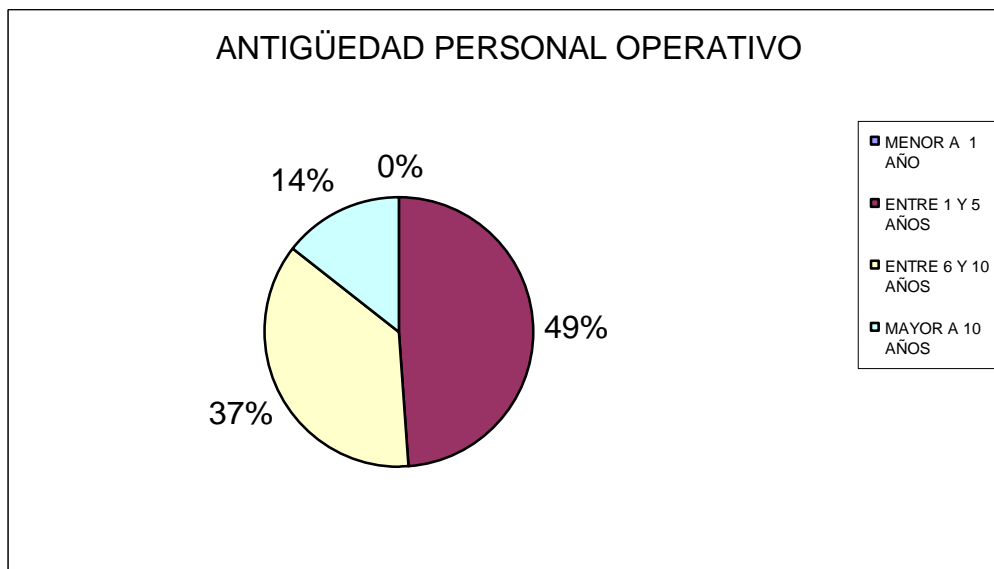
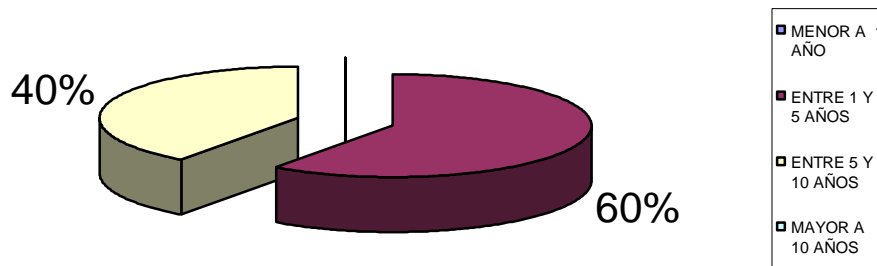


TABLA 9. Distribución numero de empleados por antigüedad en Celar Ltda. Sucursal Pereira. Personal administrativo.

ANTIGURDAD	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
MENOR A 1 AÑO	0	---
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	3	60%
ENTRE 5 Y 10 AÑOS	2	40%
MAYOR A 10 AÑOS	0	----
TOTAL	5	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

ANTIGÜEDAD ADMINISTRATIVOS



ANÁLISIS DE DATOS

Celar Ltda. Sucursal Pereira cuenta con una planta de personal por debajo de 40 años y además cerca del 40% de la población se encuentran en un rango inferior a los 30 años, en cuanto al sexo el 90% de la población trabajadora son hombre, entendible esto por el tipo de actividad económica de la empresa.

Con respecto a la variable de escolaridad, el 100% de la población tienen aprobado como mínimo el bachillerato, motivado esto por la política de la compañía de vincular solo personal con esta característica.

Los niveles de antigüedad en la empresa tanto en operativos como en administrativos mayores al año de trabajo encontrando además que mas del 50% de la población supera los 5 años de servicio en la empresa.

7. FUNCIONES

GERENTE

- Responder por los objetivos de calidad de la compañía.
- Visitar a los clientes reales y potenciales.
- Participar en licitaciones y realizar la presentación de la empresa.
- Coordinar oportunamente la selección del personal con talento humano.
- Hacer seguimiento quincenal al estado de cuenta de los clientes
- Verificar que el personal cumpla con las funciones y los objetivos de calidad de la empresa.

ASESOR COMERCIAL

- Visitar a los clientes reales y potenciales.
- Conseguir clientes, cumpliendo las metas establecidas por la compañía.
- Elaborar propuestas y licitaciones comerciales.

JEFE DE OPERACIONES Y SEGURIDAD

- Evaluar las condiciones de los puestos de vigilancia antes y durante el servicio.
- Elaborar y presentar informes de a los clientes sobre los estudios de seguridad y novedades del puesto.
- Coordinar todo lo relacionado con el manejo del armamento
- Coordinar la capacitación, inducción y reinducción del personal de seguridad.
- Elaborar la programación del personal de vigilancia.
- Realizar visitas a clientes.
- Llamar al personal operativo a descargos cuando fuese necesario.
- Estar atento a las necesidades de personal y equipos necesarios para la prestación del servicio de vigilancia.

SECRETARIA DE OPERACIONES

- Mantener el archivo de operaciones la día.
- Elaborar llamas de atención y suspensiones, llevar consecutivo.
- Hacer la requisición de dotación al personal.
- Prestar apoyo en el proceso de selección del personal.
- Actualizar información en cuadros de armamento y comunicación.

SECRETARIA GENERAL

- Mantener el archivo de la oficina al día.
- Mantener actualizada la información de los clientes.
- Cobrar cartera.
- Manejar caja menor.
- Digitar las novedades de nomina.
- Entregar pagos al personal.
- Reportar novedades de personal a recursos humanos.
- Elaborar ingresos de personal.
- Manejar la correspondencia.
- Hacer inventario de pedidos de papelería.

SUPERVISOR

- Prevenir fallas en la prestación del servicio.
- Presentar al guarda en el puesto de trabajo.
- Asear el armamento.
- Pasar revista a los puestos asignados e inspeccionar la presentación personal y el porte del guarda.
- Prestar apoyo en los estudios de seguridad.

AGENTES DE REACCION

- Realizar rondas permanentes a los clientes que contratan este servicio.
- Reaccionar discreta y rápidamente ante los eventos sospechosos reportados desde la central de monitoreo.

GUARDA DE SEGURIDAD

- Describir y reportar novedades del puesto.
- Recibir y entregar el puesto en orden e inventariado.
- Recibir y entregar el puesto a tiempo (15 minutos antes del inicio del turno).
- Seguir las consignas propias del puesto.
- Estar atento a cualquier anomalía y reportar a la empresa o la policía si es necesario.

TÉCNICO

- Atender las solicitudes de servicio asignadas.
- Realizar instalaciones y mantenimiento de los sistemas de vigilancia electrónica y monitoreo.
- Programar los sistemas de seguridad.

OPERADOS DE MINITOREO

- Estar pendiente a la pantalla del monitor ante cualquier señal de alarma.
- Responder llamadas de usuarios y técnicos.
- Responder radio base y llamadas de emergencia.
- Diligenciar registros de prestación del servicio, novedades y consignas.

MANSAJERO

- Realizar consignaciones, pagos, a proveedores y cobros a clientes.
- Realizar todas las diligencias que la secretaria le asigne.

8. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Su creación obedeció a la necesidad de adoptar una estrategia que permitiera la aplicación de políticas de concertación recomendadas por la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo), con el propósito de concientizar a los trabajadores y a los empleadores, respecto a su responsabilidad frente a las acciones de vigilancia y control de los riesgos.

Así mismo destacar la responsabilidad de empleadores y trabajadores frente a la promoción del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo con el fin de que este corresponda a su objetivo de prevenir las situaciones que se puedan traducir en accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

El Gobierno Colombiano estableció la obligatoriedad de estos comités con el decreto 614 de 1984, luego los reglamentó y creó sus funciones en la resolución 2013 de 1986. Posteriormente sus funciones se incluyen en la Resolución 1016 de 1989 como integrantes del programa, en el cual su labor es fundamental dándoles funciones de vigilancia, promoción y capacitación. Así mismo el decreto 1295 de 1994 establece ajustes y modificaciones en su funcionamiento , que permiten un trabajo coordinado y efectivo entre los empleadores y trabajadores en el tema de Salud Ocupacional.

El Comité está conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA tiene a su servicio 144 trabajadores, por lo tanto esta obligada a conformar este Comité, cuya organización y funcionamiento esta de acuerdo con las normas de la resolución 2013 de 1988 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Gerente de la empresa nombró directamente a sus representantes al comité y al presidente. Los trabajadores eligieron mediante votación libre sus representantes el día 25 de Julio de 2002 y el comité en pleno eligió al secretario entre la totalidad de sus integrantes.

Quedando conformado de la siguiente forma:

Presidente: ANGELA GIRALDO VELEZ

Secretario : BLANCA LUZ MARTINEZ CORTES

El número de representantes por cada una de las partes de acuerdo al decreto 2013 de 1986 artículo 2 es de dos representantes con sus respectivos suplentes por cada una de las partes.

Es de anotar que a las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y deben ser citados a las reuniones por el Presidente del Comité.

Estas reuniones se han programado el tercer viernes de cada mes y dentro del horario de trabajo. Para esto el gerente de proporcionará, hasta cuatro horas semanales dentro la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del Comité.

En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable donde ocurrió el evento de riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho. El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta minutos de la hora señalada para empezar la reunión sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.

funciones Del Comité

El Comité es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional y no se ocupa, por lo tanto, de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha.

