

**POSTULACIÓN DE LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA AL
PREMIO EXCELENCIA ARP SURA 2009-2010**

OSCAR YESID PEREZ PIÑERES

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTAR AL TÍTULO DE:
INGENIERO INDUSTRIAL**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA
ESCUELA DE ADMINISTRACION E INGENIERIAS
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
SEPTIEMBRE 10 DE 2010
FLORIDABLANCA**

**POSTULACIÓN DE LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA AL
PREMIO EXCELENCIA ARP SURA 2009-2010**

OSCAR YESID PEREZ PIÑERES

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTAR AL TÍTULO DE:
INGENIERO INDUSTRIAL**

**DIRECTOR DEL PROYECTO:
M. Sc. Ing. Marco Antonio Villamizar**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA
ESCUELA DE ADMINISTRACION E INGENIERIAS
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
SEPTIEMBRE 10 DE 2010
FLORIDABLANCA**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
1.9. Descripción actual de la Empresa	19
3. JUSTIFICACIÓN	23
4. OBJETIVOS:	24
4.1. Objetivo General:	24
4.2. Objetivos Específicos:	24
5. MARCO TEORICO.....	25
5.1. MARCO CONCEPTUAL.....	25
5.2. MARCO LEGAL	27
5.3. MARCO GEOGRÁFICO	29
5.4. MARCO TEÓRICO.....	30
7. METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	40
7.1. FASE 1: DIAGNÓSTICO.....	41
7.1.1. Análisis del diagnóstico:.....	48
7.2. FASE 2: PLANEACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.....	49
7.3. FASE 3: DIAGNOSTICO FINAL Y EVALUACIÓN.....	55
8. CONCLUSIONES.....	62
9. RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	64

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1. Distribución del personal por sexo y tipo de contrato en la FCV.	11
TABLA 2. Matriz legal del área de Salud Ocupacional de la Fundación Cardiovascular...	25
TABLA 3. Áreas en las cuales se va a aplicar la investigación.....	26
TABLA 4. Criterios y lineamientos dados por ARP Sura para el diagnostico.....	28
TABLA 5. Distribución del personal por sexo y tipo de contrato en la FCV... ..	30
TABLA 6. Distribución del personal por Cargos en la FCV de Colombia.....	30
TABLA 7. Distribución del personal por edad en la FCV de Colombia.....	29
TABLA 8. Resultados diagnostico con los criterios dados por ARP Sura.....	33
TABLA 9. Auto-evaluación FCV Floridablanca.....	30

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA 1. Programas especiales ofrecidos por la Fundación Cardiovascular.	9
FIGURA 2. Distribución del personal por sexo en la Fundación Cardiovascular.	10
FIGURA 3. Productos, materia prima y equipos utilizados por Fundación.....	11
FIGURA 4. Servicios ofrecidos por Fundación Cardiovascular.....	12
FIGURA 5. Estructura Organizacional de la Fundación Cardiovascular.	13
FIGURA 6. Mapa de la localización geográfica de la Fundación Cardiovascular.	25
FIGURA 7. Distribución del personal por Cargos en la FCV.....	29
FIGURA 8. Distribución del personal por edad en la FCV.....	29
FIGURA 9. Distribución del personal por grado de escolaridad en la FCV.....	30
FIGURA 10. Etapas propuestas para postular a la FCV al premio en mejor gestión.	31
FIGURA 11. Resultados diagnóstico con los criterios dados por ARP Sura.....	33
FIGURA 12. Modelo a seguir en la fase de implementación.	35
FIGURA 13. Campaña 28 de julio de 2010 en el CTE-FCV.....	36
FIGURA 14. Manual de pausas activas distribuidas en FCV Colombia.	36
FIGURA 15. Imagen de la mascota de Salud Ocupacional.	37
FIGURA 16. Fundamentos de los diálogos diarios de seguridad... ..	40

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Protocolo de campaña nacional.	46
ANEXO B. Campañas educativas.	51
ANEXO C. Compromisos semanales.	52
ANEXO D. Comité de la Seguridad.	53
ANEXO E. Semana de Salud Ocupacional.	54
ANEXO F. Sistema de gestión de la seguridad para los diálogos diarios de seguridad.	55
ANEXO G. Evaluación Final FCV Premio Excelencia.	56

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: POSTULACIÓN DE LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA AL PREMIO EXCELENCIA 2009-2010.

AUTOR(ES): OSCAR YESID PÉREZ PIÑERES

FACULTAD: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR(A): Marco Antonio Villamizar

RESUMEN

La Fundación Cardiovascular de Colombia se ha interesado por el bienestar, la prevención y la mejora constante de las condiciones de seguridad y salud de los colaboradores, es por esto que decidió participar en el Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010, el cual tiene como objetivo implementar los parámetros del concurso para que una organización desarrolle una destacable gestión en el área de Salud Ocupacional, es por esto que se diseñaron acciones para mejorar el bienestar de los colaboradores apuntando a una cultura segura; dicho propósito se logró al diagnosticar, elaborar y desarrollar los criterios de evaluación dados por la ARP Sura, y esto se alcanzó al organizar, desarrollar las actividades del área de S&SO las cuales inciden significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo y controlando los accidentes de trabajo y aumentando la productividad y la competitividad. Al cumplir con este objetivo se extendió la posibilidad de conocer y contar con los protocolos documentados y normalizados para enfrentar el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y así ver un aumento considerable de la productividad de los trabajadores, el mejoramiento del clima laboral y la calidad del trabajo y finalmente con la reducción de costos por seguros.

PALABRAS CLAVES:

ARP SURA, PREMIO EXCELENCIA.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

ABSTRACT

TITLE: POSTULACIÓN DE LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA AL PREMIO EXCELENCIA 2009-2010.

AUTHOR: OSCAR YESID PÉREZ PIÑERES

FACULTAD: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR(A): Marco Antonio Villamizar

ABSTRACT

The Fundación Cardiovascular de Colombia Cardiovascular Foundation has been interested in wellness, prevention and continuous improvement of safety and health of employees, that is why we decided to join the ARP Sura Excellence Award 2009-2010, which aims implement the parameters of competition for an organization to develop an outstanding management in the area of Occupational Health, which is why actions were designed to improve the welfare of the employees point to a certain culture, that purpose was achieved diagnose, design and develop the evaluation criteria given by the ARP Sura, and this is achieved by organizing, developing activities in the area of S & SO which significantly impact better working conditions for workers, reducing and controlling accidents and increasing productivity and competitiveness . In fulfilling this objective is extended the opportunity to meet and have documented and standardized protocols to address absenteeism, accidents and occupational diseases, and thus see a substantial increase in worker productivity, improving the investment climate work and the quality of work and finally by reducing insurance costs.

KEYWORDS:

ARP SURA, EXCELLENCE AWARD

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

INTRODUCCIÓN

La implementación de un Sistema Integrado de Gestión permite a la organización demostrar su compromiso hacia todas las partes interesadas en la misma y no solo hacia el cliente pues un Sistema Integrado de Gestión cubre todos los aspectos del negocio, desde la calidad del producto y el servicio al cliente, hasta el mantenimiento de las operaciones dentro de una situación de desempeño ambiental y las condiciones aceptables de seguridad y salud ocupacional.

