

2013



PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

18/02/2013

ORGANIZACIÓN SAYCO ACINPRO



1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

- 1.1 Actividad económica
- 1.2 Número de trabajadores
- 1.3 Horarios de trabajo
- 1.4 Principales insumos utilizados
- 1.5 Principales equipos utilizados por los empleados
- 1.6 Principales servicios prestados.
- 1.7 Organigrama.

2. ORGANIZACION DE LA SALUD OCUPACIONAL

- 2.1 Políticas de Salud Ocupacional.
- 2.2 Niveles de Participación.

3. PANORAMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

- 3.1 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS
- 3.2 VALORACION DE RIESGOS
- 3.3 PANORAMA FACTORES DE RIESGO

4. SUBPROGRAMAS A DESARROLLAR

- 4.1 SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

5. PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el normal desarrollo de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado, conllevando además, la posibilidad de graves implicaciones a nivel legal, familiar y social.

Es la principal preocupación de **ORGANIZACIÓN SAYCO ACINPRO** controlar todos los riesgos que puedan atentar contra la salud de sus trabajadores y al mismo tiempo contra sus recursos materiales y financieros.

En consideración a lo anterior, la empresa asume su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro. Para ello ha elaborado el presente **Programa de Salud Ocupacional** tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones el bienestar general de la empresa en todas sus dependencias y sucursales.

GENERALIDADES DE LA EMPRESA.

1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA

La actividad económica desarrolla por la Entidad SAYCO ACINPRO es la del recaudo del derecho de autor.

1.2 NÚMERO DE TRABAJADORES

El recurso humano con que cuenta la empresa para lograr su objetivo se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Dirección

Área	H	M
Administrativa	10	11
Operativa		
Total	10	11

Zona Uno

Área	H	M
Administrativa		2
Operativa	11	5
Total	11	7

Tunja

Área	H	M
Administrativa	1	
Operativa	1	
Total	2	0

Villavicencio

Área	H	M
Administrativa		1
Operativa	1	1
Total	1	2

Chía

Área	H	M
Administrativa		
Operativa		1
Total	0	1

Medellín

Área	H	M
Administrativa	1	0
Operativa	2	5
Total	3	5

Manizales

Área	H	M
Administrativa	0	1
Operativa	1	1
Total	1	2

Pereira

Área	H	M
Administrativa	0	1
Operativa		1
Total	0	2

Armenia

Area	H	M
Administrativa		1
Operativa	1	1
Total	1	2

Cali

Área	H	M
Administrativa		2
Operativa	4	3
Total	4	5

Tulua

Área	H	M
Administrativa		1
Operativa	1	
Total	1	1

Pasto

Área	H	M
Administrativa		1
Operativa	1	
Total	1	1

Barranquilla

Área	H	M
Administrativa	1	1
Operativa	2	1
Total	3	2

Cartagena

Área	H	M
Administrativa		1
Operativa	1	
Total	1	1

Santa Marta

Área	H	M
Administrativa		1
Operativa		1
Total	0	2

Montería

Área	H	M
Administrativa		1
Operativa	1	

Bucaramanga

Área	H	M
Operativa		1
Total	1	1

Cúcuta

Área	H	M
Operativa		1
Total		1

Total	1	1
-------	---	---

TOTAL	1	2
-------	---	---

TOTAL	0	2
-------	---	---

Ibagué

Área	H	M
Administrativa	1	1
Operativa	1	1
TOTAL	2	2

Neiva

Área	H	M
Administrativa	1	
Operativa	1	
TOTAL	2	0

1.3 HORARIOS DE TRABAJO.

Bogotá: de 8:a.m. a 6:00 p.m. 1 hora de almuerzo de lunes a viernes. Operativos y administrativos.

Regionales diferente a Bogotá.

Bogotá: de 8:a.m. a 6:00 p.m. 2 hora de almuerzo de lunes a viernes. Operativos y administrativos.

1.4 PRINCIPALES INSUMOS

3.1. El material utilizado en la labor de la Entidad es el papel.

1.5 PRINCIPALES EQUIPOS UTILIZADOS

3.2. Equipos de Cómputos.

1.6 PRINCIPALES SERVICIOS PRESTADOS.**Recaudo de los derechos de autor y derechos conexos.**

- ❖ Mandato otorgado por SAYCO Y ACINPRO para recaudar los derechos de autor y derechos conexos que la ley 23 de 1.982 establece como obligación legal para quienes en su establecimiento comuniquen la música por cualquier medio
- ❖ No se incluyen en este mandato la ejecución en vivo ni la comunicación de la música fonograbada en eventos especiales, este recaudo lo realizan directamente Sayco y Acinpro..