Sus funciones incluyen :

Proponer a la administración la ejecución de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores.

Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; y promover su divulgación y observación.

Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área e informar a la administración sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

Servir como un organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la Salud Ocupacional.

Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Salud Ocupacional.

Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales, con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente relación y dirigir las actividades hacia la minimización de estos riesgos.

Elegir al Secretario del Comité

Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

Las demás funciones que le señalen las normas de Salud Ocupacional.

Funciones Del Presidente Del Comité

Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.

Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o el sitio de las reuniones.

Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre la convocatoria a las reuniones por los menos una vez al mes.

Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.

Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de Manufacturando Ltda. acerca de las actividades del mismo.

Funciones Del Secretario

Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.

Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.

Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

Funciones Del Empleador

Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.

Designar sus representantes al Comité.

Designar el presidente del Comité

Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.

Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.

Funciones De Los Trabajadores

Elegir libremente sus representantes

Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud Ocupacional en la empresa.

Cumplir con las normas de Medicina, Higiene y seguridad Industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por la gerencia.

9. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

La dirección de la empresa considera que ninguna fase de su administración es de mayor importancia que la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Por consiguiente proporcionará y mantendrá unas condiciones de trabajo seguras y saludables, con la tecnología adecuada para el servicio que se presta y enmarcada en las leyes vigentes.

La salud ocupacional es nuestra responsabilidad como directivos. Sin lugar a dudas se habla de nuestra primera responsabilidad que tendrá referencia sobre todas las demás.

Toda persona que entre a formar parte de la empresa se le adjudicará una función un puesto determinado, se le suministrará métodos e instrumentos adecuados para que así desarrollen su trabajo con satisfacción y seguridad.

***POLÍTICA DEFINIDA POR LA GERENCIA**

10. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO

10.1 PREDIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD

Análisis del origen, frecuencia y severidad de las patologías presentadas por los trabajadores en un lapso de tiempo. Para su determinación se usan variables objetivas y subjetivas.

Para el análisis de las condiciones de trabajo Celar Ltda. Sucursal Pereira realiza exámenes de ingreso a todo el personal en el cual se realiza una evaluación física completa, una audiometría y una visiometria que permite al Medico Especialista en Salud Ocupacional determinar le personal apto y no apto para la tarea encomendada, adicionalmente se realizan exámenes de egreso con los cuales se permite determinar las condiciones con las que el trabajador se retira de la empresa, con estos exámenes se conforma la historia clínica del trabajador.

La empresa no tiene un programa de estadísticas de ausentismo y accidentalidad, se limitan con archivar todos los formatos de incapacidad y de accidente de trabajo.

10.1.1 ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO POR ORIGEN COMUN

ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO 2002 POR ENFERMEDAD GENERAL CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA

CAUSAS	Administración		Técnico		Supervisores y Agentes de reaccion		Operadores de Monitoreo		Guardas		TOTAL	
	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos
Resfriado común	2	5			2	2	3	7	10	13	17	27
Accidente común	1	8									1	8
Accidente deportivo no laboral									1	12	1	12
TOTAL	3	13			2	2	3	7	11	25	19	47

ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO ENERO A AGOSTO DE 2003
 POR ENFERMEDAD GENERAL
 CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA

CAUSAS	Administración		Técnico		Supervisores y Agentes de reaccion		Operadores de Monitoreo		Guardas		TOTAL	
	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos
Resfriado común	2	3							6	13	8	16
Accidente común			1	5							1	5
Diarrea									1	3	1	3
TOTAL	2	3	1	5					7	16	10	24

ANÁLISIS ESTADÍSTICAS DE ENFERMEDADES DE ORIGEN COMUN

Entre el periodo comprendido entre Enero del 2002 y agosto del 2003 se han presentado 29 eventos de enfermedad general en la empresa, los cuales han generado 71 días perdidos.

En el 2002 de los 19 eventos se generaron 47 días y la causa mas frecuente fue resfriado común, aun cuando los eventos de mayor tiempo de incapacidad fueron dos accidentes de tipo común, un accidente automovilístico a un empleado del área administrativa con 8 días perdidos y una lesión sufrida por un guarda durante el desempeño de una actividad deportiva con 12 días de incapacidad. De los 17 eventos restantes 10 generaron incapacidad de un día y 7 generaron incapacidad entre 2 y 4 días.

En el presente año hasta el mes de Agosto se han presentado 10 eventos con 24 días perdidos, al igual que el año anterior la causa mas frecuente es el resfriado común, De los 10 eventos 5 generaron incapacidad de un día y 5 generaron incapacidad entre 2 y 5 días.

10.1.2 ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO POR ORIGEN PROFECIONAL

ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO 2002 POR ACCIDENTE DE TRABAJO CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA

CAUSAS	Administración		Técnico		Supervisores y Agentes de reaccion		Operadores de Monitoreo		Guardas		TOTAL	
	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos
Accidente de transito	2	96	1	6							3	102
Con armas de fuego									1	94	1	94
Caida									2	4	2	4
<i>Contusiones</i>									4	---	4	---
TOTAL	2	96	1	6					7	98	9	200

ESTADÍSTICAS ENERO - AGOSTO DE 2003 POR ACCIDENTE DE TRABAJO CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA

CAUSAS	Administración		Técnico		Supervisores y Agentes de reaccion		Operadores de Monitoreo		Guardas		TOTAL	
	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos	# eventos	Días perdidos
Accidente de transito					3	54					3	54
Accidente deportivo									1	5	1	5

Caída				1	2	1	2
TOTAL	3	32		2	7	5	61

ANÁLISIS ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Desde el mes de enero de 2002 hasta Agosto de 2003 se han presentado 14 accidentes de trabajo con un saldo de 260 días perdidos.

Analizando el 2002 se encontro que si bien el numero de accidentes no es alto, 9 accidentes de trabajo, la severidad si lo es con 200 días perdidos, aportados en su gran mayoría por dos accidentes de transito ocurridos a dos agentes de reacción con 80 y 16 días respectivamente y un accidente de un guarda con el arma de dotación que genero 94 días. El resto de los eventos se dividen asi:

- Un accidente de transito con 6 días de incapacidad; técnico de alarmas.
- 2 Caída mientras la ronda con 1 y 3 días de incapacidad; guarda.
- 4 contusiones con objetos en el área de trabajo sin días de incapacidad; guardas.

Durante lo corrido del 2003 hasta el mes de Agosto en Celar Ltda. Pereira se han presentado 5 accidentes con 61 días de incapacidad de los cuales 3 se originan en accidentes de transito con 10, 18 y 26 días perdidos respectivamente, los dos accidentes restantes tienen su origen en un esguince por mal apoyo del pie en el lugar de trabajo con 2 días de incapacidad y una contusión durante una actividad deportiva patrocinada por la empresa con 5 días de incapacidad

ANÁLISIS ESTADÍSTICAS DE ENFERMEDADES DE ORIGEN PROFESIONAL

En los registros de la empresa no se encuentran diagnosticadas enfermedades profesionales ni en estudio por parte de algún organismo involucrado en el Sistema de Riesgos Profesionales.

10.1.4 ANÁLISIS DE HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES REALIZADAS AL PERSONAL DE CELAR LTDA SUCURSAL PERERA

Tomando como base los datos que arroja la historia Clínica Ocupacional realizada a la totalidad de la población trabajadora de la empresa se puede encontrar los siguientes datos:

TABLA 10. Distribución número de empleados por afecciones cardiacas en Celar Ltda. Sucursal Pereira. Personal administrativo.

AFECCIONES CARDIOVASCULARES	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
HIPERTENSION	6	4%
DOLOR EN EL PECHO	0	----
PALPITACIONES	0	----
VARICES	3	2%
NINGUNA	136	94%
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

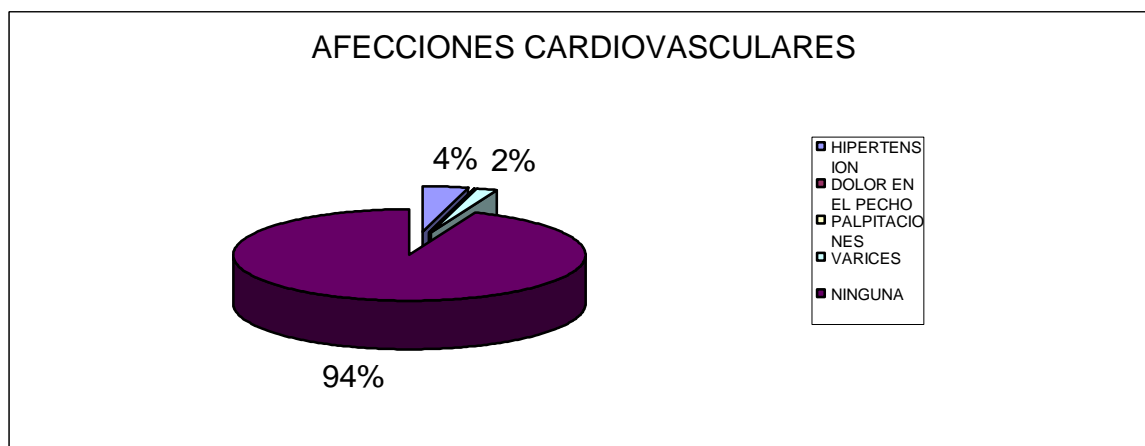


TABLA 11. Distribución número de empleados por afecciones osteomusculares en Celar Ltda. Sucursal Pereira. Personal administrativo.

