



**ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD  
OCUPACIONAL EN LA EMPRESA COOTRANS CAL**

**DIEGO FERNANDO QUINTERO BARRERA  
ID: 69166**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE INGENIERÍA Y ADMINISTRACIÓN  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
BUCARAMANGA  
2010**



**ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD  
OCUPACIONAL EN LA EMPRESA COOTRANS CAL**

**DIEGO FERNANDO QUINTERO BARRERA  
ID: 69166**

**Practica empresarial para obtener el título de:  
INGENIERO INDUSTRIAL**

**Supervisor de la Empresa:  
RICARDO TARAZONA PARADA  
Administrador de Empresas**

**Docente Asesor:  
MBA WILLIAM HOYOS TORRES**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE INGENIERÍA Y ADMINISTRACIÓN  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
BUCARAMANGA  
2010**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

*Le dedico este trabajo de grado a DIOS que ha sido mi guía,  
me ha protegido e iluminado en todo momento y por darme  
la oportunidad de recibir una educación superior.*

*De igual forma, a mis padres y hermanos, quienes han sabido formarme  
con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado  
a salir adelante buscando siempre el mejor camino.*

*A mi novia y mis amigos por brindarme su apoyo incondicional  
en todo momento, acompañándome en mis alegrías y tristezas.*

*A los que ya no están, pero que siempre tendrán un espacio en mi corazón,  
donde se mantendrán vivos los recuerdos.*

*Sin duda alguna también está dedicado a todas aquellas personas e  
instituciones que aportaron durante estos escasos cinco años de lucha  
constante, de gratas vivencias, de momentos de éxitos y también  
de angustias y desesperanza para poder cumplir mis objetivos y así poder  
alcanzar uno de mis más grandes anhelos, culminar  
mi carrera profesional.*

*DIEGO FERNANDO QUINTERO BARRERA*

## AGRADECIMIENTOS

Primeramente doy infinitamente gracias a DIOS, por haberme dado fuerza y valor para terminar los estudios de ingeniería industrial.

Agradezco también la confianza y el apoyo de mis padres y hermanos, porque han contribuido positivamente para llevar a cabo esta difícil jornada.

A todos los docentes de la UNIVERSIDAD PONTIFICA BOLIVARIANA que me asesoraron, porque cada uno, con sus valiosos aportes, me ayudaron a crecer como persona y como profesional; en especial al profesor William Hoyos Torres por su colaboración, paciencia y generosidad en el desarrollo del trabajo de grado.

Un agradecimiento muy especial, a la empresa de transportes COOTRANS CAL, por haberme proporcionado la oportunidad de aplicar mis conocimientos teóricos y por todas sus enseñanzas.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de este trabajo de grado, hago extensivo mi más sincero agradecimiento.

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>PÁG.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA</b>	<b>02</b>
<b>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA</b>	<b>02</b>
<b>1.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA ESPECIFICA DE TRABAJO</b>	<b>08</b>
<b>2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA</b>	<b>09</b>
<b>3. ANTECEDENTES</b>	<b>11</b>
<b>4. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>5. OBJETIVOS</b>	<b>14</b>
<b>5.1. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>14</b>
<b>5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>14</b>
<b>6. MARCO TEÓRICO</b>	<b>15</b>
<b>7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS</b>	<b>18</b>
<b>7.1. DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>18</b>
<b>7.2. PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO</b>	<b>18</b>
<b>7.3. PLAN DE CAPACITACIÓN</b>	<b>19</b>
<b>7.4. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD</b>	<b>19</b>

<b>7.5. PLAN DE EMERGENCIAS</b>	<b>19</b>
<b>7.6. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES</b>	<b>20</b>
<b>7.7. INDICADORES DE GESTIÓN</b>	<b>20</b>
<b>8. IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS</b>	<b>21</b>
<b>8.1. MEJORAS PROPUESTAS</b>	<b>21</b>
<b>8.2. RESULTADOS OBTENIDOS</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>26</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>27</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>28</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>30</b>

## LISTA DE FIGURAS

	<b>PÁG.</b>
<b>Figura 1.</b> Organigrama Cootranscal	04
<b>Figura 2.</b> Porcentaje Final de Cumplimiento del Programa de S.O.	22
<b>Figura 3.</b> Frecuencia De Accidentes De Trabajo Semestral	22
<b>Figura 4.</b> Frecuencia De Accidentes De Trabajo Mensual	23
<b>Figura 5.</b> Ausentismo Por Accidentes De Trabajo Semestral	24
<b>Figura 6.</b> Ausentismo Por Accidente De Trabajo Mensual	24
<b>Figura 7.</b> Cumplimiento De Capacitaciones	25



## LISTA DE ANEXOS

- Anexo A:** Comité Paritario De Salud
- Anexo B:** Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial
- Anexo C:** Programa De Salud Ocupacional (Versión 2008 - Desactualizada)
- Anexo D:** Programa De Salud Ocupacional (Versión 2009 - Actualizada)
- Anexo E:** Diagnóstico Del Programa De Salud Ocupacional
- Anexo F:** Panorama De Factores De Riesgo
- Anexo G:** Plan De Capacitación En Seguridad Industrial Y Salud Ocupacional
- Anexo H:** Asistencia A Capacitaciones
- Anexo I:** Análisis De Riesgo Por Oficio De Recogida Y Entrega De Mercancía
- Anexo J:** Estándares De Seguridad Para El Levantamiento De Cargas
- Anexo K:** Instructivo De Higiene Postural
- Anexo L:** Plan De Emergencias
- Anexo M:** Instructivo Para Integrantes Del Comité De Emergencias
- Anexo N:** Instructivo Para Coordinadores De Evacuación
- Anexo O:** Instructivos Para Los Empleados
- Anexo P:** Matriz De Requisitos Legales
- Anexo Q:** Indicadores De Gestión Del Programa De Salud Ocupacional

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** ACTUALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA COOTRANSICAL

**AUTOR:** DIEGO FERNANDO QUINTERO BARRERA

**FACULTAD:** INGENIERÍA INDUSTRIAL

**DIRECTOR:** WILLIAM HOYOS TORRES

## RESUMEN

El objetivo de esta práctica empresarial es actualizar e implementar el programa de Salud Ocupacional, con el fin de mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en la empresa Cootranscal. Para lograr lo anterior, se ha realizado un diagnóstico para observar el grado de desarrollo del programa de salud ocupacional y el panorama de factores de riesgo, los cuales sirvieron de base para proponer mejoras en la organización; adicionalmente la elaboración de estándares de seguridad para realizar un trabajo seguro y la implementación del plan de emergencias con el fin de mitigar las consecuencias generadas por una emergencia. Finalmente se logró capacitar al personal en temas de seguridad y salud ocupacional para que se comprometan en lograr los objetivos propuestos; además esto trajo como resultado la disminución de los accidentes de trabajo y los días de incapacidad.