La Salud Ocupacional representa la herramienta de gestión más importante para mejorar las condiciones de Seguridad de los colaboradores dentro de las organizaciones, es por ello que la Fundación Cardiovascular de Colombia tiene entre sus propósitos integrar la Seguridad Industrial con la productividad, con el fin de mejorar el ambiente laboral e incrementar la calidad de vida de trabajadores, mediante la promoción de buenas prácticas que se sincronicen con los planes de calidad, el mejoramiento de los procesos, los puestos de trabajo, el desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales. El incremento en los accidentes de trabajo debido a los cambios tecnológicos, la poca capacitación de los colaboradores, la manipulación incorrecta de materiales y equipos, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que la Fundación Cardiovascular de Colombia actualice su programa de Salud Ocupacional con el propósito de contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establecer el protocolo a seguir en caso de accidentes e incidentes; pues estos mecanismos permiten reducir el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, además de aumentar la productividad de los trabajadores, mejorar el clima laboral y la calidad del trabajo, reducir costos por seguros y finalmente un cumplir con las normas legales nacionales.

Durante el desarrollo de la proyecto aplicado se implementaron estrategias encaminadas a fortalecer y organizar el área de Seguridad y Salud Ocupacional para lograr su postulación al Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010 y así crear una cultura empresarial de prevención que incida significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo y controlando los accidentes de trabajo y aumentando la competitividad. En el transcurso de este proceso se realizaron diagnósticos de factores claves de éxitos, elaboración e implementación de estrategias y desarrollo de planes de mejoramiento en Salud Ocupacional.

1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

Razón Social: Fundación Cardiovascular De Colombia

NIT: 890212568-0

Dirección: Calle 155A # 23 – 58 Urbanización el Bosque Sector El Floridablanca Santander.

1.1. Actividad económica¹: La Fundación Cardiovascular de Colombia es una organización empresarial privada sin ánimo de lucro que provee servicios y productos de salud de alta calidad para el desarrollo del sector, buscando permanentemente el bienestar de la comunidad. Cuenta con doce unidades empresariales de negocios (UEN) a saber:

- ***FCV Instituto Del Corazón Floridablanca:*** Es una empresa dentro de la fundación que trabaja con criterios médicos, científicos y tecnológicos para la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades cardiovasculares, enfatizando en la investigación de nuevas alternativas que mejoren la calidad de vida de sus usuarios y población en general.
- ***FCV Productos Hospitalarios:*** Es una empresa generadora de recursos de la fundación dedicada a la producción y comercialización de insumos médico quirúrgicos y a la prestación de servicio de esterilización
- ***FCV Soft:*** Es una empresa orientada a estudiar permanentemente, las necesidades informáticas del sector salud, con el fin de diseñar soluciones de apoyo a la gestión de los empresarios.
- ***FCV Instituto De Investigaciones:*** Es una empresa que realiza y coordina investigaciones en las áreas de las ciencias básicas, clínicas y epidemiológicas, con el fin de diseñar, identificar y evaluar las estrategias de intervención individual y poblacional, que permitan mejorar la calidad de vida y la supervivencia de los usuarios y población en general.
- ***FCV Comercializadora:*** Es una empresa dedicada a la comercialización de equipos, insumos y medicamentos en el sector de la salud.

¹ Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 12 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

- ***FCV Gerencia Administración Hospitalaria:*** Es una empresa especializada en ofrecer servicios diseñados para suministrar a los clientes una respuesta eficiente en el direccionamiento y seguimiento de los procesos administrativos, asistenciales, que le permitan optimizar los recursos para obtener los resultados esperados.
- ***FCV Eventos y Mercadeo:*** Es una empresa dedicada a la planeación, organización, comercialización y desarrollo de eventos deportivos, culturales y sociales, que contribuyen al bienestar de la comunidad.
- ***FCV Bioingeniería:*** Contribuye con el desempeño científico y tecnológico en salud, mediante la producción de conocimiento, innovación, transferencia de tecnologías dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida de la población.
- ***FCV Telemedicina:*** Busca contribuir a la optimización y modernización de los servicios de salud, con calidad, eficiencia y equidad para beneficio de poblaciones excluidas y dispersas.
- ***FCV Instituto del Corazón Ibagué:*** IPS de carácter privado que ofrece servicios de salud con énfasis en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades cardiovasculares, de neurocirugía, ortopedia y unidades de cuidados intensivos para el beneficio de la comunidad y expectativas de los inversionistas.
- ***FCV Instituto del Corazón Santa Marta:*** Empresa sin ánimo de lucro prestadora de servicios de salud de alta complejidad con equipo humano altamente calificado y comprometido para prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades.

1.2. Reseña histórica Fundación Cardiovascular de Colombia: Aunque la FCV se creó en 1986, sus antecedentes se remontan a 1981 y se relacionan estrechamente con la figura del Dr. Franklin Roberto Quirós y el programa que él dirige desde entonces: ‘Corazón a Corazón’. La fundación nació gracias al esfuerzo de un grupo de médicos cardiólogos deseosos de contribuir al bienestar y la salud de cada ciudadano. Desde sus comienzos y pese a las dificultades y necesidades, la FCV se ha caracterizado por proveer servicios y atención de la más alta calidad, sin distinciones de clase o condición social. Conscientes del valor de la vida y de la importancia de disfrutar de una existencia sana, la FCV dispone entonces de la más avanzada tecnología, el

conocimiento científico adecuado y un equipo humano empeñado en brindar soluciones médicas, alivio, calidez, y esperanza a quienes se ven enfrentados a la enfermedad, el dolor y el sufrimiento. Su compromiso siempre fue brindar un servicio de excelencia, y esto le ha permitido obtener las más altas distinciones, certificaciones y reconocimientos. Es así que el Instituto del Corazón fue la Primera Institución Acreditada en Salud en el país, por parte del Ministerio de Protección social y el Icontec, en el 2005; recibió el Premio Colombiano a la Calidad de la Gestión en el 2003 y fue clasificado entre los cinco mejores hospitales de Colombia, en 2006. En el campo científico, en el 2007 la FCV marcó dos grandes momentos históricos al realizar el primer trasplante heterotrófico y el primer trasplante cardíaco en neonatos, procedimientos estos que nunca se habían hecho en Colombia y que abren el camino a nuevas posibilidades terapéuticas, que se traducen en opciones de vida para tantos pacientes con afecciones cardíacas.