AFECCIONES OSTEOMUSCULARES	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
DOLOR DE ESPALDA / DE CUELLO	9	6%
DOLOR ARTICULACIONES	0	----
DIFICULTAD MOVIMIENTO COLUMNA	0	----
DIFICULTAD MOVIMIENTO ARTICULACIONES	0	----
ARTRITIS	0	----
NINGUNA	135	94%
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

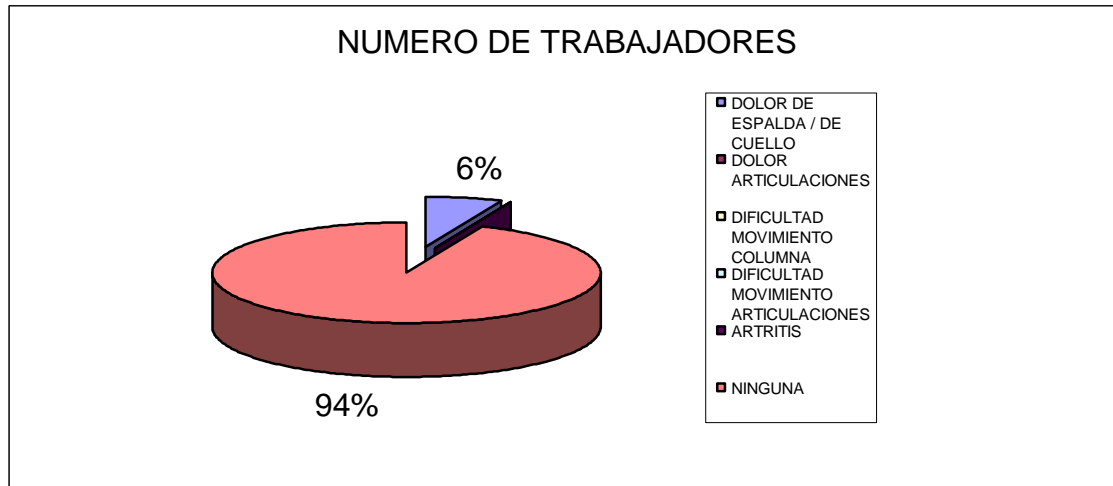


TABLA 12. Distribución número de empleados por afecciones respiratorias en Celar Ltda. Sucursal Pereira. Personal administrativo.

AFECCIONES RESPIRATORIAS	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
TUBERCULOSIS	0	----
BRONQUITIS	0	----
ASMA	0	----
ALERGIAS RESPIRATORIAS	12	9%
NINGUNA	132	91%
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

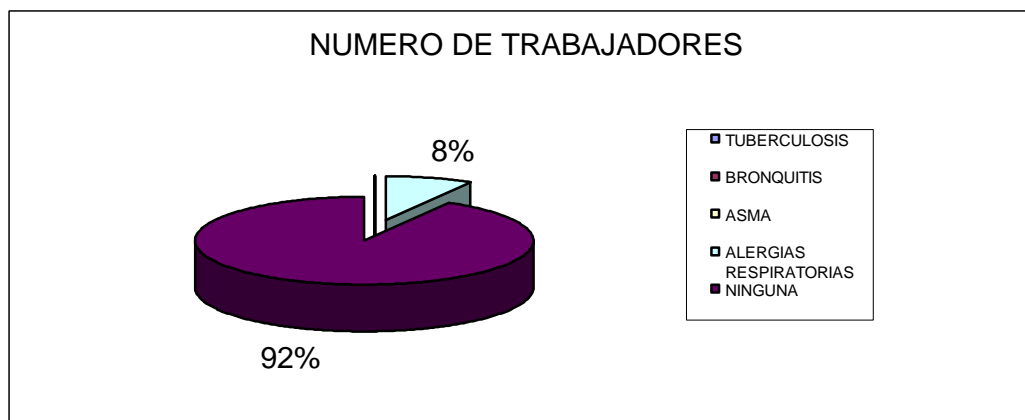


TABLA 13. Distribución número de empleados por afecciones visuales en Celar Ltda. Sucursal Pereira. Personal administrativo.

AFECCIONES VISUALES	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
MIOPIA	7	5%
ESTIGMATISMO	5	4%
HIPERMETROPIA	1	1%
VISION BORROSA	0	----
NINGUNA	131	90%
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA

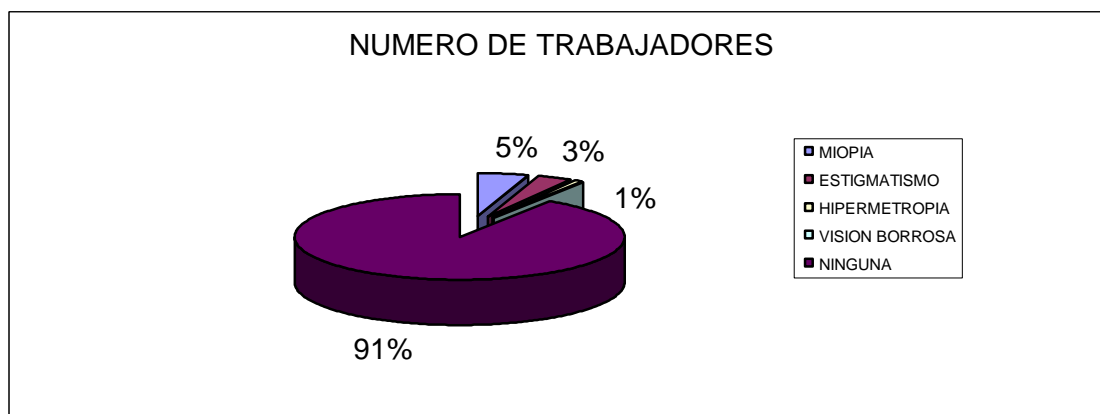
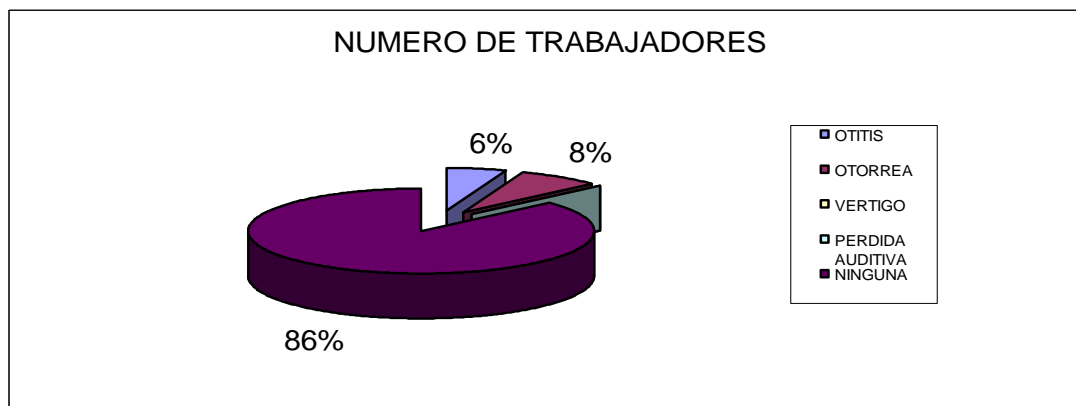


TABLA 14. Distribución número de empleados por afecciones auditivas en Celar Ltda. Sucursal Pereira. Personal administrativo.

AFECCIONES AUDITIVAS	NUMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
OTITIS	8	5%
OTORREA	11	8%
VERTIGO	0	----
PERDIDA AUDITIVA	0	----
NINGUNA	125	87%
TOTAL	144	100%

FUENTE: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS CELAR LTDA



ANÁLISIS DE DATOS

En síntesis luego de analizar los resultados extractados de cada una de las historias clínicas practicadas al personal se puede concluir que el personal de Celar Ltda. Sucursal Pereira presenta pocas señas de afecciones que impidan desempeñar adecuadamente el exigente y riesgoso trabajo de una empresa de vigilancia privada.

Menos del 15% de la población trabajadora tiene una afección de algún tipo las mas significativas por su riesgo 6 trabajadores (4% de la población total) hipertensos y 9 trabajadores (6% de la población total) que presentan dolores de espalda, los cuales con un seguimiento adecuado mediante el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo y una buena remisión a sus EPS respectivas se podrá evitar que en un futuro dichas lesiones sea de difícil manejo y control.

10.2 CONDICIONES DE TRABAJO

En los servicios de seguridad privada se encuentran varios factores de riesgo los cuales varían de acuerdo con las locaciones en las que se vea expuesto el trabajador, sin embargo los factores de mayor exposición son generador por la actividad misma. Celar Ltda. Sucursal Pereira no escapa a esta regla prestando servicio de vigilancia en diferentes tipos de empresas, en su mayoría de los sectores financiero y comercial. Adicionalmente en la empresa existen otros grupos expuestos a factores de riesgo que son producto de análisis en el presente programa; como son el personal administrativo, de monitoreo y técnicos.

En las actividades de vigilancia se podemos ubicar al guarda en los siguientes espacios:

En edificios o conjuntos residenciales.
Centros comerciales.
Lotes Baldíos.
Entidades financieras.
Casetas de vigilancia.
Industria.

Como apoyo al trabajo de vigilancia en estos puestos, esta el Rondero quien es un guarda que cumple su turno recorriendo la totalidad del área en la que se presta el servicio de vigilancia.