**PALABRAS CLAVES:** Salud Ocupacional, Panorama de Factores de Riesgo, Estándar de Seguridad, Plan de Emergencias, Accidente de Trabajo.

**V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**



### GENERAL SUMMARY OF WORK DEGREE

**TITLE:** UPDATE AND IMPLEMENTATION OF THE OCCUPATIONAL HEALTH PROGRAM AT THE COMPANY COOTRANSICAL

**AUTHOR:** DIEGO FERNANDO QUINTERO BARRERA

**FACULTY:** INDUSTRIAL ENGINEERING

**DIRECTOR:** WILLIAM HOYOS TORRES

### ABSTRACT

The objective of this business practice is to update and implement the Occupational Health program, to improve individual and collective health of workers at the company Cootranscal. To achieve this, a diagnosis has been made to observe the degree of development of occupational health program and the outlook for risk factors, which served as the basis for proposing improvements in the organization, further development of safety standards for job security and the implementation of the emergency plan in order to mitigate the consequences created by an emergency. Finally he managed to train staff in security and occupational health to engage in achieving the proposed objectives; it also resulted in the reduction of accident and disability days.

**KEY WORDS:** Occupational Health, Overview of Risk Factors, Security Standard, Emergency Plan, Work Accident.

## INTRODUCCIÓN

La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

El trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona estrechamente con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo afectarán, modificando el estado de salud del individuo; de tal manera que trabajando se puede perder la salud, circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad de trabajar y por tanto repercute también en el desarrollo socioeconómico de un país.

Lo anterior se evidencia en la situación de la persona, ya que la enfermedad, el accidente y las secuelas e incapacidades que generan, inciden en los procesos de producción y sobre el bienestar de la familia, la sociedad y el país.

Las circunstancias mencionadas justifican la actualización e implementación del Programa de Salud Ocupacional en la empresa COOTRANSAL que oriente acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados.

Por tal motivo, en este documento se podrá visualizar cada una de las etapas y actividades relacionadas para el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.

## 1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

- **Nombre:** Cooperativa de transporte de Carga y Logística - COOTRANSAL
- **Actividad Económica / Servicios<sup>1</sup>:**

Cootranscal es una empresa transportadora de mercancías puerta a puerta con una filosofía en procesos logísticos, especializados en la distribución de mercancías, paquetes y mensajería tales como:

*Transporte de mercancía, paquetes y encomiendas:* este servicio es puerta a puerta, se entrega de un día para otro, es decir en un lapso de 12 a 24 horas.

*Mensajería:* Se cubre el servicio de sobres y mensajería intermunicipal, pronto, seguro y cumplido.

*Servicio a domicilio:* usted puede solicitar el servicio de recogida de su mercancía en la dirección que requiera. Cootranscal solo le cobrará por este servicio, el valor de \$1.000, cuando el envío corresponda a una unidad. Para dos o más unidades será totalmente gratis.

*Servicio de document express:* un servicio para que envíe junto con su mercancía, los documentos relacionados con ésta y que necesite firmados por el destinatario y devueltos de forma responsable y rápida. El valor de este servicio documento

---

<sup>1</sup> Disponible en: [www.cootranscal.com](http://www.cootranscal.com). Recuperado el 05/02/2009

express, ida y vuelta por Cootranscal es equivalente a \$800 por cada documento. Este servicio se presta a clientes con cuenta crédito y tendrá un manejo exclusivo y muy confidencial. El tiempo de ida y regreso es máximo de tres días. El cliente en este aspecto debe ser muy claro en indicar cual documento se debe regresar y no enviar documentos en sobres sellados.

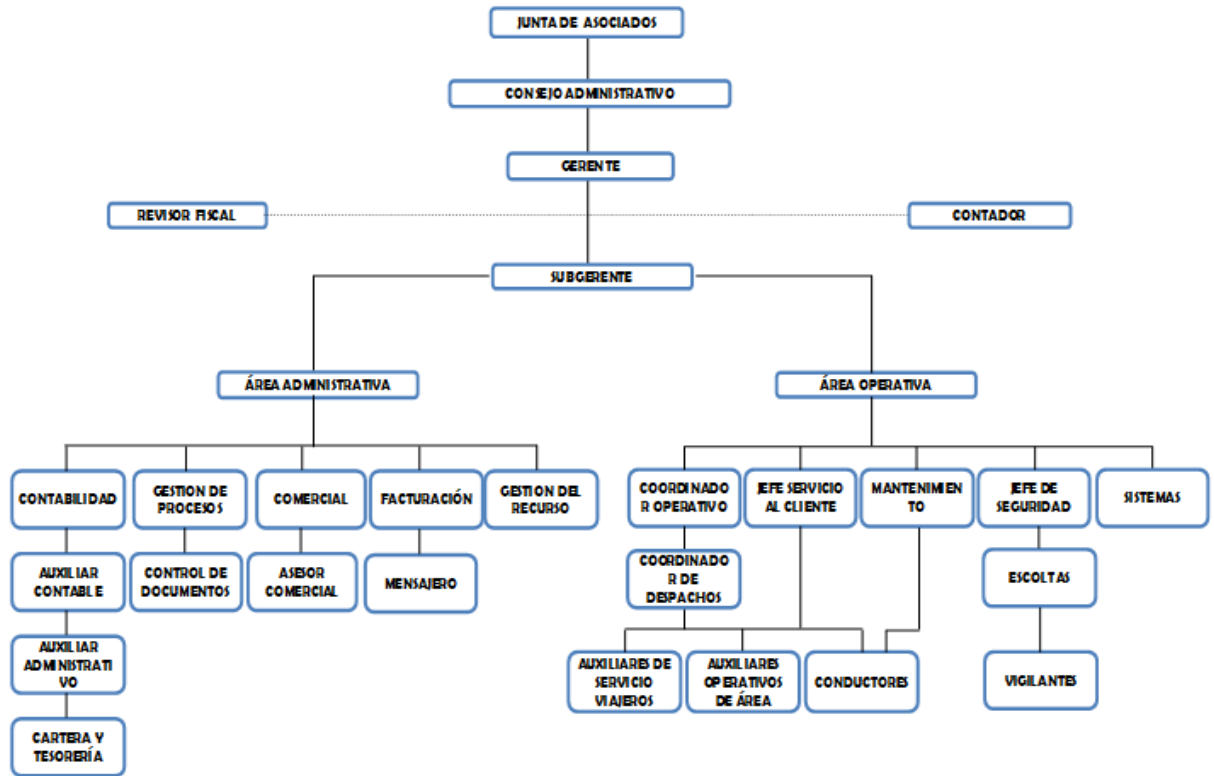
*Servicio de document support:* usted puede enviarles a sus clientes, sin costo alguno y junto con su mercancía, los documentos relacionados con ésta. Así de fácil. Así de rápido le llegan las facturas, órdenes de pedido o de compra, remesas y manifiestos entre otros documentos a todos sus clientes en menos de 24 horas.