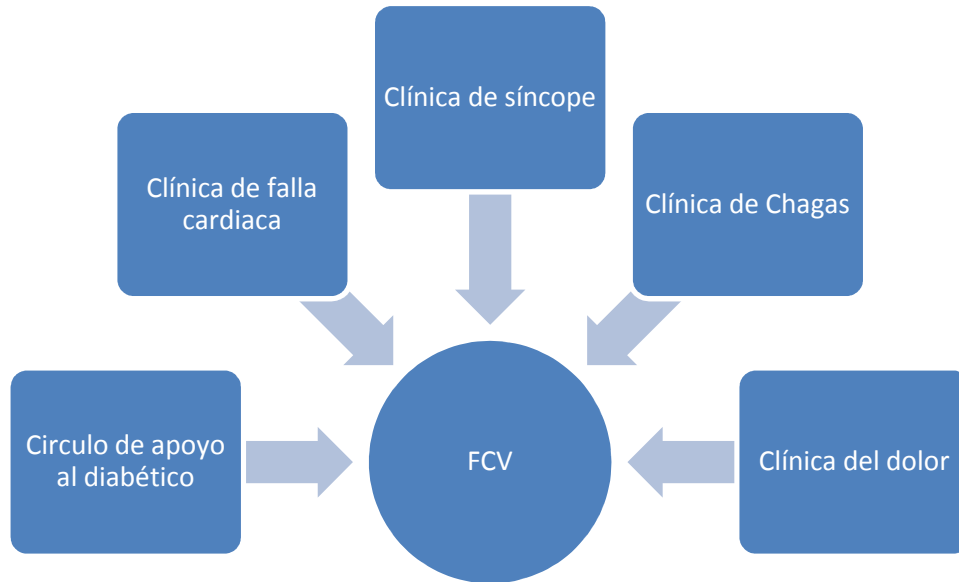
La expansión de la Fundación Cardiovascular de Colombia, hacia distintas áreas del sector salud dio lugar en el año 2006 a la construcción de un Centro Tecnológico Empresarial, desde donde funcionan 5 de las 11 Unidades Estratégicas de Negocios de la FCV: Productos Hospitalarios, Bioingeniería, Contact Center, Comercializadora y Eventos y Mercadeo; al igual que áreas administrativas de la FCV. Desde donde se diseñan y proveen soluciones para el sector salud en distintos campos. También la FCV está presente en otras ciudades del país con Institutos del Corazón en Santa Marta, Ibagué y Manizales.

En el ámbito empresarial, la FCV consolidó 12 Unidades Estratégicas de Negocios y un Centro Tecnológico Empresarial, desde donde se diseñan y proveen soluciones para el sector salud en distintos campos. Su componente social sigue siendo un pilar fundamental representado en los programas “Corazón a Corazón” y “Montañas Azules”, que cada día y desde distintas regiones del país extienden sus manos de ayuda a cientos de niños y familias de bajos recursos. El propósito de la FCV es proyectarse aún más lejos, ofrecer más y mejores alternativas de tratamiento para las enfermedades del corazón, conquistar nuevos mercados para sus productos y servicios, enriquecer aún más sus programas sociales, y consolidarse como la institución de salud más reconocida e importante del país y Latinoamérica.²

² Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 12 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

1.3. Programas especiales:

Figura 1. Programas especiales ofrecidos por la Fundación Cardiovascular Colombia.



Fuente. Fundación Cardiovascular de Colombia, *La empresa, Organigrama*, (Citado el 12 de Agosto de 2010) Disponible en internet: <http://www.fcv.org/Portal/>

Turnos de trabajo:

- Administrativos: El personal administrativo labora 48 horas semanales en el siguiente horario: 7:00 a.m. - 12:00 m y 2:00 p.m. – 6:00 p.m. y los Sábados 8:00 a.m. – 12:00 m. Este día se labora de acuerdo con las necesidades de los servicios y según la disponibilidad.
- Asistencial: El personal asistencial labora 36 o 48 horas semanales con turnos rotatorios de 7:00 a.m. – 1:00 p.m., 1:00 p.m. – 7:00p.m., 7:00 p.m. – 7:00 a.m. A excepción de las coordinadoras de enfermería de cirugía, urgencias, medios diagnósticos, instrumentadoras, UCI pediátrica, UCI adulto, UCI intermedia. Laboran 48 horas semanales.
- El personal médico labora 48 horas y 24 horas.

1.4. Distribución del personal por sexo y tipo de vinculación

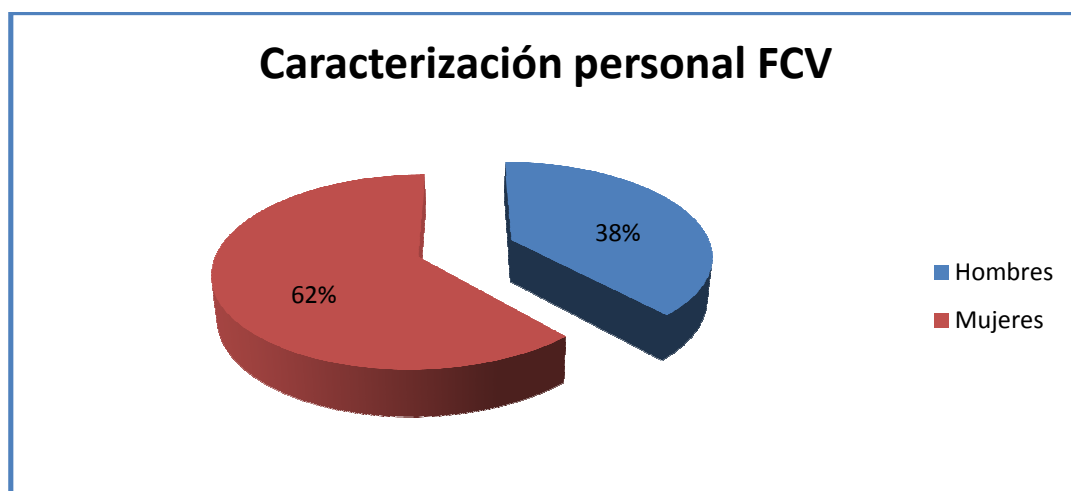
A continuación se muestra la distribución del personal de la Fundación Cardiovascular de Colombia por tipo de contrato ya que la organización cuenta con dos cooperativas asociadas que son las que albergan el 100% del personal asistencial.

Tabla 1. Distribución del personal por sexo y tipo de contrato en la FCV de Colombia.

TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL FCV DE Colombia			
	Hombres	Mujeres	Total
Empleados FCV Termino fijo	134	215	349
Empleados FCV Termino indefinido	28	119	147
Total Empleados directos FCV de Colombia	162	334	496
Empleados COOPASISTENCIA	89	416	505
Empleados COOMEDISALUD	49	37	86
Empresa de servicios temporales	66	78	144
TOTAL	366	865	1231

Fuente. Autor

Figura 2. Distribución del personal por sexo en la Fundación Cardiovascular de Colombia.



Fuente. Autor

1.5. Productos:

Figura 3. Productos, materia prima y equipos utilizados por Fundación Cardiovascular.



Materia prima y equipos utilizados:



Fuente. Fundación Cardiovascular de Colombia, La empresa, Organigrama, (Citado el 12 de Agosto de 2010) Disponible en internet: <http://www.fcv.org/Portal/>

1.6. Breve descripción de los servicios prestados: Con la dotación de excelentes equipos de alta tecnología en cardiología, cirugía cardiovascular, vascular periférico, Hemodinamia, electrofisiológica, con el personal médico administrativo altamente calificado se prestan los siguientes servicios:

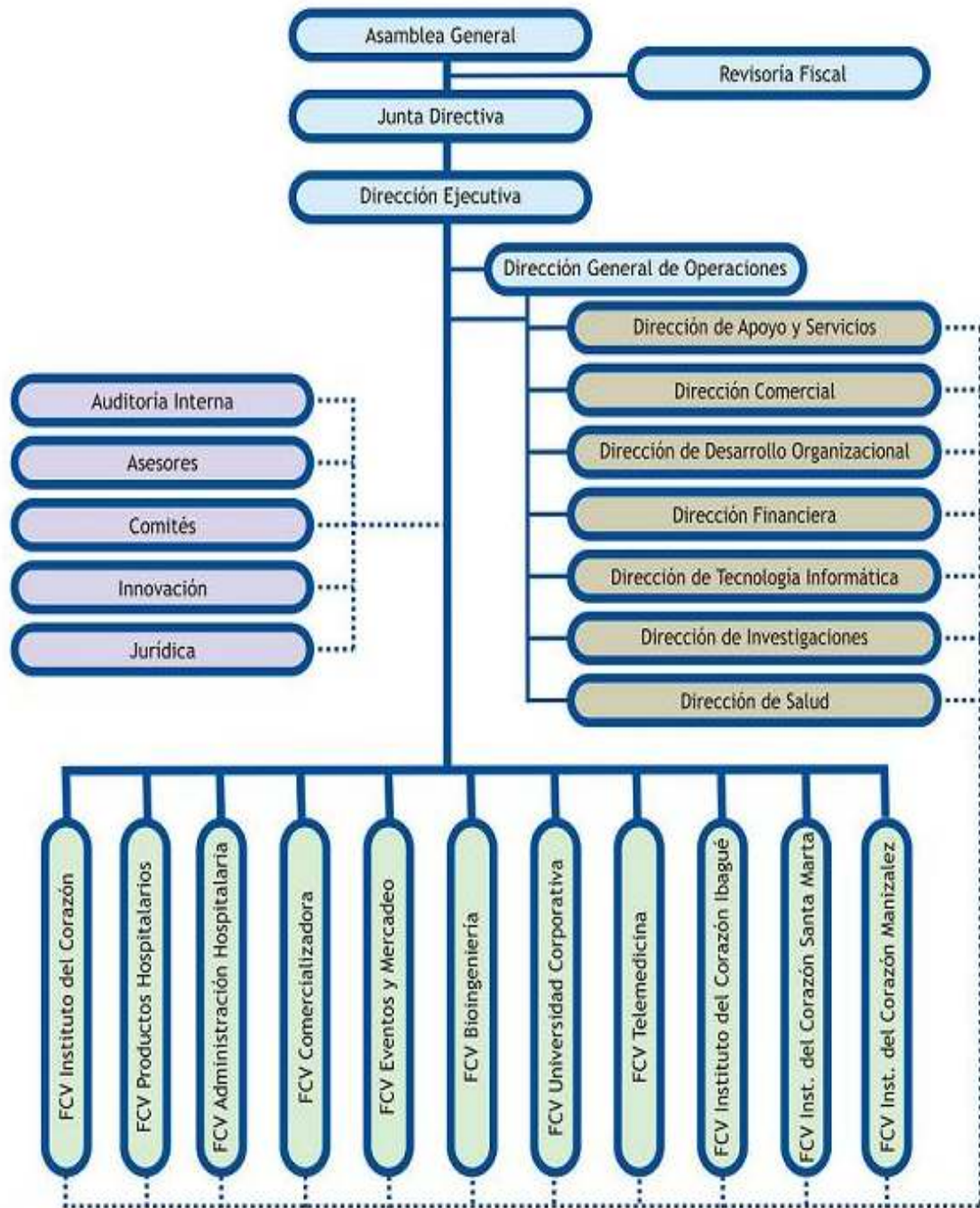
Figura 4. Servicios ofrecidos por Fundación Cardiovascular de Colombia.



Fuente. Fundación Cardiovascular de Colombia, *La empresa, Organigrama*, (Citado el 12 de Agosto de 2010) Disponible en internet: <http://www.fcv.org/Portal/>

1.7. Estructura Organizacional

Figura 5. Estructura Organizacional de la Fundación Cardiovascular de Colombia.



Fuente. Fundación Cardiovascular de Colombia, *La empresa, Organigrama*, (Citado el 12 de Agosto de 2010) Disponible en internet: <http://www.fcv.org/Portal/>

1.8. Descripción del área específica de trabajo:

Según la coordinadora actual de la organización, el área de Salud Ocupacional de la FCV se encuentra desorganizada y no cuenta con el apoyo de la gerencia administrativa ya que solo es vista como el área que realiza los exámenes médicos de entrada al personal nuevo; esto representa una molestia a nivel legal ya que han surgido inconvenientes por no incluir ni desarrollar correctamente el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, y el subprograma de higiene y seguridad industrial; debido a este problema se pretende reestructurar el área con sus respectivos documentos para lograr así una cultura empresarial de prevención que incida significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo y controlando los accidentes de trabajo, aumentando la productividad y la competitividad, lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de la normatividad vigente.

Administrativamente para esta organización la Seguridad y Salud Ocupacional son los pilares de las actividades del día a día de esta institución, por lo tanto, la gerencia refleja sus compromisos en estos campos, no solo incluyendo la seguridad y la salud ocupacional dentro de los objetivos organizacionales claves sino disponiendo de los recursos necesarios para el diseño, implementación, verificación y retroalimentación permanente del Sistema de administración en Seguridad y Salud Ocupacional, cuyo funcionamiento permite la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, organización para la prevención y atención de emergencias, contingencias y la mejora continua de su desempeño, lo que redundará en la calidad de vida de los trabajadores. Para tal fin, la Fundación Cardiovascular de Colombia ha de cumplir la legislación y otros requisitos legales vigentes y aplicables de seguridad y salud ocupacional de su sector y desarrollará las respectivas actividades de gestión. El programa de seguridad y salud ocupacional permite reducir el ausentismo laboral, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aumentar la productividad de los trabajadores, mejorar el clima laboral, mejorar la calidad del trabajo, reducir de costos por seguros y finalmente cumplir con las normas legales nacionales. La participación y compromiso de todos y cada uno de los empleadores, proveedores, visitantes o personas relacionadas con la institución son el apoyo fundamental para el éxito de la cultura de seguridad y salud ocupacional en nuestra institución.³

Nombre y cargo del supervisor técnico en la empresa:

Supervisora interna del Proyecto aplicado: Laura Juliana Torres
Coordinadora Salud Ocupacional

³ Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 12 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

1.9. Descripción actual de la Empresa

La Fundación Cardiovascular de Colombia, FCV, es una organización médica y social sin ánimo de lucro que desde sus inicios trabaja por el bienestar de la comunidad. Brindar una opción de vida a los niños y adultos enfermos del corazón en Santander, fue el objetivo por el cual fue creada la institución. La razón de ser de la FCV es la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades cardiovasculares, teniendo en cuenta siempre realizar cuidados especiales a quienes no tienen acceso a una atención médica. Para llevar a cabo dicho proceso, la institución cuenta con la adecuada infraestructura física, la más moderna tecnología al servicio de la salud y el personal mejor capacitado en esta especialidad. Gracias al trabajo institucional y el permanente compromiso con la mejora continua y la seguridad del paciente, permite a la FCV ser el primer hospital con Acreditación Internacional otorgada por Joint Commission International en Colombia; primer hospital con Acreditación en Salud en Colombia y ser clasificados como uno de los cinco mejores centros hospitalarios del país, en un nivel de excelencia”. La Fundación Cardiovascular de Colombia, tiene actualmente 10 Unidades Estratégicas de Negocio, UEN:

- FCV Instituto del Corazón Floridablanca
- FCV Instituto del Corazón Ibagué
- FCV Instituto del Corazón Santa Marta
- FCV Bioingeniería
- FCV Instituto del Corazón Manizales
- FCV Telemedicina
- FCV Productos Hospitalarios
- FCV Administración Hospitalaria
- FCV Comercialización
- FCV Eventos y Mercados