En los puesto analizados en la empresa Celar Ltda. Sucursal Pereira podemos encontrar las siguientes características:

1. FACTOR DE RIESGO MECÁNICO

Los accidentes de transito son un riesgo al que los supervisores, Agentes de Reacción, Mensajero y Técnicos se encuentran expuestos por estar obligados a trasladarse en motocicleta, los dos primeros por el desarrollo de actividades inspección a los puestos de vigilancia y de reacción como apoyo a alguna anomalía reportada en algún puesto de vigilancia o por las alarmas o sistemas de vigilancia electrónica que la empresa a instalado, tienden a omitir algunas normas de transito y a manejar altas velocidades para llegar en los tiempos establecidos por el departamento de operaciones, que oscilan entre los 10 a 15 minutos.

El manejo de armas constituyo en otro riesgo potencial para los Guardas de Vigilancia, Supervisores y Agentes de Reacción, ya elemento que no tenga el entrenamiento adecuado puede caer en omisiones graves en su manejo y limpieza.

Los técnicos se ven expuestos a realizar trabajos en alturas con escaleras en la instalación y mantenimiento de sistemas de vigilancia electrónica.

2. FACTOR DE RIESGO FISICO

El estar ubicados en puestos al aire libre los guardas de vigilancia están expuestos a cambios de temperatura de clima, radiación solar y lluvia.

En el trabajo desarrollado en el cuarto de monitoreo, debido a tener allí la central de comunicación y diferentes otros equipos que generan ondas electromagnéticas, generando espacios de exposición continua del personal del área.

La iluminación en la oficina y en la central de monitoreo es deficiente según análisis realizado por la ARP a la que esta afiliada de la empresa.

3. FACTOR DE RIESGO ERGONOMICO

El personal administrativo y de monitoreo esta expuesto jornadas prolongadas en posición sentados, sin embargo las sillas son escualizables permitiendo adaptarlas a las necesidades y comodidad del trabajador.

En el personal guardas el riesgo ergonómico se manifiesta en las largas jornadas en posición de pie (todo el turno de trabajo que va de 8 a 12 horas).

El manejo de motocicletas por parte de Técnicos, Supervisores, Agentes de Reacción y Mensajero obligan a posiciones estáticas prolongadas que generan lesiones o traumas acumulativos osteomusculares.

Debido a que en la instalación de sistemas de vigilancia electrónica el técnico tiene que adaptarse al terreno, esto lo obliga a tomar en ocasiones posiciones forzadas en las que torsiona o hiperextiende alguna parte de la anatomía del trabajador.

4. RIESGOS PSICOSOCIALES

en las actividades de vigilancia privada los factores de riesgo psicosociales tienen diversas presentaciones; para el personal administrativo es la alta carga de trabajo, la planeación y el manejo del personal que por su nivel cultural a veces se torna un poco difícil su manejo. Para el personal operativo guardas, técnicos, supervisores y monitoreo este riesgo se refleja sobretodo en la presión de estar alerta todo el tiempo ya que de una forma u otra la sobre ellos cae la responsabilidad de la seguridad y bienestar de las personas y bienes asignados.

5. RIESGO DE SEGURIDAD

El estar a cargo de un puesto para el guarda o de una zona para el supervisor y agente de reacción, además armados, los hace vulnerables a ser agredidos por un delincuente por robarles al arma o cometer algún delito en el puesto vigilado los puede hacer victimas de alguna lesión personal. No debemos dejar de la do la difícil situación de orden publico por la cual atraviesa el país en estos momentos, ya que esto incrementa la vulnerabilidad del trabajador.

6. OTROS FACTORES DE RIESGO

El estar ocupando las instalaciones de una empresa cualesquiera que esta sea implica que el guarda también se exponga a los riesgos propios de esa empresa o solo algunos de ellos, todo depende también le las fusiones asignadas o de las áreas que se tengan que cubrir. Para el caso particular de Celar Ltda. Sucursal Pereira solo realiza hincapié en el personal ubicado en el puesto de ABB transformadores ya que están expuestos a sufrir daños físicos

por una posible explosión generada por los tanques de almacenamiento de gas ubicados cerca del área de almacenamiento.

10.4 PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

Este panorama ha considerado la aplicación del programa de Higiene y Seguridad Industrial no sólo desde el marco legal, sino con carácter práctico y objetivo detectando en los puestos de trabajo los agentes de riesgos inherentes al desarrollo de las actividades y llegando a una participación plena de trabajadores y usuarios de los servicios de CELAR LTDA.

El modelo teórico se basó en la concepción y adaptación de un estudio del puesto determinando los riesgos y sus agentes en la estación de trabajo, medio ambiente, factores personales y administrativos. En la recopilación de la información se utilizó el método "Entrevista - Cuestionario", reconocido como el más completo para este tipo de análisis, y bajo los principios de ingeniería de control de pérdidas en el formato del panorama de riesgos.

Con este panorama de riesgos la empresa contará con un instrumento que facilitará la organización, actualización y control de pérdidas de las actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, visualizará todos los riesgos en la parte administrativa, carga laboral y mental del funcionario, su bienestar y ante todo su eficacia y rendimiento para procurar mejoras beneficios y rentabilidad.

En el cuadro o matriz se pueden observar los riesgos inherentes por el cargo desempeñado o por el programa usado y en forma explícita las condiciones más críticas en la ejecución de cada procedimiento, así mismo se enuncian los medios de control y prevención para la reducción o eliminación del riesgo desde el punto de vista práctico y realizable al interior de la organización.

CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO

FISICO

Se clasifican aquí los factores ambientales de naturaleza física, que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo de su intensidad y exposición.

Ruido vibraciones temperaturas extremas iluminación radiaciones ionizantes radiaciones no ionizantes

QUÍMICOS

Se clasifican aquí los factores ambientales de naturaleza química, que cuando entran en contacto con las personas (sistema respiratorio, vía dérmica, vía oral) pueden tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo de su intensidad y

exposición: Material particulado vapores gases líquidos sólidos neblinas humos y vapores metálicos

BIOLÓGICOS

Se clasifican los agentes que pueden ocasionar cualquier tipo de infección ya sea por contacto directo o indirecto con el trabajador Virus bacterias hongos parásitos

ERGONOMICOS

Aquí se consideran todos aquellos elementos relacionados con las exigencias físicas del trabajo, con las posturas de trabajo ,movimientos repetitivos, esfuerzos para el movimiento de cargas y en general aquellos que pueden provocar fatiga física o lesiones en el sistema osteo- muscular.

Carga dinamica

(Esfuerzo para realizar el trabajo, postura durante el esfuerzo, manipulación de cargas)

Carga estatica

(postura principal, posturas desfavorables)

PSICOSOCIALES

Son los factores relacionados con la carga mental en la ejecución de las tareas, son los factores que en la organización pueden tener incidencia en el bienestar de los trabajadores.

LOCATIVOS

Hace referencia a las condiciones de la estructura física de la empresa. (diseño, construcción y mantenimiento)

MECÁNICOS

Se entiende como tal a aquellas condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo u objeto, que al entrar en contacto, golpear o atrapar a una persona le pueden provocar un daño físico. Estos factores de riesgo se encuentran en gran cantidad de partes en una empresa, ya que son derivados de aspectos como el diseño, el tamaño, la velocidad de operación, el modelo del equipo, el prototipo tecnológico, la procedencia geográfica, la forma como fue instalado, el tipo de mantenimiento.

ELÉCTRICOS

Están constituidos por los sistemas eléctricos de los equipos, máquinas e instalaciones locativas, que cuando entran en contacto con las personas les pueden ocasionar quemaduras, choque o fibrilación ventricular, de acuerdo con

la intensidad y el tiempo de contacto Altas tensiones contacto directo
contacto indirecto estática cables en mal estado

DE SEGURIDAD

Hace referencia a todos los elementos de orden social o antropico que pueden provocar lesiones en el trabajador Atracos lesiones por agresión personal

FISICO-QUIMICOS

Todo lo que origine una reacción en cadena provocando incendio y/o explosión
Combustibles sólidos líquidos inflamables fuentes de calor Valoración de factores de riesgo

VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

La evaluación de los factores de riesgo se ha convertido en los últimos años en un procedimiento aceptado nacional e internacionalmente .

Lo ideal es que el análisis de los factores de riesgo se base en una evaluación tanto objetiva como subjetiva. La valoración objetiva se realizó empleando las técnicas y equipos adecuados para tal fin. La valoración subjetiva tiene en cuenta la opinión de los trabajadores sobre sus propias condiciones de trabajo, todo trabajador a partir de su experiencia tiene una opinión de los problemas que existen en su puesto de trabajo y de la importancia de los mismos.

La metodología más difundida para la valoración de riesgos , utiliza el criterio de GRADO DE PELIGROSIDAD (G.P.) como resultado de combinar tres variables (consecuencia, exposición y probabilidad)

CONSECUENCIA

Se define como el resultado más probable y esperado posible , se determina como el resultado de la exposición. Es subjetiva porque su calificación depende del observador y su capacidad para discriminar la gravedad de los daños que pueden ocurrir ante la exposición al factor de riesgo.

PROBABILIDAD

Es la posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.

EXPOSICION

Al factor de riesgo, la cual es cuantificable y observable. Se define como la frecuencia con que se presenta la situación de riesgo , pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciaría la secuencia hacia las consecuencias.