*Servicio de entrega local:* este servicio se presta de la siguiente manera: entregas en la ciudad en moto o vehículo con tiempos de programación de una hora y con tiempos de entrega máximo de una hora, la demora dependerá del remitente y del destinatario, los funcionarios estarán en el momento justo para solucionar a tiempo su necesidad; en este servicio se atiende la legalización de documentos, entrega de mercancías, reporte de novedades.

- ***Número de Empleados:***

Cootranscal cuenta actualmente con 60 empleados que están distribuidos en la siguiente estructura organizacional:

Figura 1. Organigrama COOTRANSAL



Fuente: Creado y elaborado por Cootranscal

- **Dirección:** Se encuentra ubicada en la Calle 19ª No 14 – 47, Barrio Gaitán, Bucaramanga – Colombia. PBX: (57) (7) 6710509 - 6719645. [www.cootranscal.com](http://www.cootranscal.com).
- **Nombre y Cargo del Supervisor Técnico (Empresa):** Ricardo Tarazona Parada, Gerente General.

- **Reseña Histórica<sup>2</sup>:**

En el año 2001, se estaba realizando una tesis de grado titulada reestructuración administrativa, desarrollada por el señor Ricardo Tarazona, para obtener el Título de Administrador de Empresas en la Universidad del Valle, la cual estaba enfocada y dirigida a la empresa en la que actualmente se desempeñaba como Jefe Comercial y Logístico, en el mes de septiembre, se hizo entrega de dicho trabajo al Gerente de la empresa a la cual estaba dirigido el trabajo, pero fue rechazada por dicha persona, además fue reprochado y descalificado el trabajo realizado por el señor Tarazona, quien llevaba 8 años al servicio.

Pasado los días el señor Ricardo Tarazona, renunció a su puesto desempeñado en ese entonces, se dedicó a pensar la manera de formar su propio negocio y de comenzar algo que siempre había soñado ser empresario. Dicho proyecto fue la base para que naciera Cootranscal. En el mes de Octubre del año 2001, se comenzó a trabar en el proyecto de montaje, creación de imagen y proyección visionaria, misión, visión, y el enfoque filosófico del servicio al cual se iba a dedicar. Al finalizar octubre ya se tenía con Dansocial, programado el curso de Cooperativismo para adquirir mayor conocimientos sobre el manejo de las cooperativas y su estructura.

El 20 de Noviembre del año 2001 fueron presentados todos los documentos legales que se requería para constituir esta Organización, el 26 de Noviembre del 2006 fue aprobada, y el sueño seguía su camino poco a poco, y el proyecto continuaba su rumbo. El 4 de enero se consiguió la bodega ubicada en la Cra 16 No. 14 – 46 del Barrio mutualidad, las primeras recogidas de mercancías se hicieron el día 7 de enero, los primeros despachos fueron de Herramientas y

---

<sup>2</sup> Tarazona Ricardo, Gerente Cootranscal. Entrevista realizada el día 2 de Febrero de 2009.



Roscados y Cigarros Comandantes, estas recogidas fueron realizadas en una camioneta Mazda y los primeros despachos fueron realizados en una camioneta Luv y un camión con destino a Cúcuta.

El 26 de Febrero del año 2002 fue aprobada por el Ministerio de Transporte como una Organización legalmente constituida y expidió la licencia donde autorizaba a COOTRANSAL para prestar los servicios de transporte de mercancías a nivel nacional.

Por falta de experiencia dentro del campo empresarial, después de estar montado el proyecto y de tener todo al día y rodando fueron ingresados los señores Christian Quijano y Omar Gómez funcionarios y asociados que formaron parte de la nómina casi por dos años, pero finalmente fueron retirados.

Al final del año 2002, la empresa ya había adquirido mercado y se contaba con despachos para todas las rutas como Cúcuta, Aguachica, Ocaña, San Gil, Barbosa y Barranca, por nómina se contaba con 8 personas en la parte operativa y 3 en lo administrativo más los indirectos que sumaban alrededor de 8 personas.

Se continuó el trabajo constante y arduo al finalizar el año 2003 en la parte Operativa eran 13 personas y en la administrativa eran 5.

En el año 2004, en el mes de marzo se compraron los primeros vehículos para la empresa, dos meses después se tuvo la primer pérdida de uno de ellos, situación de la que aprendieron mucho y se perdió bastante. El 20 de Noviembre de ese año, se produjo un cambio radical en la estructura organizacional de la empresa, una de las personas a quien alguna vez se había incluido como asociado, era retirado, lo cual se dió un vuelco total y radical en la forma y estructura del mando y de administración. Quedando nuevamente como se planteaba en el sueño y en

el proyecto, una sola persona encargada de la Organización quien era Ricardo Tarazona. Finalizó dicho año con muchos altibajos y problemas pero con el doble ganas de continuar y salir adelante.

En el año 2005 se reubicaron en la calle 19 A No. 14 – 47, que es la actual dirección, con una bodega de 1100 metros, tres veces más grande que la anterior. Se compraron tres vehículos para la empresa una camioneta Mazda modelo 2004 y dos turbos Mitsubishi modelo 2006. En dicho año se comenzó el proceso de certificación de calidad bajo la norma ISO 9001. Los resultados a pesar de todos no fueron los mejores por conceptos de siniestros y pérdidas sucedidos a principio de año.

El día 24 de Noviembre del año 2006, recibió por parte del ICONTEC la certificación ISO 9001:2000, siendo la primera empresa certificada en la prestación del servicio de transportes de mercancías a nivel regional.

Actualmente la organización cuenta con 8 vehículos propios y con oficinas en Cúcuta y San Gil, y un grupo de trabajo muy optimó, cumplido y ante todo capacitado, un grupo de gente que se siente comprometida y que se proyecta con éxito hacia el futuro en la Organización.