Dentro del marco regional y nacional, se entiende que las Unidades Estratégicas de Negocios son una fuente generadora de desarrollo y empleo para la población colombiana. Como fuente de competitividad y aseguramiento para el debido desarrollo de proyectos presentes y venideros, la FCV desarrolla gestión del conocimiento en la organización como una prioridad, manteniendo herramientas y metodologías con el fin de identificar, capturar, generar, sistematizar, modificar, proteger, transmitir y recuperar el ‘saber hacer’ y los conocimientos implícitos y explícitos pertenecientes a cada una de las Unidades Estratégicas de Negocio.⁴

⁴ Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 12 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

Recientemente se edificó una nueva sede para la FCV, con el fin de sectorizar e independizar algunas unidades de negocio. Dicha sede tiene por nombre: Centro Tecnológico Empresarial FCV. Allí se encuentran ubicadas las Unidades Estratégicas de Negocio: FCV Productos Hospitalarios, FCV Bioingeniería, FCV Comercializadora, y otras áreas administrativas. Hoy en día la FCV es la principal y más significativa entidad de investigación biomédica de Santander, y así mismo es uno de los institutos privados de mayor consideración en investigación en el país. Cabe destacar igualmente dentro de la situación actual de la FCV, la labor social en el programa “Corazón a Corazón” y la difusión periodística en materia de cuidados de la salud en el programa televisivo: Salud y Vida en TRO.

1.10. Descripción del área de Salud Ocupacional

Actualmente el área de Seguridad y Salud Ocupacional se encuentra en proceso de reestructuración y mejora, pues la Fundación Cardiovascular de Colombia pretende participar en el Premio Excelencia ARP SURA 2009-2010 con el propósito de fortalecer y organizar el programa actual y así lograr una cultura empresarial de prevención que incida significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo y controlando los accidentes de trabajo y aumentando la productividad y la competitividad. La FCV cuenta con un Programa de Salud Ocupacional desorganizado y desactualizado lo cual ha representado una molestia a nivel legal ya que han surgido inconvenientes por no incluir ni desarrollar correctamente el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, y el subprograma de higiene y seguridad industrial; debido a este problema se pretende reestructurar el área con sus respectivos documentos para así lograr una cultura empresarial de prevención que incida significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo y controlando los accidentes de trabajo, aumentando la productividad y la competitividad, lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de la normatividad vigente. El programa actual de Salud Ocupacional contiene una descripción práctica de cada uno de los elementos que lo conforman pero no se rige bajo los parámetros establecidos de la norma técnica OHSAS 18001, sino del modelo de evaluación del Ministerio de Protección Social. La Fundación Cardiovascular de Colombia tiene entre sus propósitos transformar el área de Salud Ocupacional debido a la adquisición de nuevas sedes en Manizales, Santa Marta, Ibagué y Bogotá D.C, lo que se pretende es crear la dirección de Salud Ocupacional y en cada sede instaurar una Coordinación la cual va a depender del Centro Tecnológico Empresarial y el Instituto del Corazón de Floridablanca.⁵

⁵ Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 12 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

Para la Fundación Cardiovascular de Colombia es fundamental controlar los factores de riesgo y mejorar las condiciones que afectan la salud y seguridad de las partes interesadas; por tal motivo trabaja constantemente con la ARP para elaborar e implementar acciones de mejoramiento a partir de los lineamientos dados por esta. Se ha logrado identificar que el problema para que la Fundación Cardiovascular de Colombia aplique al concurso del Premio Excelencia 2009-2010 radica en la forma en la que lleva la planeación del área de S&SO, pues aunque la organización cuenta con datos y estadísticas, no siguen ningún modelo de sistema de gestión ni se adapta a los requerimientos de la norma OHSAS 18001. Otro inconveniente radica en la falta de actividades encaminada a la prevención y a las prácticas inseguras lo cual ha ocasionado accidentes de tipo biológico, físico, mecánico y ergonómico.⁶

- Estado Inicial: La Fundación Cardiovascular de Colombia cuenta con un área de Salud Ocupacional poco organizada y sin protocolos estandarizados que le han impedido postularse al concurso. Por lo tanto se implementarán acciones para la mejora del bienestar del colaborador apuntando a una cultura en Seguridad y Salud en la organización; dicho propósito se logrará con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se verá reflejado en el aumento de la productividad de los trabajadores y en óptimas condiciones laborales.
- Estado Final: Postular a la FCV al concurso y fortalecer el área de Salud Ocupacional utilizando como mecanismo los parámetros dados por el Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010 y la Norma OHSAS 18001. Dicho proceso se llevara a cabo mediante el diagnóstico, planeación e implementación de los factores claves de éxito dados por la ARP. Adicionalmente se diseñaran campañas educativas como estrategia efectiva para implementar una cultura empresarial de prevención que incida significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo los accidentes de trabajo, aumentando la productividad y cumplimiento los requisitos legales para garantizar la seguridad de las partes interesadas.

⁶ Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 12 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

2. IMPORTANCIA DEL ESTÁNDAR PARA LA FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA

Actualmente la Fundación Cardiovascular de Colombia cuenta con la certificación de la Joint Commission International que representa la más alta distinción y reconocimiento para una institución de salud a nivel internacional, la cual se centra en la capacitación del personal, la implementación de estándares internacionales de calidad en sus procesos, el acceso y continuidad de la atención, derechos del paciente y su familia, educación al paciente, evaluación y atención del paciente, manejo y uso de medicamentos, seguridad del paciente, prevención y control de infecciones, entre otros. Esta acreditación coloca a la Fundación Cardiovascular de Colombia en la posición de contactar aseguradoras americanas y canadienses entre otras, donde se les garantiza que están tratando con una institución sólida, seria y responsable con los más altos estándares de calidad.

Aunque la Fundación Cardiovascular de Colombia cuenta con grandes reconocimientos nacionales e internacionales como el premio hospital verde, la certificación de hospital sin dolor y la certificación ISO 9001:2008; no ha realizado dicho merito en Salud Ocupacional y esta es la primera oportunidad en que se postula esta área al Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010, el cual tiene como objetivo generar una cultura empresarial de prevención que incida significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo y controlando los accidentes de trabajo y aumentando la productividad y la competitividad. Este premio en mejor gestión de Salud Ocupacional evalúa la disminución de accidentes e incidentes, la correcta actualización del programa de Salud Ocupacional, la creación de protocolos en desviaciones e implementación de campañas educativas.

El Premio Excelencia ARP Sura es un reconocimiento a la labor y el compromiso en la administración de riesgos profesionales, por la seriedad y objetividad del proceso a través del cual se evalúan las empresas participantes. Desde el año 2006 las principales empresas colombianas participan en la categoría de mejor gestión en Salud Ocupacional ya que este concurso les permite evaluar la gestión en salud ocupacional con criterios técnicos estandarizados y de alto desempeño, implementar procesos de mejoramiento continuo, en la medida que evalúa resultados en el tiempo y en relación con el sector económico de la empresa, y obtener resultados concretos en la disminución de la accidentalidad, en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, en el incremento de la productividad y a su vez, ser reconocida por este desempeño.