La valoración de los Factores de Riesgo Ocupacional permite jerarquizarlos. Para ello, vamos a referirnos a la clasificación por el tipo de patología que cada riesgo puede generar.

A cada una de estas tres variables se les asignó un valor, se ponderó, y a partir de este se determinó la ESCALA propuestas . Así es posible definir el Grado de Peligrosidad como:

$$GP = C \times E \times P$$

Donde C es consecuencia, E exposición y P probabilidad

Esta valoración permite establecer una Clasificación de los Factores de Riesgo Ocupacional por el Grado de Peligrosidad. El mayor valor posible del rango de Grado de Peligrosidad, se obtendrá como producto de los valores máximos y el menor valor se obtendrá como producto de los valores mínimos.

BAJO	MEDIO	ALTO
1 – 300	300 – 600	1000

En el cuadro No. 1 se presentan las escalas de valoración asignados para cada una de las variables de los Factores de riesgo.

VALOR CONSECUENCIAS

- 10 CATASTROFICO
- 6 9 CRITICO
- 4 - 5 CORREGIBLE
- 1 3 LEVE

VALOR EXPOSICION

- 10 CONTINUA
- 6 9 FRECUENTE
- 4 5 OCACIONAL
- 1 3 REMOTA

VALOR PROBABILIDAD

- 11 ALTA
- 6 9 MEDIA
- 4 5 BAJA
- 1 3 MUY BAJA

(VER CUADRO DE PANORAMA DE RIESGOS)

10.7 PRIRIZACION DE LOS FACTORES DE RIESGO

Con el objeto de iniciar acciones pertinentes a la reducción, mitigación o control de los diferentes riesgos a los que se están expuesto en la empresa Celar Ltda. Sucursal Pereira, y que estas actividades tengan un mejor impacto se priorizaran los riesgos teniendo como parámetro el grado de peligrosidad arrojado y teniendo en cuenta solo aquellos con un valor superior a 300 (riesgo medio y alto).

Es de anotar que por la repetitividad de los riesgos estos se agruparon, siempre y cuando el grado de riesgo se el mismo.

PRIORIZACION FACTORES DE RIESGOS MAS SIGNIFICATIVOS

FACTOR DE RIESGO	GDO DE PELIGROSIDAD	No. DE EXP	CARGO Y/O AREA	RECOMENDACION
1.Mecánico manejo de arma de fuego	600	120	Guardas, supervisores y reacción	Capacitación en el Decálogo del arma Inducción adecuada
2.De seguridad Atracos	600	120	Guardas, supervisores y reacción	Capacitación en Manejo de situaciones De orden publico
3.Eléctrico contacto directo	600	5	Técnicos	Capacitación en Seguridad eléctrica Uso de elementos apropiados
4.Psicosocial	480	125	Guardas, Técnicos supervisores y reacción	Programa de vigilancia para el riesgo psicosocial
5.Mecánico accidente de transito	480	18	Técnicos, mensajero supervisores y reacción	Mantenimiento del Vehículo Capacitación en Manejo defensivo
6.Ergonómico posición sentado	480	110	Monitoreo	Programa de prevención y Capacitación en Higiene y mecánica corporal

FACTOR DE RIESGO	GDO DE PELIGROSIDAD	No. DE EXP	CARGO Y/O AREA	RECOMENDACION
7.Ergonómico posición de pie	420	110	Guardas	Programa de prevención y Capacitación en Higiene y mecánica corporal
8.Ergonómico posición estática en moto	420	12	Supervisores y reacción	Programa de prevención y Capacitación en Higiene y mecánica corporal
9.Ergonómico posiciones forzadas	420	5	Técnicos	Programa de prevención y Capacitación en Higiene y mecánica corporal
10.Mecánico trabajo en alturas	384	5	Técnicos	Programa de trabajo En alturas
11.Ergonómico movimientos repetitivos	384	2	Secretarias	Programa de prevención y Capacitación en Higiene y mecánica corporal

10.8 MAPA DE RIESGOS

El mapa de riesgo es utilizado para ubicar espacialmente en el área de trabajo cada uno de los diferentes factores de riesgo presentes con el objeto de reforzar lo ya encontrado en le panorama de riesgos y permitir a los trabajadores una mayor identificación de los peligro de su lugar de trabajo

(VER MAPA DE RIESGOS OFICINAS CELAR LTDA. SUCURSAL PEREIRA)

10.9 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Este elemento de carácter obligatorio fija compromisos de la empresa en cuanto a las actividades a desempeñar en seguridad e higiene industrial, además en su artículo 4º identifica de forma general los riesgos a los que se está expuesto en la empresa.

(VER REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE CELAR LTDA. SUCURSAL PEREIRA)

11. SUBPROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

11.1 SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Son acciones del Programa de Salud Ocupacional dirigidas a los trabajadores, se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud de los trabajadores procurando que las condiciones de trabajo de CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA no conduzcan al deterioro de su estado físico ni mental.

Con este Subprograma se pretende estudiar las consecuencias de las condiciones ambientales sobre las personas y junto con la seguridad y la higiene tratar de que las condiciones de trabajo no generen daños ni enfermedades, además de ubicar a los trabajadores en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas.

La MEDICINA PREVENTIVA y del TRABAJO como rama de la medicina que orienta acciones de salud en el control y la prevención de enfermedades de origen común y ocupacional.

Las actividades a desarrollar en este Subprograma son:

11.1.1 ELABORACIÓN DE EXAMENES MEDICOS E HISTORIAS OCUPACIONALES

A todo personal que ingrese a la compañía se le realizara un examen Medico Ocupacional en el cual se tendrán en cuenta el cargo y los posibles riesgos a los que este se enfrentara, edemas las capacidades físicas individuales para realizar la labor a la cual se le empleara. Dichos exámenes se realizaran por un Medico Especialista en Salud Ocupacional.

Los análisis que se llevaran a cabo son:

- Examen medico ocupacional.
- Visiometria.
- Audiometría.

Los resultados serán estudiados por el medico especialista quien determinara si la persona es físicamente apta para el cargo o no, si presenta alguna limitación que en tal caso se podrá tomar la decisión de admitirlo bajo vigilancia. Es de anotar que por la gravedad del riesgo y la responsabilidad que conlleva ser guarda de seguridad o escolta este debe tener un excelente estado físico y los sentidos en favorables condiciones.

Adicionalmente se realizarán exámenes médicos de retiro con el fin de llevar un registro de las condiciones en las que se retiran los funcionarios de la empresa.

Los resultados de los exámenes reposarán en la hoja de vida del trabajador y será evaluada por el médico según prioridades.

Los exámenes periódicos se realizarán según los procedimientos de los Programas de vigilancia epidemiológica que se implementen en la empresa

(Ver anexo 1 Formato de Historia Clínica Ocupacional)

11.1.2 PROGRAMAS DE INTERVENCION

Los Programas de Intervención son actividades de evaluación, medición, atención y control de aquellos riesgos que pueden desencadenar en una Enfermedad Profesional en la población expuesta. Para esto es importante tener en cuenta los datos de priorización del Panorama de Factores de Riesgos.

Después de realizar la evaluación de riesgos en CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA, se llegó a la conclusión que los Programas de Intervención a desarrollar son los de Carga Física, Psicosocial y visual; sin embargo este último solo será desarrollado con el personal administrativo y de monitoreo.

En los PVE se incluyen actividades de los Subprogramas de Higiene y Seguridad, como son las mediciones ambientales, capacitaciones, inspecciones o análisis de puestos de trabajo.

11.1.2.1 NIVEL DE INTERVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

OBJETIVO

Desarrollar un programa de evaluación y seguimiento de la dinámica del Riesgo Psicosocial al interior de Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGÍA

El PVE en Riesgo Psicosocial consta de cuatro fases claramente diferenciadas, las cuales deben cumplirse secuencialmente y a cabalidad para que este sea efectivo, estas son:

Fase Diagnostica

Se realizara a todos los trabajadores de Celar Ltda. Sucursal Pereira una medición sobre como percibe el Clima Laboral y las diferentes condiciones de riesgo que le afecten. Dicha medición se realizara mediante la utilización de dos encuestas las cuales son de carácter privado y de uso exclusivo de la Psicóloga a cargo del programa.

Las encuestas pueden realizarse en forma grupal o individual dependiendo el tipo de encuesta a realizar

Fase de Análisis

Luego de realizar las encuestas a la totalidad del personal, se inicia la tabulación y el análisis de los resultados o hallazgos, estos se sintetizan en un informe determinando las actividades a desarrollar para mejorar las condiciones criticas o débiles dentro de la encuesta.

Se debe tener en cuenta que el objetivo primordial de las encuestas es encontrar áreas de oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa.

Fase de Intervención

En esta parte del proceso se busca mejorar las condiciones de riesgo o potencialmente riesgosas a nivel Psicosocial que se analizaron en las encuestas, las actividades a desarrollar pueden estar encaminadas a:

- Mejoramiento de actividades de trabajo en equipo.
- Manejo de situaciones de estrés.
- Manejo y atención adecuada del cliente.
- Resolución de conflictos.
- Manejo del tiempo libre.
- Redistribución de funciones.
- Y muchas mas.

Las técnicas de intervención son igualmente diversas e Irán ligadas a los objetivos planteados luego del análisis de los datos, estas pueden ser por medio de talleres participativos, talleres de descarga, trabajos de campo, capacitaciones, evaluaciones individuales, realización de nuevas encuestas.