- **Misión:**

Cootranscal es una empresa dedicada a prestar un servicio eficiente y oportuno en el transporte de mercancías en la especialidad de paquetero, garantizándole a los clientes, cumplimiento, calidad y responsabilidad. Comprometidos en mantener una estructura organizacional competente y dinámica enfocado en el desarrollo de estrategias de mejoramiento continuo, rentabilidad, solidez y permanencia.

- **Visión:**

Ser una de las mejores alternativas de transporte terrestre en el Nor-Oriente del territorio Nacional, mediante la implementación adecuada del Sistema de Gestión de Calidad, garantizándole al cliente la satisfacción plena de sus necesidades de transporte en el servir y entregar soluciones. Ofreciendo una Organización segura y rentable, con recurso humano competente, desarrollando estrategias de mejoramiento continuo, apertura de nuevos mercados, y adquisición de maquinaria nueva.

## **1.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA ESPECIFICA DE TRABAJO**

La práctica se realizó en el departamento de Gestión del Recurso Humano, con el seguimiento del personal en cuanto a vinculaciones laborales, capacitaciones, bienestar social y salud ocupacional. Cuya finalidad es mantener, desarrollar y controlar el personal para que trabajen de una manera eficiente con actitudes positivas y proactivas hacia la empresa.

Actualmente, una de las prioridades del departamento es actualizar el programa de salud ocupacional y velar por mejorar el bienestar físico, mental y social de los funcionarios y evitar que ocurran enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

La finalidad de la práctica fue actualizar e implementar el programa de salud ocupacional en Cootranscal.

## 2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

COOTRANS CAL se encuentra certificada con el Sistema de Gestión de Calidad NTC-ISO 9001:2000 en la prestación del servicio de transporte de carga masiva y remesas con entrega puerta a puerta a nivel del Nororiente del territorio nacional.

La persona encargada del departamento de Gestión del Recurso Humano se retiró del cargo y se encargaba de los procesos de vinculación de personal, bienestar social, capacitaciones, salud ocupacional y el desarrollo y manejo del personal vinculado a la Organización.

Concientes de la importancia del bienestar mental, físico y social, el departamento de Gestión del Recurso Humano se ha preocupado por mejorar la salud de sus trabajadores y de capacitar al personal para evitar que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, por tanto, en esta área es donde se va a realizar la practica empresarial debido a que se busca proveer de seguridad, atención y protección a los empleados en el desempeño de su labor.

Actualmente la empresa tiene conformado el Comité Paritario de Salud (Anexo A) quien es el encargado de velar por la salud ocupacional de los trabajadores, pero no se evidencian el seguimiento de las reuniones, ni de los planes de acción desarrollados. También han desarrollado el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial (Anexo B).

El programa de salud ocupacional (Anexo C) se encuentra desactualizado e incompleto y no se encontraron registros del panorama de factores de riesgo de la empresa, el cual es muy importante para la toma de decisiones y desarrollo de

capacitaciones para la prevención de accidentes y mejoramiento de las condiciones de salud de los empleados.

### 3. ANTECEDENTES

El departamento de Gestión del Recurso Humano a través del programa de salud ocupacional (Ver Anexo C) busca prevenir, mejorar y mantener las condiciones de salud de los empleados y ha venido trabajando con apoyo de la administradora de riesgos profesionales Suratep en la implementación de este programa y se han visto resultados como:

- La conformación del Comité Paritario de Salud.
- Implementación de campañas de orden y aseo.
- Programación de pausas activas.
- Capacitaciones en la prevención de accidentes.
- Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro coordinados con Salud Ocupacional – Sanitas.

#### 4. JUSTIFICACIÓN

El bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora y la tranquilidad de todas las familias colombianas al saber que sus seres queridos regresarán sanos y salvos a sus hogares después de la jornada laboral, es una buena excusa para que los empresarios y trabajadores se comprometan a generar una cultura de prevención y a implementar programas en salud ocupacional.

Es innegable que una buena estrategia de prevención de riesgos y en general de Salud Ocupacional, puede reportar para las empresas en el país, importantes ahorros que pueden ser parte de una estrategia global de supervivencia y por qué no, de crecimiento. Está demostrado que en la medida en que se controlen los accidentes de trabajo, existe una mayor continuidad en la producción, lo que a su vez permite a las empresas lograr una mayor competitividad no sólo en el ámbito local, sino también en el internacional<sup>3</sup>.

Colombia se encuentra en niveles medios de accidentalidad (7% aproximadamente), estando mejor ubicados que países que llevan más tiempo trabajando seriamente frente al tema como lo es Chile, pero estando todavía lejos de naciones adelantadas en esta materia como es el caso de los países Nórdicos los cuales alcanzan niveles, en algunos casos, inferiores al 1%. El país debe abrir los ojos y empezar a trabajar para reducir esta brecha ya que esos 6 puntos están marcando una enorme diferencia entre nuestra competitividad y la de ellos<sup>4</sup>.

Por tanto, al analizar los costos de no implementar un programa de salud ocupacional es importante incluir los que influyen indirectamente como son

---

<sup>3</sup> Wigoda, David. Artículo "En tiempo de crisis: es necesario invertir en Salud Ocupacional". Disponible en: <http://www.suratep.com/articulos/145/>. Recuperado el 04/02/2009

<sup>4</sup> La importancia de invertir en salud ocupacional. Disponible en: <http://www.suratep.com/articulos/171/>. Recuperado el 04/02/2009.

capacitaciones, daños a la maquinaria o materias primas, reemplazos, etc; que se podrían evitar implementando este tipo de programa.

Así las cosas, pueden entenderse que preocuparse y trabajar proactivamente por la salud de los trabajadores es una de las partes más importantes en una organización, por tal motivo Cootranscal ya ha venido dando pasos y preocupándose por el bienestar de los empleados; sin embargo falta todavía cosas por mejorar y prevenir en la organización para que no se presente ninguna clase de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.



## 5. OBJETIVOS

### 5.1. OBJETIVO GENERAL

Actualizar e implementar el programa de Salud Ocupacional con el fin de mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en la empresa Cootranscal.

### 5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Elaborar el panorama de riesgos, para identificar los factores de riesgo, fuentes que lo originan y posibles efectos que puedan producir sobre los trabajadores.
- Elaborar e implementar el plan de capacitación en seguridad industrial y salud ocupacional, para disminuir los riesgos potenciales identificados.
- Definir, socializar e implementar los estándares de seguridad para la recogida y entrega de la mercancía.
- Diseñar el plan de emergencias, para prevenir y protegerse en casos de desastres o amenazas colectivas.
- Determinar los requisitos básicos de ley para demostrar a las autoridades competentes el cumplimiento de la reglamentación.
- Definir indicadores de gestión para la medición del programa de salud ocupacional.