3. JUSTIFICACIÓN

La Fundación Cardiovascular de Colombia siempre se ha interesado por el bienestar, la prevención y la mejora constante de las condiciones de seguridad y salud de los colaboradores, por tal motivo y dando cumplimiento a lo establecido por el estado en las diferentes leyes, decretos y resoluciones (Ley 9 de 1979, resolución 2400 de 1979, decreto 614 de 1984, resolución 2013 de 1986, resolución 1016 de 1989, ley 100 de 1993, decreto ley 1295 de 1994 y demás que en la materia se promulgaren), emanados por el Ministerio de la Protección Social tiene la responsabilidad de elaborar e implementar, el programa de Salud Ocupacional el cual tiene el propósito de garantizar las optimas condiciones laborales de los colaboradores. Adicionalmente la Fundación Cardiovascular se interesa en la participación de concursos con estándares nacionales e internacionales en dicha área, los cuales le permiten identificar posibles falencias y oportunidades de mejora para crear un ambiente laboral ideal, saludable y seguro, en donde cada pieza funcione correctamente, de forma tal, que los resultados obtenidos de los diferentes colaboradores sean seguros y estables. Por lo tanto, fue vital seguir los parámetros de disminución de accidentes e incidentes, actualización de documentación, creación de protocolos en desviaciones e implementación de campañas educativas, establecidos por el concurso Excelencia ARP Sura 2009-2010 con el propósito de desarrollar estrategias y acciones que potencializaran el proceso llevado en el Instituto del Corazón de Colombia y el Centro Tecnológico Empresarial de Floridablanca.

La Fundación Cardiovascular de Colombia decidió participar en el Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010, el cual tiene como objetivo implementar los parámetros del concurso para que una organización desarrolle una destacable gestión en el área de Salud Ocupacional, es por esto que se diseñaron acciones para mejorar el bienestar de los colaboradores apuntando a una cultura segura; dicho propósito se logró al diagnosticar, elaborar y desarrollar los criterios de evaluación dados por la ARP Sura, y esto se alcanzó al organizar, desarrollar las actividades del área de S&SO las cuales inciden significativamente en mejores condiciones laborales para los trabajadores, disminuyendo y controlando los accidentes de trabajo y aumentando la productividad y la competitividad. Al cumplir con este objetivo se extendió la posibilidad de conocer y contar con los protocolos documentados y normalizados para enfrentar el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y así ver un aumento considerable de la productividad de los trabajadores, el mejoramiento del clima laboral y la calidad del trabajo y finalmente con la reducción de costos por seguros.

4. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General:

Diagnosticar e implementar los factores claves de éxito del Premio Excelencia ARP SURA 2009-2010 en la Fundación Cardiovascular de Colombia.

4.2. Objetivos Específicos:

- Formular un diagnóstico de la Fundación Cardiovascular en Seguridad y Salud Ocupacional bajo los lineamientos de la ARP Sura.
- Implementar acciones de mejoramiento a partir de los hallazgos del diagnóstico según los criterios de evaluación de la ARP Sura.
- Desarrollar actividades para el fortalecimiento del área de Salud Ocupacional en la Fundación Cardiovascular de Colombia.

5. MARCO TEORICO

5.1. MARCO CONCEPTUAL⁷

- **Accidente de trabajo:** 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.
- **Ausentismo:** Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
- **Condiciones de trabajo y de salud:** Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.
- **Enfermedad profesional:** Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional.
- **Factor de riesgo:** Llamado también peligro, se define como aquellos objetos, instrumentos, instalaciones, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Ejemplo: contacto con el punto de operación de una máquina herramienta; proyección de virutas, contacto o inhalación de gases y vapores.
- **Grado de riesgo (peligrosidad):** Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.
- **Joint Comission:** Organización americana sin fines de lucro, dedicada a mejorar los niveles de seguridad y calidad de los servicios para el cuidado de la salud.

⁷ Manual de Calidad FCV, Pagina de Calidad FCV, (Citado el 20 de Agosto de 2010), Disponible en la página de calidad de la FCV: http://dedalo.fcv.org:82/calidad/mostrar.php?id_doc=5282

- **Mejoramiento continuo:** Proceso para fortalecer al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, con el propósito de lograr un mejoramiento en el desempeño del mismo en concordancia con la política de seguridad y salud ocupacional de la organización.
- **Panorama de factores de riesgo:** Es una herramienta que se utiliza para recoger en forma sistemática la siguiente información: el factor de riesgo, la fuente generadora, el personal expuesto, el tiempo de exposición, las consecuencias y el grado de control de riesgo del factor de riesgo identificado.
- **Política de salud ocupacional:** son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del programa de salud ocupacional.
- **Programa de Salud Ocupacional de la empresa:** Consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.⁸
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico. Las medidas de prevención y control tales como protección de maquinaria, estandarización de procesos, sustitución de sustancias, suministro de elementos de protección personal, tienen como objetivo reducir el grado de riesgo.
- **Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional:** Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional.⁹

⁸ Manual de Calidad FCV, Pagina de Calidad FCV, (Citado el 20 de Agosto de 2010), Disponible en la página de calidad de la FCV: http://dedalo.fcv.org:82/calidad/mostrar.php?id_doc=5282

⁹ Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 22 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

5.2.MARCO LEGAL

5.2.1. Requisitos Legales para la OHSAS 18001¹⁰:

- Ley 100 de 1993: Por el cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Para dar cumplimiento a esta normatividad se hace necesario que las empresas implementen y desarrollen estrategias que permitan evaluar sus sistemas de riesgos y desarrollar los programas de prevención y promoción que permitan garantizar la salud mental y física de su Recurso Humano, garantizándoles la integridad y el beneficio de evitar los costos que acarrearán la no aplicación de la norma y de los sistemas.
- Ley 9ª. De 1979: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
- Ley 320 de 1996: Prevención en accidentes.
- Decreto 614 de 1.984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- Decreto 1295 de 1.994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 16 de 1997: Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités Nacional, Seccional y local de salud ocupacional.
- Decreto 1542 de 1994: Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

La matriz de requisitos legales para el programa de seguridad y salud ocupacional da a conocer los decretos anteriormente mencionados con su respectiva interpretación que rigen cada riesgo en la Fundación Cardiovascular de Colombia, dicha matriz da a conocer los requerimientos para los procesos de ejecución en la empresa y los actos legales aplicables en algunos factores de riesgo. En la tabla 2 que se muestra a continuación se da a conocer la matriz de requisitos legales:

¹⁰ Manual de Calidad FCV, Pagina de Calidad FCV, (Citado el 20 de Agosto de 2010), Disponible en la página de calidad de la FCV: http://dedalo.fcv.org:82/calidad/mostrar.php?id_doc=5282

Tabla 2. Matriz legal del área de Salud Ocupacional de la Fundación Cardiovascular de Colombia.