Fase de Seguimiento

Luego de desarrollar toda la fase de intervención o hasta pasado un año debe realizarse una nueva valoración de las condiciones de Clima Laboral y comparar con la medición anterior e iniciar de nuevo todo el proceso fortaleciendo las actividades que cumplieron su objetivo o replanteando las que no generaron el impacto deseado.

11.1.2.3 NIVEL DE INTERVENCIÓN EN RIESGO ERGONOMICO

OBJETIVO

Disminuir las posibilidades de aparición de lesiones o enfermedades de tipo Osteomuscular en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGÍA

Fase Diagnostica

Se realizara a todos los trabajadores de Celar Ltda. Sucursal Pereira una encuesta tamiz de riesgo osteomuscular la cual será como apoyo al examen medico de ingreso.

(Ver anexo 2. Encuesta tamiz)

Fase de Análisis

Con los datos encontrados se procederá a clasificar los trabajadores según su actividad en riesgo alto, medio o bajo.

Fase de Intervención

La primera actividad a desarrollar es realizar un examen Osteomuscular mas profundo con los trabajadores localizados en riesgo alto o medio alto, de encontrárseles una posible patología estos serán remitidos de inmediato a su EPS respectiva para que esta califique en primera instancia si se trata de una patología profesional o común.

Con toda la población involucrada en el PVE en carga Física (que debe ser todo el personal de Celar Ltda. Sucursal Pereira) se podrán desarrollar los siguientes temas y actividades:

- Capacitación en que son y el manejo de Riesgos Osteomusculares.
- Manejo de pesos y levantamiento de cargas.
- Ergonomía en pantallas de vídeo terminales (administrativos y monitoreo).
- Taller en pausas activas.
- Acondicionamiento físico.
- Inspecciones para evaluar condiciones del puesto de trabajo, realizar recomendaciones de mejoramiento y seguimiento a los cambios.

Fase de Seguimiento

El seguimiento del programa esta dado a los resultados encontrados en la encuesta tamiz y en los exámenes realizados a parte del personal, esta será de

mínimo cada año para realizar una nueva encuesta y de seis meses a un año a aquellos que requieran análisis médicos.

11.1.2.3 NIVEL DE INTERVENCIÓN RIESGO VISUAL

OBJETIVO

Disminuir las posibilidades de aparición de lesiones o enfermedades de tipo Visual en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGÍA

Fase Diagnostica

Se inicia con una medición ambiental de los niveles de iluminación (luxometria) y brillo de los puestos de trabajo, actividad que hace parte del Subprograma de Higiene y seguridad.

Se les realizara prueba tamiz (Visiometria) a los trabajadores que lleven mas de un año en la compañía.

(Ver anexos 3 Y 4)

Fase de Análisis

Los trabajadores que estén en puestos de trabajo en los cuales la medición dio por debajo de los niveles recomendados para dicho puesto y que además el resultado de la prueba tamiz no fue bueno se clasificaran como riesgo alto o medio alto.

Fase de Intervención

En esta etapa se realizaran actividades de evaluación clínica, modificaciones a los puestos de trabajo, capacitación y manejo de fuentes de iluminación.

- Exámenes optometricos y/o optanmologicos al personal clasificado como riesgo medio-alto y alto según criterio medico.
- Capacitación en seguridad visual, daños al aparato óptico y controles sugeridos a los niveles de exposición al riesgo.
- Redistribución de luminarias.
- Programa de mantenimiento a luminarias.
- Modificación de puestos de trabajo en donde se encuentre incidencia de brillo o en donde los niveles fueron bajos.

Fase de Seguimiento

El seguimiento medico del programa se realizara a exámenes visiométricos cada dos años al personal clasificado como riesgo bajo y medio y cada año al personal clasificado como riesgo medio-alto y alto.

Se realizaran mediciones anuales a los niveles de iluminación de la empresa y además luego de cada cambio o reforma en el sistema de iluminación, cambio en los puestos o ampliación de los mismos.

11.1.3 PROGRAMA DE PROMOCION EN ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Comprende actividades orientadas a la conservación y mejoramiento de la salud, así como del bienestar en general. Algunas de las actividades educativas programadas son:

- Enfermedades de transmisión sexual incluyendo el SIDA)
- Educación nutricional
- Hipertensión arterial
- Riesgos cardiovasculares, hiperlipidemias, tabaquismo, estrés ocupacional etc.
- Diabetes
- Planificación familiar
- Primeros auxilios
- Manejo de botiquín
- Control de peso
- Cáncer de seno y cerviz
- Cáncer de próstata
- Manejo nutricional
- Exámenes de capacidad respiratoria

De forma adicional con las actividades educativas y de concientización a la población trabajadora sobre los elementos de prevención en salud, la empresa realizará con el médico contratado por la empresa y en conjunto con las EPS evaluaciones médicas con el objeto de realizar un diagnóstico precoz de diferentes enfermedades de carácter común que pueden afectar la salud del trabajador, para la realización de dichos exámenes es fundamental tener en cuenta la edad y el sexo del trabajador así como preexistencias y otros datos de manejo médico consignados en la historia clínica del trabajador.

A continuación se muestra el cuadro guía con los diferentes exámenes a realizar, así como su periodicidad y las edades en las cuales deben iniciarse:

11.2 SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

Comprende el conjunto de acciones dirigidas a reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo ambiental que se encuentran en los puestos o lugares de trabajo y que pueden generar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, perjuicios a la salud y al bienestar del trabajador, así como incomodidad e ineficiencia entre los trabajadores y la comunidad.

Por las condiciones de trabajo de la empresa Celar Ltda. Sucursal Pereira las actividades en Higiene industrial son mínimas, ya que en si la empresa no genera riesgos ambientales, sin embargo debe estar vigilante a los posibles riesgos de este tipo que se presenten en los puestos de vigilancia que se instalen en las empresas usuarias, solicitando las mediciones ya sea de ruido, contaminantes ambientales etc. y las recomendaciones a tener encuentra para su control a la empresa donde se presta el servicio.

Como apoyo al Programa de Vigilancia epidemiológica Visual se realizaran mediciones de luz o luxometrias en cada uno de los puestos de trabajo de las áreas administrativas y de monitoreo, las recomendaciones y análisis de datos deberán ser consagradas su respectivo Programa de Vigilancia Epidemiológica.

(ver anexo 5. Formato para luxometrias)

11.3 SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación y control de los factores o condiciones de riesgo causantes de los accidentes de trabajo, además hace seguimiento de éstos y se encarga de las recomendaciones para evitar que se repitan así como de vigilar la aplicación de las medias necesarias de prevención.

Dentro de sus actividades se encuentran:

11.3.1 PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES

OBJETIVO

Determinar las causas y medidas correctivas que garanticen que no ocurra un accidente igual o similar en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGÍA

- Determinar los encargados del diligenciamiento del reporte del accidente e incidente de trabajo en sus formatos respectivos.
- Establecer una comisión encargada de la investigación, análisis y seguimiento de los accidentes e incidentes de trabajo, determinar sus funciones y responsabilidades.
- Capacitar la comisión investigadora en las diferentes técnicas de investigación y evaluación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Establecer los tiempos y prioridades de investigación.
- Establecer los métodos de seguimientos tanto de las recomendaciones dadas como de los trabajadores involucrados en el accidente o el incidente.

(Ver Anexo 6. Formato de investigación de accidentes, e incidentes)

11.3.2 PROGRAMA DE INSPECCIONES PLANEADAS

OBJETIVO

Determinar los agentes de riesgo que pueden ocasionar accidentes o incidentes en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGÍA

La inspección consiste en la observación sistemática de un determinado hecho, evento, situación o sitio de manera intencional las anomalías que pudiesen ocurrir para plantear soluciones y corregirlas; pueden ser formales o informales.

- Determinar los encargados de la realización de las inspecciones y establecer responsabilidades, estos deben ser el jefe de operaciones, supervisores, brigadistas de emergencias y comité paritario.
- Capacitar al personal encargado de las inspecciones.
- Establecer prioridades de inspección según los datos arrojados en el Panorama de Riesgos.
- Establecer los métodos de seguimientos a las recomendaciones dadas como de los trabajadores involucrados en el accidente o el incidente.

Los tiempos establecidos para el desarrollo de las inspecciones según los elementos o áreas a inspeccionar son:

CUADRO DE INSPECCIONES - FRECUENCIA Y RESPONSABLE

AREA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Areas de trabajo, puestos de vigilancia	Mensual	Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o el supervisores o jefe operativo.
Elementos de protección	Mensual	Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o el que indique la Gerencia
Instalaciones Eléctricas	Bimensual	Comité Paritario de Salud Ocupacional o Brigada de emergencia
Botiquín de Primeros Auxilios	Mensual	Brigada de Emergencia y/o el que indique la Gerencia.
Extintores	Bimensual	Brigada de emergencia
Armamento	Bimensual	Supervisores, jefe operativo
Vehículos	Mensual	Supervisores, jefe operativo.

(Ver Anexos 7,8,9,10 Y 11 - Formatos de inspección)

11.3.3 PLAN MAESTRO DE EMERGENCIAS

OBJETIVO

Desarrollar planes de acción para las posibles emergencias que se puedan presentar en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGIA

El plan de emergencias son una serie de actividades tendientes a identificar, valorar y controlar los eventos que de presentasen pudieran generar perdidas humanas y/o materiales por causas naturales, sociales o tecnológicas.