## 6. MARCO TEÓRICO

La salud ocupacional es una rama orientada a promover y mantener el mayor grado posible de salud y bienestar de los trabajadores protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud y cuyo propósito es el de propiciar condiciones de trabajo seguras, sanas, higiénicas y estimulantes para los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y mejorar la productividad en el trabajo<sup>5</sup>.

Los principales objetivos de la salud ocupacional son<sup>6</sup>:

- Propender por el mejoramiento y conservación de las condiciones de vida y salud de los trabajadores.
- Prevenir todo daño para la salud que pueda ser causado por las condiciones de vida y salud de los trabajadores.
- Proteger a la persona contra los riesgos existentes en la organización que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- Eliminar o controlar todos los factores de riesgo relacionados con agentes nocivos que puedan causar accidentes de trabajo o enfermedades de origen profesional.
- Establecer métodos de trabajo y de producción con el mínimo de riesgos para la salud.
- Proteger a la población en general de los peligros y factores de riesgo que puedan ser ocasionados por los procesos productivos, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias o efectos peligrosos para la salud.

---

<sup>5</sup> SERRANO GÓMEZ, Lupita. Administración de personal un desafío estratégico. Universidad pontificia Bolivariana. Pág. 261. Primera edición. 2005

<sup>6</sup> ARP LIBERTY Y ALCALDÍA DE FLORIDA. Programa de salud ocupacional para el comercio colombiano – programa de la productividad. Pág. 12.

## **PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS<sup>7</sup>:**

Una forma de analizar las condiciones de trabajo de una empresa es utilizando la herramienta del Panorama de Factores de Riesgo. Mediante la cual se recoge información, de una manera programada, sobre los factores de riesgo propios del proceso productivo. El panorama de factores de riesgo es una herramienta que le permite a la organización identificar en qué áreas de la empresa se encuentran los mayores riesgos para la salud de los trabajadores, con el fin de dirigir las actividades del Programa de Salud Ocupacional, hacia esas áreas o factores de riesgo.

Con la elaboración del panorama de factores de riesgo se identifican aquellas situaciones que afectan la salud y la seguridad de los trabajadores y en consecuencia la productividad, la calidad y los bienes de la empresa. Un factor de riesgo es cualquier sustancia, objeto, situación o comportamiento que tiene la capacidad de generar daños a las personas o las instalaciones.

## **PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Disponible en: [http://www.suratep.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1211](http://www.suratep.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1211). Recuperado el 06/02/2009.

<sup>8</sup> Resolución 1016 de 1989. Disponible en: [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412-29k](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412-29k). Recuperado el: 06/02/2009

Los objetivos que tiene el Programa de Salud Ocupacional son<sup>9</sup>:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.
- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su Programa de Salud Ocupacional, logra beneficios como: Se mejora la calidad del ambiente laboral, se logra mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

El Programa de Salud Ocupacional, lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos.

Las empresas han identificado que el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional es una actividad que tiene tanta importancia como la gestión de la calidad, la productividad y las finanzas de la empresa.

Todas las empresas tienen factores de riesgo relacionados con su labor, es por esto que por pequeña que sea la organización, requiere del desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional y estar afiliada a una ARP, que los asesore en su desarrollo.

---

<sup>9</sup> Programa de salud ocupacional. Disponible en:  
[http://www.suratep.com.co/index.php?option=com\\_content&task=view&id=336&Itemid=346](http://www.suratep.com.co/index.php?option=com_content&task=view&id=336&Itemid=346). Recuperado el 06/02/2009

## **7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS**

Con miras en actualizar el programa de salud ocupacional de la empresa Cootranscal, se tomó como base la versión que tenían del año 2008, adaptándola a los nuevos datos obtenidos del año 2009 y a las nuevas condiciones de trabajo las cuales son importantes para identificar y controlar los riesgos de la organización (Ver Anexo D).

### **7.1. DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

Se realizó un diagnóstico inicial por medio de la exploración documental y la observación directa, logrando evidenciar el estado actual del programa de salud ocupacional en la empresa y de este modo tener bases necesarias para plasmar las actividades a realizar durante la práctica empresarial (Ver Anexo E).

### **7.2. PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**

Para la elaboración del panorama de factores de riesgo de la empresa se apoya en la técnica de inspección a las instalaciones basándose en la observación directa de los puestos de trabajo, materia prima, etc, que permitan:

- Identificación general de los factores de riesgos
- Localizar en cada área los tipos y factores de riesgo
- Luego de la recolección de la información se procede al análisis de estos riesgos utilizando la metodología utilizada por ARP SURA. Luego se valoran de acuerdo a la estimación del riesgo y se establecen las recomendaciones a seguir. (Ver Anexo F).

### **7.3. PLAN DE CAPACITACIÓN**

Tomando como base los resultados obtenidos en el diagnóstico y en el panorama de factores de riesgo se elaboró el plan de capacitación en seguridad industrial y salud ocupacional (Ver Anexo G), con el fin de controlar y disminuir los riesgos identificados; de igual forma durante el transcurso de la práctica se ejecutaron las capacitaciones (Ver Anexo H) con el personal operativo y administrativo en los diferentes temas propuestos.

### **7.4. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD**

Dado la alta accidentalidad en el año 2008 por el tipo de accidente frecuente como lo era el lumbago no especificado, se realizó un A.R.O. (Análisis de Riesgo por Oficio) de la recogida y entrega de mercancía (Ver Anexo I) y posteriormente se definieron uno estándares de seguridad (Ver Anexo J) para realizar en forma segura el oficio y así disminuir los accidentes de este tipo; sin embargo para la parte administrativa se diseño un instructivo de higiene postural (Ver Anexo K) para prevenir y controlar que sucedan lesiones osteo-musculares.

### **7.5. PLAN DE EMERGENCIAS**

De acuerdo al diagnóstico se pudo observar que la empresa obtuvo tan solo un 63% en el subprograma de higiene y seguridad industrial, debido a que no se encontraba documentado el plan de emergencias, el cual fue diseñado e implementado con la ayuda de un modelo diseñado por ARP SURA (Ver Anexo L); con el fin de proporcionar a los empleados y ocupantes de Cootranscal los elementos adecuados que les permitan responder con eficacia en la prevención y atención de emergencias para disminuir las consecuencias negativas generadas por dichas situaciones.

De igual forma se elaboraron instructivos para: Integrantes del Comité de Emergencias (Ver Anexo M), Coordinadores de Evacuación (Ver Anexo N) y los Empleados (Ver Anexo O).