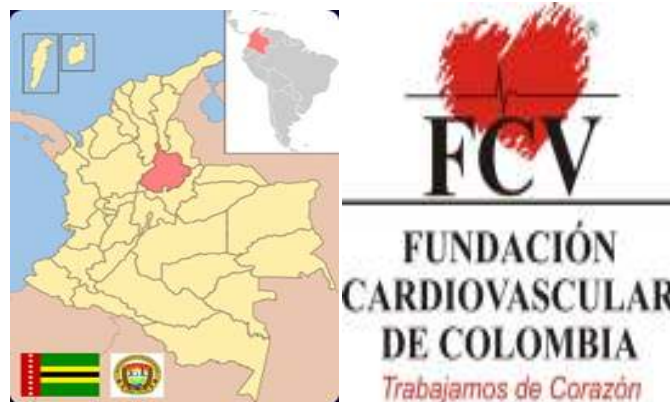
FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR		DESCRIPCIÓN DE LA MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES PARA EL PROGRAMA DE S&SO		
Riesgo	Norma	Origen de la norma	Interpretación	Aplica
Riesgo de carga física: Estática	Decreto 1832 del 3 de Agosto de 1994. Artículo 1	Presidencia de la Republica	Este decreto comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador.	Si
Riesgo de carga física: Dinámica	Decreto 1832 del 3 de Agosto de 1994. Artículo 1	Presidencia de la Republica	Este decreto comprende las enfermedades profesionales, las enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas finas para machacar, perforar, remachar, aplanar martillar, apuntar, prensar, o por exposición a cuerpo	Si
Riesgo psicosocial: Contenido de la tarea	Resolución 2646 de 2008. Artículo 6	Ministerio de la Protección Social	Esta resolución da a conocer los parámetros para la evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.	Si
Factores de Riesgo Mecánicos: Manejo de herramientas	Ley 9 de 1979. Salud Ocupacional, de la seguridad industrial, Artículo 112	Congreso de Colombia	Esta ley dicta las medidas sanitarias, Todas las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se eviten las posibles causas accidentales y enfermedad.	Si
Factores de Riesgo Mecánicos: Ruido	Ley 9 de 1979. Salud Ocupacional, De los agentes físicos, Artículo 106.	Congreso de Colombia	Esta ley dicta las medidas sanitarias, El Ministerio de Salud determinará los niveles de ruido, vibración y cambios de presión a que puedan estar expuestos los trabajadores.	Si
Riesgo Químico: Tintas y gases inflamables	Ley 9 de 1979. Salud Ocupacional, De los agentes químicos y biológicos. Artículo 101.	Congreso de Colombia	Esta ley dicta las medidas sanitarias, En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general.	Si
Riesgo Físico: Poca iluminación.	Ley 9 de 1979. Salud Ocupacional, De los agentes físicos. Artículo 105.	Congreso de Colombia	Esta ley dicta las medidas sanitarias, En todos los lugares de trabajo habrá iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad.	Si
Riesgo Físico: Calor	Ley 9 de 1979. Salud Ocupacional, De los agentes físicos. Artículo 109	Congreso de Colombia	Esta ley da a conocer los parámetros que los lugares de trabajo deben tener, como lo es la ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente.	Si

Fuente. Autor

5.3. MARCO GEOGRÁFICO

La localización tendrá lugar en Colombia en el departamento de Santander situado en el nororiente del país en la región Andina, su capital es Bucaramanga. Limita al norte con los departamentos de Norte de Santander, Cesar y Bolívar, al occidente con Antioquia, al sur con Boyacá y al oriente con Boyacá y Norte de Santander. Específicamente en la Fundación Cardiovascular de Colombia, el Centro tecnológico Empresarial y en el Instituto del Corazón de Floridablanca. A continuación se dan a conocer las áreas y las unidades de negocio en las cuales se va aplicar el programa de Seguridad y Salud Ocupacional en los lugares anteriormente mencionados.

Figura 6. Mapa de la localización geográfica de la Fundación Cardiovascular.



Fuente. Autor

Tabla 3. Áreas en las cuales se va a aplicar la investigación.¹¹

UNIDADES DE NEGOCIO A TRABAJAR	ÁREAS A TRABAJAR
Corporativa	Cirugía
IC Floridablanca	Hospitalización 10
P. Hospitalarios	UCI Pediátrica
I. Investigación	UCI Neonatal
Comercializadora	Urgencias
FCV. Software	Consulta Externa
Telemedicina	Centro Tecnológico Empresarial.

¹¹ Intranet FCV, Inducción FCV. Organización de la FCV. (citado el 22 de Agosto de 2010) disponible en internet: http://172.16.19.213:8001/Gescon/faces/index2_1.jsp

5.4. MARCO TEÓRICO

5.4.1. Premio Excelencia ARP SURA:

El Premio Excelencia es un concurso a nivel nacional que es desarrollado cada dos años por la aseguradora de riesgos profesionales Sura con el propósito de promover la prevención como un valor fundamental y de generar cultura empresarial dentro de las organizaciones, permitiendo garantizar resultados en términos de:

- Disminución de la accidentalidad
- Mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo
- Incremento de la productividad de las empresas

El concurso consta de tres etapas: autoevaluación, inscripción y evaluación (visitas). La etapa inicial consta de una autoevaluación que tiene en cuenta 7 criterios, los cuales contienen factores claves de éxito. (Ver tabal 7). Seguido de esta autoevaluación se envía un formato de inscripción con el puntaje obtenido. Cada organización debe mejorar el puntaje inicial implementando acciones y mejoras, ya que después de 4 meses un jurado externo revisa dichos avances. Luego de terminar las visitas, ARP SURA envía los informes efectuados de todas las empresas visitadas por parte del comité evaluador al JURADO CALIFICADOR EXTERNO, el cual recibe la información radicada con un consecutivo de tal manera que no puedan identificar la empresa y se evalúe transparentemente su gestión e indicadores. El jurado en ningún momento sabe qué empresa eligió como ganadora hasta el momento del evento de premiación, al igual que el público en general. Esta información es de conocimiento de muy pocos miembros de ARP SURA y es guardada con recelo hasta la premiación.

La categoría mejor gestión en salud ocupacional en la que participa la Fundación Cardiovascular de Colombia se evalúan los siguientes criterios:

- Compromiso y Acción
- Requisitos Legales
- Control del Accidente de Trabajo
- Control de la Enfermedad
- Disminución de las contingencias
- Disminución de las consecuencias
- Resultados

5.4.2. Diagnóstico

El diagnóstico constituye una herramienta sencilla y de gran utilidad a los fines de conocer la situación actual de una organización y los problemas que impiden su crecimiento o desarrollo. Gracias a este tipo de diagnóstico se pueden detectar las causas principales de los problemas "raíces", de manera de poder enfocar los esfuerzos futuros en buscar las medidas más efectivas. Como etapa inicial del Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010 se aplicó un diagnóstico el cual contiene los parámetros que se muestran en la tabla 7 y para desarrollar cada factor de éxito se siguió el modelo propuesto en la tabla 5.

5.4.3. Planeación e implementación

La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización. En esta etapa surgen Estrategias que son cursos de acción general o alternativas, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones ventajosas. En la segunda etapa del concurso se describen detalladamente las estrategias que se deben implementar dentro de la organización para lograr participar en el Premio Excelencia Sura en el área de mejor gestión en salud ocupacional; en el siguiente numeral se dan a conocer los parámetros seguidos en esta etapa. Para cada actividad que se plantea se desarrolla un plan de acción como se muestra en la tabla 6.

5.4.4. Seguimiento y Mejoramiento

A través del mejoramiento continuo se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual pertenece la organización, por otra parte las organizaciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse; como resultado de la aplicación de esta técnica puede ser que las organizaciones crezcan dentro del mercado y hasta llegar a ser líderes. En la tabla 7 se dan a conocer los factores claves de éxitos a los cuales se les realiza evaluación, implementación y seguimiento.

5.4.5. Coherencia con la Norma OHSAS 18001

El Premio Excelencia ARP Sura se fundamenta en el mejoramiento de la calidad del trabajo con el propósito de incrementar la productividad de las organizaciones, es aquí donde entra

a jugar un papel importante la Norma OHSAS 18001 ya que esta busca que cualquier organización controle sus riesgos de seguridad y salud ocupacional, ya sea eliminándolos o minimizándolos. El Premio Excelencia busca gestionar los riesgos laborales, lo cual ayuda a comprender y mejorar las actividades y los resultados de la prevención de riesgos dentro del marco de la Norma OHSAS 18001, así mismo busca establecer una política de prevención de riesgos laborales que desarrollen metas de comportamiento e implantar la estructura necesaria para desarrollar dicha política. La semejanza entre el premio Sura y la norma radica en que ambas buscan el beneficio de los colaboradores siguiendo una estructura similar y dejando todos los procesos documentados. Aunque el Premio Excelencia es un concurso que se desarrolla a nivel nacional se rige bajo los lineamientos de la OHSAS 18001, ya que el objetivo de esta norma es que las empresas participantes den el primer paso y mejoren los procedimientos para que en un plazo de máximo un año se logren certificar.