Emisión de liquidación por derechos de autor, paz y salvos y pruebas de no usuarios.

- ❖ Expedición de documento que autoriza la utilización de la música por cualquier medio en los establecimientos abiertos al público.
- ❖ Expedición del documento que prueba que los establecimientos están a paz y salvo con la Organización por el recaudo de los derechos de autor.
- ❖ Expedición de documento que demuestra que el establecimiento no utiliza la música por ningún medio.

1.8 ORGANIGRAMA Anexo 1.

2. ORGANIZACION DE LA SALUD OCUPACIONAL

2.1 Política de salud ocupacional

Como punto de partida del programa, las directivas de la **ORGANIZACIÓN SAYCO ACINPRO** se pronuncian formalmente, a través de una política reflejando su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la Salud Ocupacional.

Las políticas de la empresa en materia de salud ocupacional contemplan entre otros puntos los siguientes:

- Dar cumplimiento a todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- Garantizar la protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos que se originen.
- Velar por la preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.
- Garantizar de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes de acuerdo a las disposiciones legales emitidas por los organismos reguladores.

- Asumir la responsabilidad en todos los niveles de dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo..
- Infundir la responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado por la Dirección General y los líderes o directores de zona.

2.2 Niveles de participación

El Programa de Salud Ocupacional parte de la gerencia y su desarrollo efectivo se alcanzará en la medida que esta logre una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización y el mejoramiento de la productividad. Es por esto que se plantean los siguientes niveles de participación.

La Dirección.

Asumirá el liderazgo efectivo del programa de salud ocupacional y participará directamente realizando una serie de tareas como:

- Motivar al personal por la salud ocupacional a través de charlas.
- Dar prioridad a la salud ocupacional cuando deba tomarse una decisión en la que aquella esté en juego la vida.
- Publicar las políticas de salud ocupación.

Líderes de Proceso, Directores de Zona y Delegados.

- Conocer el Programa y responsabilizarse por la implementación del mismo en su Dpto. o Zona a cargo.
- Asistir a las capacitaciones y actividades en salud ocupacional.
- Promover una actitud positiva en todos sus trabajadores hacia la salud ocupacional.

Participación de los trabajadores

- Cumplir las normas y procedimientos de salud ocupacional establecidas por la empresa.
- Informar a sus superiores, sobre condiciones y/o actos su estándar en los lugares de trabajo y presentar las sugerencias de control para su estudio, participando en la elaboración de normas y procedimientos seguros de trabajo.
- Participar activamente en las charlas y cursos de capacitación de salud ocupacional a que haya sido invitado.

Coordinador del programa de salud ocupacional

- Asumir la dirección del programa asesorando a la gerencia en la formulación de reglas y/o procedimientos administrativos objetivos y en la solución de problemas en materia de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad Industrial.
 - Informar a la gerencia sobre programas y actividades de salud ocupacional que se estén adelantando en la empresa.
 - Mantener un programa educativo y promocional de salud ocupacional para los trabajadores de todos los niveles de la empresa.
 - Interpretar leyes, directivas y ordenanzas de las entidades oficiales relacionadas con salud ocupacional y velar por su cumplimiento.
 - Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la salud ocupacional en todo el personal.
-
- Participar activamente en las reuniones donde se traten temas de salud ocupacional.
 - Integrar las actividades de salud ocupacional de todos los niveles de la empresa, suministrando a estos ideas e información para el progreso del programa de salud ocupacional.
 - Integrar las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad Industrial, con el fin de lograr el control definitivo de lesiones, daños o pérdidas como objetivo principal del programa de salud ocupacional.
 - Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

2.3 MARCO LEGAL DE LA SALUD OCUPACIONAL

El principal objetivo en la implementación del presente programa es el de mantener la salud de nuestros trabajadores, la empresa asumirá y cumplirá las siguientes disposiciones legales:

TIPO DE LEGISLACION AÑO ENTIDAD QUE LA EMITE DESCRIPCION

Ley 9a.	1979	Gobierno Nacional	Código Sanitario.
Res. 2400	1979	Ministerio de Trabajo y seguridad social	Estatuto de Seguridad Industrial.
Decreto 614	1984	Ministerio de trabajo y Seguridad Social	Bases para la administración y organización de la S.O.