## **7.6. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES**

Para la realización de la matriz se revisó cada uno de los requisitos legales aplicables a la empresa, verificando la entidad reguladora, artículo aplicable, el nombre de la norma y aplicación en la empresa (Ver Anexo P).

## **7.7. INDICADORES DE GESTIÓN**

El Programa de Salud Ocupacional debe ser evaluado y medido cada ciertos periodos de tiempo para determinar el grado de efectividad o impacto que las acciones del Programa han tenido sobre las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores; por tal motivo se han definido una serie de indicadores para su gestión (Ver Anexo Q).

## 8. IMPLEMENTACIÓN DE PROPUESTAS

### 8.1. MEJORAS PROPUESTAS

Tabla 1. Mejoras Propuestas

MEJORAS PROPUESTAS	IMPLEMENTADAS	
	SI	NO
Actualizar el documento del programa de salud ocupacional	X	
Documentar e implementar el plan de emergencias	X	
Dotar el botiquín de primeros auxilios periódicamente	X	
Elaborar el panorama de factores de riesgo	X	
Remarcar las áreas de trabajo		X
Capacitar al personal en seguridad industrial y salud ocupacional	X	
Diseñar los estándares de seguridad para realizar un trabajo seguro	X	
Elaborar la matriz de requisitos legales	X	
Definir indicadores para medir el programa de salud ocupacional	X	

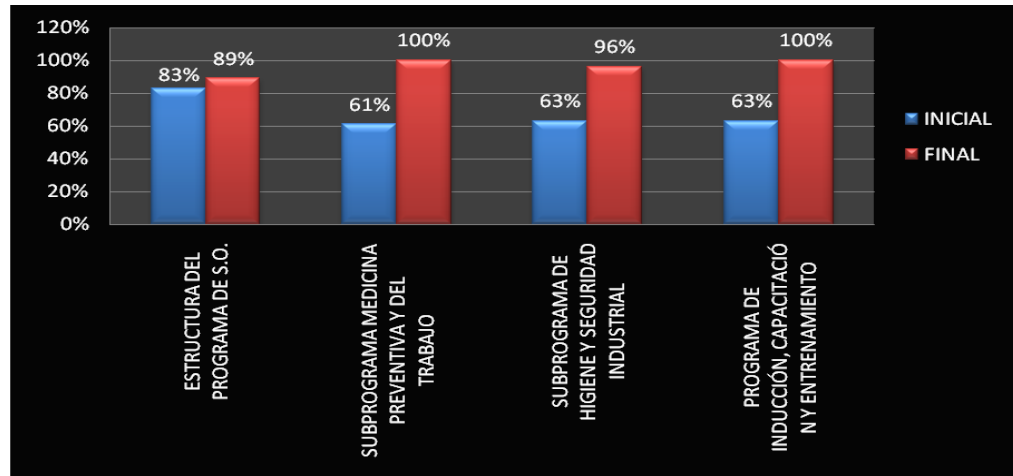
Fuente: Autor

### 8.2. RESULTADOS OBTENIDOS

Al finalizar la practica empresarial se realizó de nuevo un diagnóstico para poder comparar el grado de cumplimiento del programa de salud ocupacional (Ver Figura 2) y podemos observar que el subprograma de medicina preventiva y del trabajo y el programa de capacitación y entrenamiento está cumpliendo en un 100%, debido a las propuestas implementadas. La estructura y el subprograma de higiene y seguridad industrial aumentaron a un 89% y 96% respectivamente, dado que por el tamaño de la empresa no se ve necesario contratar una persona que se encargue del programa de salud ocupacional y por políticas de la organización no asignan un presupuesto para el desarrollo de este.



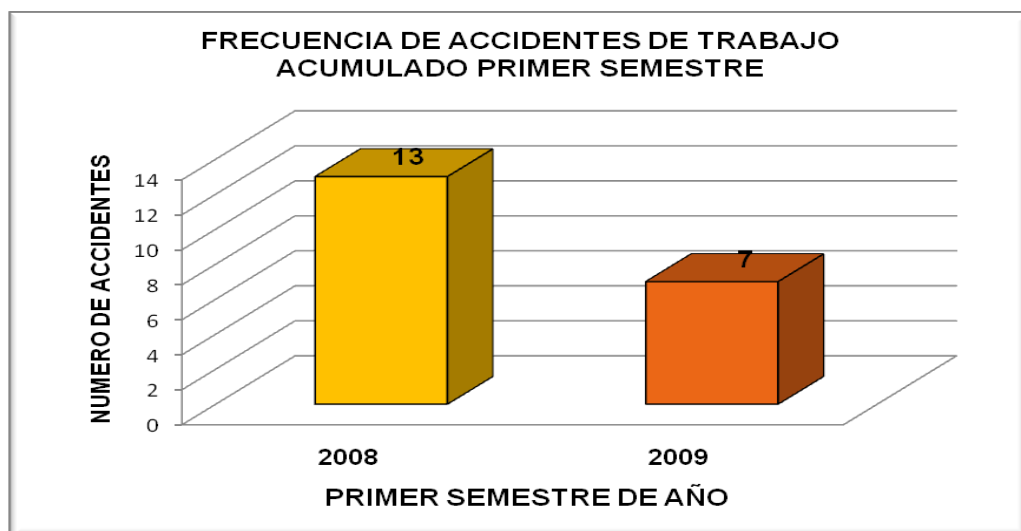
**Figura 2. Porcentaje Final de Cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional**



Fuente: Autor

Por otra parte se puede evidenciar que en el primer semestre del año 2009 se redujeron los accidentes de trabajo en un 54%, se paso de 13 accidentes ocurridos en el primer semestre de 2008 a 7 accidentes en el mismo periodo del año 2009 (Ver Figura 3).