Para el diseño del plan de emergencia debemos cumplir con los siguientes pasos:

- Conformación y capacitación Comité de Emergencias; Comité que tiene como función principal el diseño y la coordinación del todo el Plan de Emergencias.
- Definición de política de Emergencias; la gerencia al igual que con la política de Salud Ocupacional debe consagrar su compromiso ante el

Plan de Emergencias por medio de un documento el cual llevara su firma.

- Inventario de recursos; se analizan los elementos que la empresa tiene para hacer frente a una emergencia, cualesquiera que esta sea.
- Determinación del nivel de riesgo y análisis de vulnerabilidad; en este estudio se analizan las diferentes amenazas que puedan generar una emergencias en la empresa, se analizan y califican.
- Monitoreo y control; se identifican los controles necesarios para hacer frente a las amenazas encontradas en el análisis de vulnerabilidad.
- Conformación y capacitación de brigadas de emergencias; se tomara personal voluntario dentro de la empresa para conformar brigadas de primeros auxilios, incendio y evacuación a los cuales se les capacitara y asignara funciones especificas.
- Plan de evacuación; esta actividad se realiza para determinar la forma adecuada para evacuar la empresa en caso de que la emergencia así lo amerite, al igual que los tiempos de evacuación y salidas adecuadas.
- Diseño de guías o protocolos de emergencias; en esta se consagran todas los pasos que se deben llevar a cabo para enfrentar las diferentes amenazas.
- Socialización y capacitación; al terminar la documentación del plan y la conformación y capacitación de las brigadas, se procederá a socializar a todo el personal el plan de emergencias entregándoles las guías o protocolos de acción.
- Simulacros; consiste en simular un evento de emergencias con el fin de preparar al personal para un caso reas y evaluar la eficacia y eficiencia del plan de emergencias, así como determinar modificaciones o puntos en los cuales se debe fortalecer. Los simulacros debe realizarsen al menos una ves por año.

(Ver anexos 12,13,14,15 Y 16 - Plan de emergencias)

11.3.4 PROGRAMA DE ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

OBJETIVO

Realizar el registro y análisis de estadísticas de accidentes de trabajo y ausentismo de Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGIA

Se llevaran registros de todos los accidentes e incidentes así como los días perdidos por incapacidad laboral que estos generen y además se registraran todos los eventos en los cuales se presente ausentismo.

El formato de registro de accidentes de trabajo contendrá la fecha de evento, la identificación del trabajador, la sección a la que pertenece, los días de incapacidad (si los hubo), la parte del cuerpo afectada, el lugar y tipo de

accidente, el día de la semana, la hora del accidente, y en un cuadro anexo se discriminan el número de accidentes y los días perdidos por mes, los índices de frecuencia y de severidad.

El formato de registro de ausentismo contendrá la fecha del evento, el nombre y del trabajador, la sección, los días o el tiempo perdidos, el motivo de la ausencia, el código y el tipo de enfermedad que generó la ausencia.

Estas herramientas nos pueden permitir desarrollar un análisis claro de los eventos tanto laborales como comunes que nos están generando pérdidas de tiempo, lesiones o daños en la empresa, convirtiéndose así en una guía importante de las actividades a llevar a cabo en los diferentes Subprogramas y como un termómetro si estos están teniendo impacto en la población expuesta.

(Ver anexos 17,18,19 Y 20 - formatos de registro de la accidentalidad y ausentismo)

11.3.5 PROGRAMA DE DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRANSITO

OBJETIVO

Buscar estrategias para el control de las causas que generan accidentes de tránsito en Celar Ltda. Sucursal Pereira..

METODOLOGIA

- Capacitación en manejo defensivo a personal motorizado.
- Realización de inspecciones a los vehículos de las empresas.
- Establecer actividades de mantenimiento preventivo de los vehículos de la empresa.
- Investigación de todos los accidentes de trabajo.
- Seguimiento de los accidentes de tránsito.

11.3.7 PLAN DE MENEJO Y ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

OBJETIVO

Identificar los elementos de protección personal adecuados para el personal de Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGÍA

Los elementos utilizados por el personal de la empresa los podremos dividir en elementos básicos comunes a todos los puestos y elemento especiales los cuales se entregan en puestos en donde se encuentre un riesgo adicional generado por la actividad económica de la empresa usuaria del servicio y que previo estudio se amerite su utilización.

Los elementos de protección personal se entregan a cada trabajador y se registrará dicha entrega en un formato personal en el que incluirá firma del trabajador.

Los elementos de protección personal básicos para el personal de vigilancia son la linterna, carpas, botas, casco y chaleco reflectivo para personal motorizado.

Dentro del programa de manejo de elementos de protección personal se realizarán capacitaciones en:

- Manejo adecuado de los elementos de protección personal.
- Mantenimiento de elementos de protección personal.

11.3.7 PROGRAMA INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL

OBJETIVO

Participar en los programas de inducción y entrenamiento fomentando la prevención de accidentes y de los factores de riesgo en los lugares de trabajo en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

METODOLOGÍA

El siguiente cuadro indica el procedimiento que se llevará a cabo para el ingreso, inducción y entrenamiento del personal de Celar Ltda. Sucursal Pereira.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Reclutamiento de hojas de vida y preselección	Dicha preselección está basada en la verificación de los requisitos básicos de ingreso.
Entrevista Técnica	Entrevista individual o colectiva tipo estructurada que permite evidenciar aspectos como motivación, crecimiento personal, historia laboral entre otros.
Verificación historia laboral	Vía telefónica se solicita información

Aplicación de pruebas psicológicas

referente a desempeño, tiempo y motivos del retiro.

Acorde con los rasgos de personalidad requeridos en el perfil, se aplican test que exploren habilidades psicomotoras y condiciones mentales ya establecidos. En la actualidad la empresa cuenta con una completa batería de pruebas, entre ellas: CM.T., 16 PF, Wartegg, Dominó, Test no verbal, Frases incompletas, E.P.I, las cuales son implementadas e interpretadas por el Psicólogo de la empresa.

<p>Visitas domiciliarias Estudio de Seguridad</p>	<p>Espacio en el cual la Psicóloga tiene un contacto con la realidad familiar y entorno social del trabajador. Simultáneamente con la visita domiciliaria un Jefe de Seguridad elabora un análisis del contexto social, tiempo en el domicilio y concepto de vecinos, lo cual lo acompaña de un estudio de antecedentes en Sijin y Das.</p>
<p>Prueba de Polígrafo</p>	<p>Se aplica al candidato con el fin de constatar la información y perfeccionar el proceso de selección.</p>
<p>Exámenes médicos de ingreso</p>	<p>Establecen si el candidato está en condiciones físicas óptimas para desempeñar el cargo. Dichos exámenes consisten en audiometría, visiometría.</p>
<p>Capacitación en AVISEC o DEPARTAMENTO DE CAPACITACION CELAR LTDA.</p>	<p>Dicha escuela de capacitación o el departamento emite informe sobre la aprobación o no del curso por parte de los estudiantes. El departamento de capacitación de la empresa mantiene actualizada la base de datos de los guardas que anualmente debe hacer los niveles de vigilancia privada. SOLO PARA PERSONAL ENCARGADO DE ACTIVIDADES DE VIGILANCIA</p>
<p>Inducción a la empresa (CELAR LTDA)</p>	<p>Espacio dedicado a informar al funcionario sobre políticas, cultura y tipos de servicio de la empresa, por medio del video institucional.</p>

Inducción en el lugar de trabajo	Espacio dedicado para capacitar al guarda en el puesto de trabajo que va a ser asignado, indicando las especificaciones del servicio según las exigencias del cliente y demás consignas particulares y generales de la empresa.
Ubicación Laboral	Dependiendo del resultado de los exámenes médicos , psicotécnicos y las habilidades y destrezas del aspirante el Comité de Ubicación Laboral de la empresa lo asigna a un puesto en el que él pueda aplicar todas sus capacidades, para satisfacer las necesidades y requisitos exigidos por el cliente y fortalecer su potencial humano.
Ingreso	Firma de contrato, entrega de documentación, inscripción a EPS, caja de compensación familiar, pensiones, cesantías, seguro colectivo.
Entrega de dotación	Uniformes, elementos de protección personal, arma, reloj, etc.

12. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

OBJETIVO

Medir los resultados alcanzados con respecto a las acciones realizadas en un periodo de seis meses a un año en Celar Ltda. Sucursal Pereira.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Para la medición del programa de salud ocupacional utilizaremos diferentes tipos de indicadores los cuales nos evaluarán aspectos de cobertura, eficiencia y eficacia de las actividades.

- Indicadores de disponibilidad; Señala el número de recursos utilizados en el Programa

Recurso disponible:
$$\frac{\text{Horas disponible de profesionales encargados de la coordinación del programa}}{\text{Número total de trabajadores}}$$

- indicadores de evaluación del proceso; indica la cobertura de los programas

Trabajadores:
$$\frac{\text{Número de trabajadores incluidos en el SVE tratados}}{\text{Número total de trabajadores expuestos}}$$

Trabajadores:
$$\frac{\text{Número de trabajadores capacitados}}{\text{Número total de trabajadores}}$$

- Indicadores de impacto; analiza el impacto real de los programas sobre los trabajadores y los índices de ausentismo y accidentalidad.