Res 2013 y Seguridad Social	1986	Ministerio de Trabajo Min. Salud	Organización y funcionamiento de los Comités de salud ocupacional
Res. 1016	1989	Ministerio de funcionamiento y trabajo y Seg. Social	Organización, forma del P.S.O.
Res. 18575	1989	Ministerio de Salud	Requisitos para prestación de servicios en S.O.
Res. 7515	1990	Ministerio de Salud	Modifica la resolución 18575
Res. 6398	1992	Ministerio de Trabajo y Seg. Social	No renuncia a prestaciones sociales, confidencialidad de la historia clínica
Res. 1075	1992	Ministerio de Trabajo y Seg. Social	Obliga a realizar campañas de farma codependencia alcoholismo y tabaquismo
Ley 99 Medio	993	Gobierno Nacional	Creación del Ministerio del Ambiente.
Ley 100	1993	Gobierno Nacional	Sistema de Seguridad Social
Decr.1295	1994	Ministerio de Trabajo y Seg Social	Sistema General de Riesgos Profesionales.

3. PANORAMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES

Es un proceso dinámico que nos permite identificar la presencia de condiciones o factores ambientales , organizacionales y humanos que pueden desencadenar situaciones adversas para la salud de los trabajadores.

DEFINICIONES:

Riesgo

Probabilidad de que ocurra un evento que pueda generar lesiones a las personas, daños a la propiedad y/o alteraciones del medio ambiente.

Accidente de trabajo

Suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o muerte.

Acontecimiento no deseado y repentino que produce lesiones a las personas, daños a la propiedad y/o alteraciones del medio ambiente.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de ordenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Enfermedad profesional

Todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada del desempeño repetido o habitual de determinada actividad laboral y que está determinado por agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, entre otros; y que haya sido determinada como Enfermedad Profesional por parte del Gobierno Nacional.

Panorama de riesgos

Inventario general de riesgos que presenta en forma esquemática su identificación y caracterización para cada sitio de trabajo.

Fuente del riesgo

Lugar, equipo, maquinaria, condición o acción que genera el riesgos

Personal expuesto

Número de personas relacionadas directamente con el riesgo.

Efecto posible

Consecuencia que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

Sistema de control hallado

Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Necesidad de monitoreo

La empresa debe realizar inspecciones periódicas de los sitios donde se han detectado la existencia de riesgos con el fin de evitar el aumento de su peligrosidad.

Acciones a seguir

Dependiendo de las prioridades determinadas en el panorama de riesgos se realizará la priorización de los trabajos tendientes a minimizar el efecto de los riesgos..

3.2 VALORACION DE RIESGOS

El segundo paso para completar el panorama es la valoración de cada uno de los riesgos; esta valoración permite jerarquizarlos. Todo riesgo queda suficientemente definido mediante la utilización de tres criterios básicos, capaces de situarlo en el espacio acotado por los condicionantes propios de la empresa:

Consecuencias

Resultados más probables y esperados como consecuencia del desarrollo del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños personales y materiales. Al decidir el control de un riesgo, no todos deben tener el mismo peso porque en su actualización no originarán las mismas consecuencias. En principio parece evidente que el control de un riesgo que pueda generar un accidente mortal, debe ser prioritario a aquellos otros de consecuencias menos graves

Exposición

Frecuencia con que se presenta la situación o exposición al riesgo que se trata de evaluar, pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciaría la secuencia hacia las consecuencias.

Probabilidad

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

1. CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGO

Se consideran Riesgos del Trabajo, aquellas contingencias producidas por diversos agentes capaces de realizar un daño a la persona que trabaja.

2. Riesgos Físicos:

Ruido, temperatura, iluminación.

3. Riesgos Mecánicos:

Golpes, Caídas, Contusiones, Heridas.

4. Riesgos Ergonómicos:

Posturas inadecuadas, Diseño del puesto de trabajo, fatiga Visual.

5. Riesgos Psicosociales:

Carga mental excesiva, estrés, monotonía, actividades repetitivas.

6. Riesgos eléctricos:

Cables pelados, Tomacorrientes rotos, Instalaciones en mal estado, Sobrecarga de conexiones.

4. SUBPROGRAMAS**4.1 SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO****Definición**

Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Objetivos

Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.

Educar a todo el personal en la forma de mantener su salud.

Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.

Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las profesionales (EP).

Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas.

Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos.

Asesores

Se refiere personal no vinculado directamente con la empresa pero que presta el servicio en este se podría incluir la asesoría de los profesionales en salud.

Actividades

Evaluaciones médicas

Se establecerá la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas y de retiro con base en los diferentes cargos y el panorama de riesgos respectivos; para tal fin se diligenciará historia clínica ocupacional previo diseño de los perfiles psicofisiológicos.