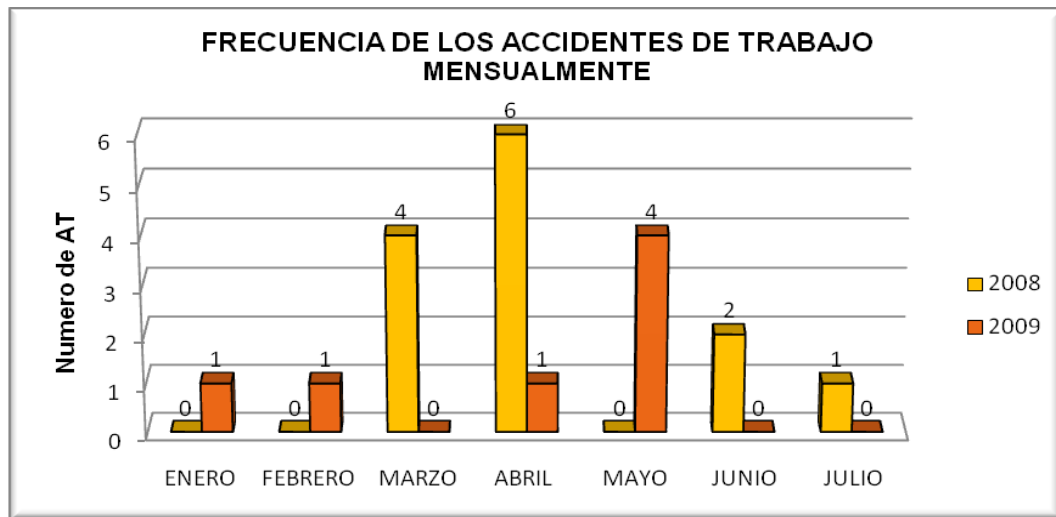
**Figura 3. Frecuencia De Accidentes De Trabajo Semestral**



Fuente: Autor

Sin embargo observando el comportamiento mes a mes, en mayo del año 2009 se aumentó la accidentalidad a 4 accidentes debido a la alta rotación de personal en este mes y en los dos últimos meses de finalización de la practica no ocurrieron accidentes de trabajo (Ver Figura 4).

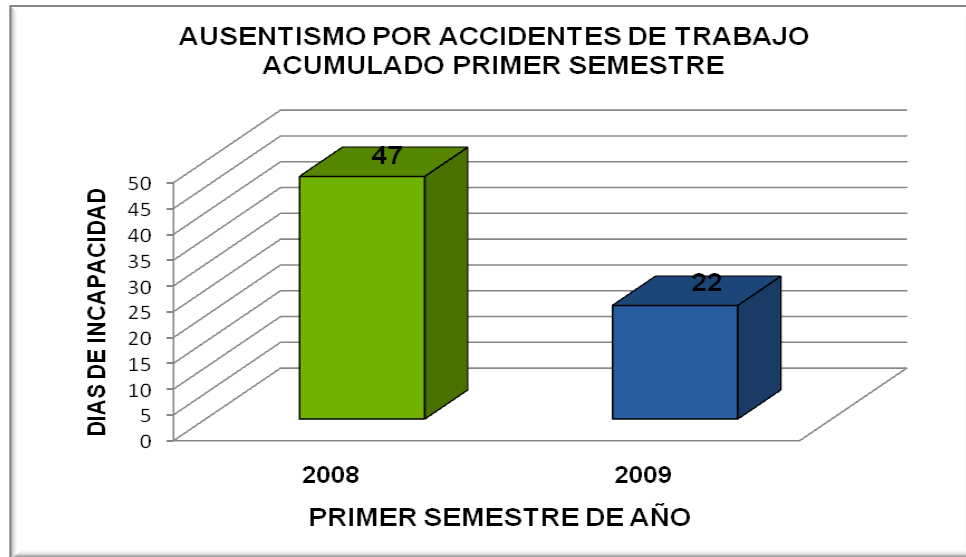
**Figura 4. Frecuencia De Accidentes De Trabajo Mensual**



Fuente: Autor

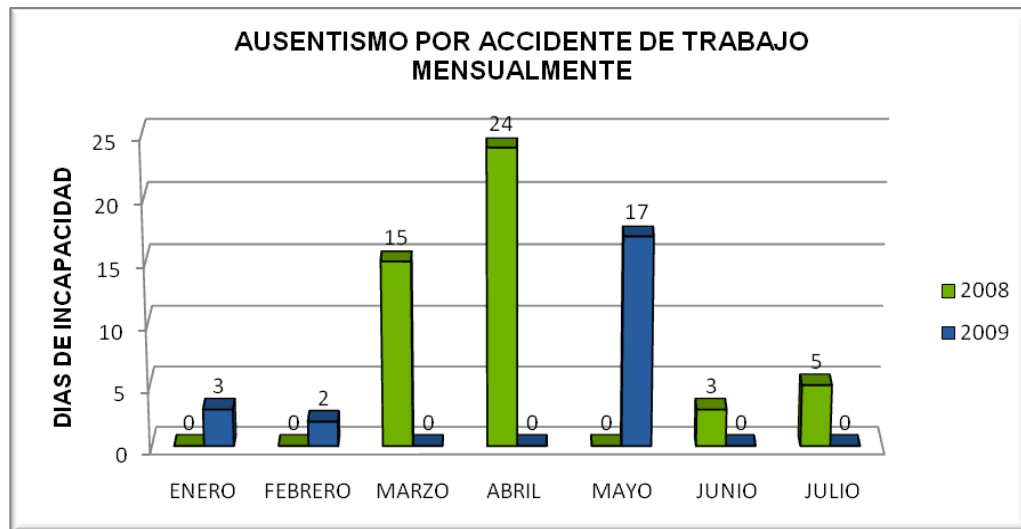
De igual forma se analizó los días de incapacidad relacionados con los accidentes de trabajo y se disminuyeron un 47%, pasando de 47 días de incapacidad en el primer semestre del año 2008 a 22 días de incapacidad en el año 2009 (Ver Figura 5); analizando el ausentismo por accidente de trabajo mensualmente (Ver Figura 6) se evidencia que en el mes de mayo aumento a 17 días de incapacidad debido a que fue el mes que hubo mas accidentes de trabajo en el primer semestre del año 2009.

**Figura 5. Ausentismo Por Accidentes De Trabajo Semestral**



Fuente: Autor

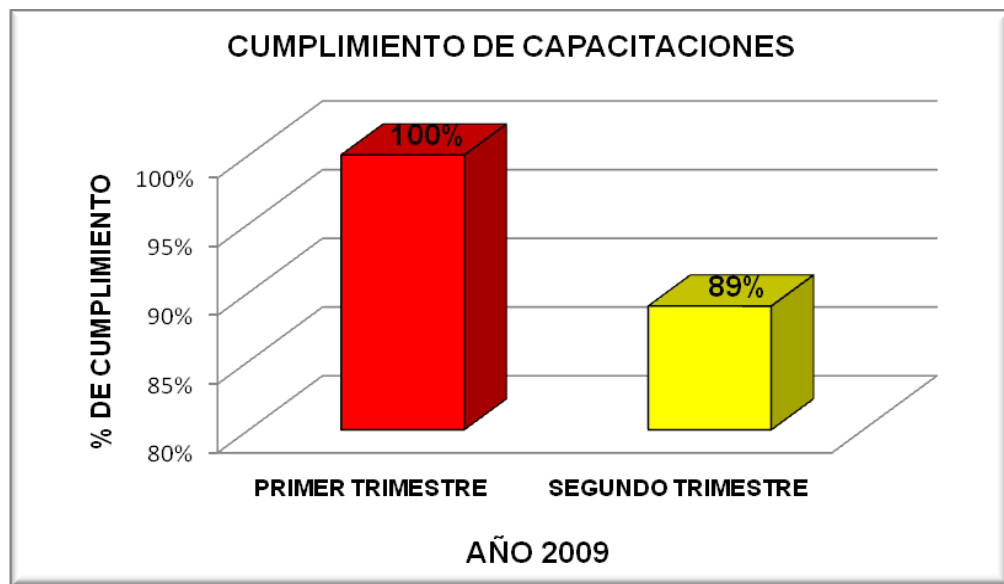
**Figura 6. Ausentismo Por Accidente De Trabajo Mensual**