Trabajadores: $\frac{\text{Numero de trabajadores incapacitados por enfermedad común}}{\text{Numero total de trabajadores}}$
incapacitados

Trabajadores: $\frac{\text{Numero de trabajadores incapacitados por enfermedad accidente de trabajo}}{\text{Numero total de trabajadores}}$
incapacitados

* Estos indicadores se comparan con el del periodo (mes o año) inmediatamente anterior

- Indicadores de impacto; la evaluación del impacto es lo más importante de la evaluación del programa de salud ocupacional, pues de ella podremos concluir si todos los recursos con que contamos, organizados en la forma que nos apareció mejor para atender las necesidades de la población trabajadora, produjeron o no los resultados esperados.

Así, puesto que, según el decreto 614 de 1984, las actividades de salud ocupacional tiene por objeto, entre otros:

- a) prevenir todo daño a la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- b) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador, los lugares de trabajo, la eficacia se pidiera evaluar con indicadores tales como:

$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores que no sufrieron ningún daño A su salud en un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores}}$

Nº total de trabajadores en el periodo

$\frac{\text{N}^\circ \text{ de agentes de riesgo de accidente de trabajo Controlados en un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ total de agentes de riesgo de accidente de trabajo Existentes en un periodo}}$

Nº total de agentes de riesgo de accidente de trabajo Existentes en un periodo

La verdadera cobertura de los servicios de salud se define como la proporción de personas con necesidades de dichos servicios que reciben atención para tales necesidades.

Se diferencia de la extensión de uso en que en esta interesa principalmente la utilización de un servicio, independientemente de que la población lo necesite o no.

Algunos indicadores para evaluar la cobertura del programa en salud ocupacional, serian, por ejemplo:

$$\text{N}^{\circ} \text{ de trabajadores} \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de personas a quienes se aplico el protocolo completo de un programa de vigilancia epidemiológica determinada}}{\text{N}^{\circ} \text{ total de personas que requieren el programa de Vigilancia epidemiológica}}$$

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL POR TRABAJADORES Y PROVEEDORES

Al igual que se miden e interpretan variables como la eficacia, eficiencia, impacto y cobertura de las diferentes actividades del Programa de Salud Ocupacional, es importante medir y evaluar el concepto que las personas que lo ejecutan y los directamente beneficiados por dichas actividades, tienen de él y que recomendaciones o acciones de mejora pueden establecer.

La forma más adecuada de realizar dicha medición es por medio de encuestas las cuales son diligenciadas, tabuladas y analizadas por la empresa para establecer conclusiones que ayuden a mejorar la aplicabilidad de cada una de las actividades del programa de Salud ocupacional.

(ver anexo 21 encuestas de evaluación del programa de Salud Ocupacional)

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

13.1. CONCLUSIONES

1. La empresa Celar Ltda. Sucursal Pereira cuenta con un registro de historias clínicas de todo el personal que labora en la empresa, el cual reposa en las hojas de vida y se puede tomar como base para la implementación de los Programas de Vigilancia Epidemiológica.
2. De acuerdo al análisis de riesgos en la empresa Celar Ltda. Sucursal Pereira es prioritario trabajar en los riesgos de carácter Psicosocial y en aquellos que puedan generar lesiones de tipo osteomuscular.
3. La empresa cuenta con un personal bastante joven ya que en su totalidad ninguno pasa de los 45 años, permitiendo esto un direccionamiento mas fácil de las actividades en salud que se puedan programar con este personal.
4. Los factores riesgo Psicosociales tanto extrínsecos como intrínsecos son bastante generalizados dentro del entorno laboral, mostrando además varias facetas, las cuales pueden incidir de forma negativa en los comportamientos seguros de los trabajadores.
5. El grado de escolaridad de la empresa es bastante satisfactorio ya que por política de la compañía todo empleado que a esta ingrese debe ser como mínimo bachiller, lo que beneficia la implementación de programas de capacitación y entrenamiento del personal.
6. las áreas operativa y administrativa dentro de la empresa están marcadamente separadas, no solo por los riesgos a que estas se exponen sino también que los operativos (guardas, supervisores, agentes de reacción) por sus condiciones de trabajo generalmente el único contacto con la oficina o con otros compañeros es en los días de pago dificultando esto las actividades de integración o de mejoramiento en temas como la comunicación y el trabajo en equipo.
7. En términos generales la ocurrencia de la mayoría de accidentes y la gravedad de estos se dan en las actividades de reacción ya que estos deben atender en el menor tiempo posible una situación de alarma reportada, para lo cual se valen de una mota para sus desplazamientos, edemas los tiempos a veces son demasiado cortos para los recorridos o las áreas que cada agente de reacción o supervisor debe cubrir.

13.2 RECOMENDACIONES GENERALES

1. La empresa debe implementar un Programa Salud Ocupacional en los cuales se integren actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo Higiene Industrial y Seguridad Industrial.
2. Es necesario implementar un programa de inspecciones planeadas e seguridad en las que revisemos extintores, vehículos, instalaciones eléctricas, puestos de trabajo etc. Mediante la utilización de un formato en el cual se anoten los hallazgos y que permita establecer responsable y tiempo de seguimiento a los cambios recomendados.
3. Para dar continuidad con la capacitación a los funcionarios en cada vigencia, realizar una práctica con todo el personal en la entidad sobre el uso de extintores y sofocación de incendios.
4. se deben desarrollar los siguientes Programas de Vigilancia Epidemiológica: PVE Psicosocial, PVE visual y PVE en carga física, ya que estos son los riesgos que mas fácilmente pueden generar enfermedad profesional o lesiones incapacitantes dentro de los evaluados en el Panorama de riesgos de la empresa.
5. Debido alas condiciones de riesgo de la empresa y a la forma de trabajo unipersonal, uno de los programas bandera de la empresa es el de inducción y entrenamiento del personal ya que con un buen desarrollo de este podemos minimizar en gran porcentaje la generación de accidentes de trabajo.
6. Instalar descansa pies en todos los puestos de trabajo donde el empleador padezca de algún problema de columna.
7. Hacer un programa y capacitación de orden y aseo en la oficina como política general, optimizando así los puestos de trabajo, los espacios, las estanterías, el archivo, al almacén. Debemos crear esta actitud y cultura.
8. Desarrollar los programas de medicina preventiva del trabajo en los cuales los funcionarios obtendrán mejores condiciones laborales. A través del fomento de estilos de vida y trabajo saludable mejoramos el rendimiento.

9. Los Riesgos Psicológicos, Psicoemocional y Psicosocial, debemos trabajar en la parte de medicina preventiva, vigilancia y seguimiento epidemiológico ocupacional en el manejo de estrés y riesgos de enfermedades cardiovasculares.
10. Implementar los programas de capacitación en primeros auxilios y el plan de emergencias para la entidad (riesgos de inseguridad, explosión, sismicidad, etc.), a nivel de todos sus funcionarios.
11. El manejo de los Riesgos Psicoemocionales y psicosociales que son de marcada sensibilidad y demasiado presentes en todos los empleados de CELAR LTDA., deben ser minimizados por una parte con la rebaja de la carga laboral de acuerdo al manual de funciones y por la otra con la ejecución de programas y capacitación que merme el estrés, la angustia y la ansiedad redundando indudablemente en la mejora de las relaciones laborales, el sentido de pertenencia hacia la entidad, la eficacia y la eficiencia. Parámetros siempre que serán fundamentales para alcanzar las metas y objetivos.

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN CELAR LTDA SUCURSAL PEREIRA

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	RESPONSABLE
Intervención en Carga Física – Elaboración encuesta tamiz y análisis de datos	x	x					Medico - Fisioterapeuta
Intervención en Carga Física – Desarrollo de exámenes de columna al personal clasificado en riesgo medio-alto y alto			x				Medico - Fisioterapeuta
Intervención en Carga Física – capacitación en mecánica corporal			x	x	x	x	Medico - Fisioterapeuta
Intervención en Carga Física – inicio de pausas activas			x	x			Medico - Fisioterapeuta
Mediciones de iluminación oficinas		x					Coordinador de salud ocupacional
Reuniones comite paritario	x	x	x	x	x	x	Coordinador de salud ocupacional – Presidente del Comité Paritario
Programa de inspecciones	x	x	x	x	x	x	Coordinador de salud ocupacional – Comité Paritario de Salud Ocupacional
Elaboración de exámenes de ingreso e historias ocupacionales	x	x	x	x	x	x	Medico Especialista
Consolidados de estadísticas de ausentismo y accidentalidad	x 2003					x 2004 - 06	Coordinador de Salud Ocupacional
Programa de manejo defensivo – capacitaciones al personal motorizado	x		x		x		
Evaluación del Programa de Salud Ocupacional			x			x	

15. BIBLIOGRAFÍA

Enfermedades ocupacionales, guía para su diagnóstico. Organización panamericana de la salud. Washington. 1990.

FERNANDO PABLO, José Angel, otros. Manual de seguridad en el trabajo, riesgos y medidas de prevención en algunas actividades laborales. Madrid, España. Editorial Marre S.A. 1994. Pag 987.

Revista Guía de Negocios # 26. Julio 15 – Agosto 15 de 1.995. Colombia. Código Sustantivo del Trabajo.

CONSEJO INTERAMERICANO DE SEGURIDAD, Manual de Higiene Industrial, 1990.

ORTIZ PEREIRA LUIS CARLOS, Panorama de Factores de Riesgos Ocupacionales. Municipio de Ciudad Bolívar y Municipio de Anzá (Antioquia) 1999.

ARP COLPATRIA , Guía Técnica Sector Vigilancia, 2001