Diagnóstico de salud

Para identificar las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora, se realizará el diagnóstico de salud correspondiente.

Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional

Con base en el diagnóstico de salud se establecerán las prioridades en cuanto a las patologías halladas y se diseñaran los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional necesarios.

Primeros auxilios

Se implementará un servicio básico de primeros auxilios acorde con las necesidades de la empresa, con cobertura de toda la jornada laboral y formación del 10% de los empleados.

Ausentismo laboral

Se implementará el control del ausentismo laboral con el ánimo de obtener información sobre morbi-mortalidad y el clima organizacional de la empresa.

Capacitación

Con base en los hallazgos de los puntos anteriores se desarrollan actividades de capacitación con énfasis en:

- Educación en salud
- Educación según factores de riesgo

Coordinación con entidades de salud

- *Entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios: # patronal, servicios recibidos, etc. Con las que se encuentre cotizando la empresa actualmente.*
- *Administradora de riesgos profesionales en la que se encuentran (COLPATRIA)*
- *Cajas de Compensación a las cuales están afiliadas los empleados: tipo, nit,*

Integración

Se llevarán a cabo actividades de integración que incluirán: Recreación, deporte y cultura, previa definición de los criterios de selección para c/u de ellas.

Visitas a los puestos de trabajo

Periódicamente se harán visitas a los puestos de trabajo para seguimiento y control de los procesos y la inter-relación del trabajador con ellos. Estas se relacionan en el cronograma general de actividades.

Evaluación del subprograma

Los subprogramas médicos serán evaluados periódicamente en cuanto a recursos, realización, metodología cobertura, cumplimiento de fechas y acciones consecuentes. El resultado de éstas, mostrará el grado de efectividad de las medidas de prevención y control establecidas; constituyéndose en la base de futuros ajustes y/o modificación, aplicables al dinamismo propio del programa de salud ocupacional.

El personal de la empresa en general que ejecuta o ejecutará actividades propias de seguridad: Jefes de área, Jefes de sección, Supervisores, Dpto. de capacitación, Brigada de emergencia, Personal entrenado en primeros auxilios, etc.

Asesores

ARP COLPATRIA., Personal no vinculado con la empresa pero presta el servicio.

Demarcación de áreas

Se realizará una adecuada planificación y demarcación de áreas en todas las secciones de la empresa, incluyendo puestos de trabajo, áreas de almacenamiento, circulación, ubicación de máquinas y equipo contra incendio; junto con un programa para su mantenimiento

Inspecciones planeadas

Programa de inspecciones generales

Se establecerá un programa de inspecciones generales a todas las áreas de la empresa, mediante el cual se mantendrá control sobre las causas básicas que tengan alto potencial de ocasionar pérdidas para la empresa.

* Programa de inspecciones de áreas y partes críticas

Una parte crítica es una pieza de equipo o estructura cuyo fallo va probablemente a resultar en una pérdida principal (a las personas, propiedad, proceso y/o ambiente)

Etapas para el programa de partes críticas

Inventario

Determinación de parámetros de control

Listas de verificación

Determinación de la periodicidad

Elaboración de instructivos

Determinación de responsables

Procedimientos de seguimiento

* Evaluación del programa de inspecciones

La auditoría realizada al programa de inspecciones permitirá su retroalimentación mediante la determinación del logro del propósito principal de este.

Entre otros factores se tendrán en cuenta: Número de inspecciones completadas, Calidad de los informes de inspección.

*Orden y Aseo

En coordinación con los jefes de cada área se establecerán mecanismos para la implementación de un programa de orden y aseo, que sirva a su vez como motivación y concursos entre por áreas.

5. PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

Definición

Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

Objetivos

- Proporcionar sistemáticamente a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción.
- Lograr el cambio de actitudes y comportamientos frente a determinadas circunstancias y situaciones que puedan resultar en pérdidas para la empresa.
- Generar motivación hacia la salud desarrollando campañas de promoción.

Actividades a desarrollar

Estudio de necesidades teniendo en cuenta las actividades propias de entrenamiento, promoción de cada subprograma y los conocimientos necesarios para realizar la labor con criterios de salud ocupacional.

Revisión de necesidades; en el momento en que las condiciones de trabajo cambien se revisará el entrenamiento para todas las ocupaciones, identificando las necesidades por oficio y por individuo.

FIRMAS DE RESPALDO AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**CARLOS ERNESTO VASCO ARANGO.****DIRECTOR EJECUTIVO.****MARIBEL MAHECHA VARGAS.****COORDINADOR DEL P.S.O.**