Fuente: Autor

Parte fundamental de la práctica era el cumplimiento de las capacitaciones (Ver Figura 7) las cuales fueron importantes para prevenir, controlar y disminuir los riesgos identificados y se observa que en el segundo trimestre se obtuvo un 89% dado que el mensajero no asistió a una capacitación realizada por ARP SURA por motivos de tiempo y trabajo acumulado.

**Figura 7. Cumplimiento De Capacitaciones**



Fuente: Autor

## CONCLUSIONES

- El diagnóstico general realizado para determinar el estado inicial de la empresa en cuanto al programa de salud ocupacional, aportó una visión adecuada y permitió planear adecuadamente las actividades a realizar para la implementación de la práctica, lo que al final permitió alcanzar satisfactoriamente los objetivos trazados.
- Los cambios realizados, mejoras implementadas y capacitaciones dictadas durante toda la práctica, afectaron positivamente el funcionamiento de la empresa, logrando un mejoramiento en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- La implementación del plan de emergencias generó hábitos de respuesta a los empleados en caso de que llegue a suceder algo anormal y tomen acciones de respuesta rápidas y oportunas con el fin de mitigar los riesgos que se ocasionen.
- Al analizar los indicadores de gestión del programa de salud ocupacional, se puede observar que las actividades realizadas para controlar los riesgos, surgieron un efecto positivo disminuyendo los accidentes de trabajo y los días de incapacidad en un 54% y 47% respectivamente.

## RECOMENDACIONES

- Se aconseja planear permanentemente capacitaciones para todo el personal de la empresa en la competencia o formación requerida para su cargo como por ejemplo competencias laborales en cargue y descargue de mercancía y conductor profesional, de tal forma que le permita mantener un excelente recurso humano dentro de la organización.
- Se sugiere realizar un seguimiento permanente de las mejoras implementadas para verificar que estas se efectúen correctamente, o en caso contrario, para analizar cuáles son sus fallas, de tal forma que se puedan realizar los ajustes necesarios y así garantizar el mejoramiento continuo de las mismas.
- Se aconseja que la empresa asigne un presupuesto anual para el desarrollo del programa de salud ocupacional.
- Se recomienda emprender actividades que conlleven a obtener certificaciones de seguridad y salud ocupacional; con el fin de minimizar los riesgos y accidentes y velar por la calidad de vida de los funcionarios de la organización Cootranscal.

## BIBLIOGRAFÍA

- SERRANO GÓMEZ, Lupita. Administración de personal un desafío estratégico. Universidad pontificia Bolivariana. Primera edición. 2005.
- Panorama de factores de riesgo. SURATEP A.R.P. Disponible en: [http://www.suratep.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1211](http://www.suratep.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1211). Recuperado el 06/02/2009.
- Wigoda, David. Artículo “En tiempo de crisis: es necesario invertir en Salud Ocupacional”. Disponible en: <http://www.suratep.com/articulos/145/>. Recuperado el 04/02/2009.
- La importancia de invertir en salud ocupacional. Disponible en: <http://www.suratep.com/articulos/171/>. Recuperado el 04/02/2009.
- Programa de salud ocupacional. Disponible en: [http://www.suratep.com.co/index.php?option=com\\_content&task=view&id=336&Itemid=346](http://www.suratep.com.co/index.php?option=com_content&task=view&id=336&Itemid=346). Recuperado el 06/02/2009
- Resolución 1016 de 1989. Disponible en: [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412) - 29k. Recuperado el: 06/02/2009
- Generalidades de la empresa. Disponible en: [www.cootranscal.com](http://www.cootranscal.com). Recuperado el 05/02/2009.
- Entrevista al señor Ricardo Tarazona, Gerente Cootranscal. Febrero 2 de 2009.
- ARP LIBERTY Y ALCALDÍA DE FLORIDA. Programa de salud ocupacional para el comercio colombiano – programa de la productividad.
- Santos Niño Andrea María. Diseño y documentación de un sistema integrado de gestión bajo las normas ISO 9000, ISO 14000 y OHSAS 18000 en la Empresa EXTRUCOL S.A. Universidad Pontificia Bolivariana. 2003.

- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas Colombianas para la presentación de Tesis y otros trabajos de grado. Quinta actualización. INCONTEC, 2000.6 p. (NTC 1486)



**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO A**

**COMITÉ PARITARIO DE SALUD**

## **ANEXO B**

### **REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

## ANEXO C

### PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL (Versión 2008 - Desactualizada)

**ANEXO D**  
**PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**  
**(Versión 2009 - Actualizada)**

**ANEXO E**  
**DIAGNOSTICO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

**ANEXO F**  
**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**

**ANEXO G**  
**PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD**  
**OCUPACIONAL**



**ANEXO H**  
**ASISTENCIA A CAPACITACIONES**

**ANEXO I**  
**ANÁLISIS DE RIESGO POR OFICIO DE RECOGIDA Y ENTREGA DE**  
**MERCANCÍA**

**ANEXO J**

**ESTÁNDARES DE SEGURIDAD PARA EL LEVANTAMIENTO DE CARGAS**

**ANEXO K**  
**INSTRUCTIVO DE HIGIENE POSTURAL**

**ANEXO L**  
**PLAN DE EMERGENCIAS**

**ANEXO M**

**INSTRUCTIVO PARA INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EMERGENCIAS**

**ANEXO N**  
**INSTRUCTIVO PARA COORDINADORES DE EVACUACIÓN**

**ANEXO O**  
**INSTRUCTIVOS PARA LOS EMPLEADOS**



**ANEXO P**  
**MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES**

**ANEXO Q**

**INDICADORES DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**