La norma OHSAS 18001 en relación con el Premio ARP Sura establecen las siguientes fundamentaciones:

- Establecer un Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para eliminar o minimizar el riesgo de los empleados y otras partes interesadas que puedan estar expuestos a riesgos de SST asociados con sus actividades;
- Implementar, mantener y mejorar continuamente un Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Asegurarse de que cumple con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por la propia organización.

Esto se hace por medio de una revisión de los requisitos legislativos y reglamentarios y su grado de cumplimiento, la validez de las evaluaciones y los registros realizados sobre los riesgos o impactos laborales, las prácticas y procedimientos existentes de prevención de riesgos o impactos de salud laborales y la realización de una valoración a la gestión de la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales ocurridas. Luego se debe establecer una política en la especifique claramente los objetivos generales del sistema de seguridad y salud ocupacional y un compromiso para el mejoramiento continuo del desempeño del sistema de gestión. Seguidamente se debe hacer una planificación para la identificación de peligros, evaluaciones y control de riesgos. Otro aspecto que se debe llevar a cabo es la elaboración de un programa de gestión en seguridad y salud ocupacional que garantice el cumplimiento de la política y los objetivos. La organización debe crear una estructura administrativa que le permita implantar y mantener el sistema, además de suministrarle los recursos necesarios.

AVANCE NORMA OHSAS 18001 - PREMIO EXCELENCIA

Cláusulas	OHSAS 18001:2007	PREMIO EXCELENCIA PORCENTAJE CUMPLIMIENTO
1	Objeto y campo de aplicación	NA
2	Publicaciones para consulta	NA
3	Términos y definiciones	NA
4.1	Requisitos generales	100%
4.2	Política	100%
4.3	Planificación	60%
4.3.1	Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles	100%
4.3.2	Requisitos legales y otros requisitos	100%
4.3.3	Objetivos y programas	100%
4.4	Implantación y operación	70%
4.4.1	Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad	100%
4.4.2	Competencia, formación y toma de conciencia	60%
4.4.3	Comunicación, participación y consulta	60%
4.4.4	Documentación	70%
4.4.5	Control de documentos	70%
4.4.6	Control operacional	70%
4.4.7	Prevención y respuesta en caso de emergencia	80%
4.5	Verificación	50%
4.5.1	Seguimiento y medición del desempeño	50%
4.5.2	Evaluación del cumplimiento legal	100%
4.5.3	Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva	100%
4.5.3.1	Investigación de incidentes	60%
4.5.3.2	No conformidad, acción correctiva y acción preventiva	50%
4.5.4	Control de los registros	60%
4.5.5	Auditoría interna	100%
4.6	Revisión por la dirección	50%

Tabla 4. Cuadro comparativo Norma OHSAS 1800 –Premio Excelencia. *Fuente:* Autor

Tabla 5. Herramienta genérica utilizada para evaluar los criterios y lineamientos dados por ARP Sura para el diagnóstico.

IDENTIFICACIÓN FACTORES CLAVES DE ÉXITO				
DEFICIENCIA	CAUSA	ACCION	PLAZO	RESPONSABLE
Se mencionan las deficiencias encontradas para cada factor identificado según el diagnóstico bajo los lineamientos dados por la ARP Sura. Se deben mencionar las falencias encontradas por áreas.	Para cada deficiencia encontrada o identificada se definen las diversas causas que la están ocasionando. Esta actividad se desarrolla por áreas de trabajo.	En esta fase se elaboran procedimientos, para establecer la metodología para determinar la acción a desarrollar. Además se elaboran planes de acción para su posterior seguimiento.	Se define la fecha límite para dar cumplimiento a las acciones y se plantea una frecuencia de revisión.	En esta casilla se define el o los responsable para dar cumplimiento a cada acción planteada. Esto se realiza con el fin de comprometer al personal auditor.

Fuente. Gestión de la rutina. Vicente Falconi.

Tabla 6. Herramienta genérica utilizada para implementar los criterios y lineamientos dados por ARP Sura para la etapa de planeación.

PLAN DE ACCIÓN						
QUÉ	QUIÉN	CUANDO	DONDE	COMO	PORQUE	AVANCE
Se describen las actividades que se planean realizar para dar solución a la falencia encontrada.	Se especifica y responsabiliza al encargado de desarrollar e implementar dicha acción	Se definen plazos, fechas, avances y revisiones para implementar el plan de acción.	Se delimita el lugar en el cual se va a realizar o implementar la acción.	Se puntualiza la manera o forma como se va a desarrollar e implementar el plan de acción propuesto.	Se justifican o se describen los argumentos que llevan a implementar y desarrollar la acción.	Se realiza seguimiento al respectivo plan de acción.

Fuente. Gestión de la rutina. Vicente Falconi.

Tabla 7. Criterios y lineamientos dados por ARP Sura para el diagnóstico.

CRITERIOS PREMIO EXCELENCIA ARP SURA 2009-2010	
ASPECTO A EVALUAR	FACTOR CLAVE
Compromiso y acción	<ul style="list-style-type: none"> • Revisiones de la gerencia • Roles y responsabilidad • Implementación de los programas • Capacitación y entrenamiento • Plan estratégico y desarrollo de objetivos • Inversión en las mejoras • Participación de los trabajadores • Manejo y control de documentos
Requisitos legales	<ul style="list-style-type: none"> • Comité paritario • Reglamento de higiene y seguridad • Documento del programa • Brigadas de emergencias • Cumplimiento de la Resolución 1401 • Estilo de vida saludable • Exámenes preempleo y periódicos
Control de la enfermedad	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas • Análisis general e las condiciones de salud • Mediciones ambientales • Sistemas de vigilancia epidemiológica
Control del accidente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas • Análisis de las causas de accidentes de trabajo • Inspecciones de seguridad • Manejo seguro de productos químicos • Investigación y análisis de los incidentes y accidentes • Acciones encaminadas a la disminución de accidentalidad • Administración de elementos de protección personal • Señalización y demarcación de áreas
Disminución de contingencias	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la vulnerabilidad e identificación de amenazas • Plan de emergencias, evacuación y señalización • Comité de emergencias • Sistema de control de incendios
Cumplimiento de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia positiva en el cambio de indicadores • Cumplimiento del plan de trabajo • Medidas de control implementadas • Cobertura en capacitaciones y actividades educativas.

6. ÁREA DE ESTUDIO

El proyecto se desarrolló en el Centro Tecnológico Empresarial de la Fundación Cardiovascular de Colombia y en el Instituto del Corazón de Floridablanca. Algunas actividades abarcan las sedes del instituto del corazón Manizales, el instituto del corazón de Santa Marta, la sede de Ibagué y la sede administrativa de Bogotá D.C

6.1. POBLACIÓN

6.1.1. Unidad de estudio, análisis y observación.

- Unidad de estudio: Se realizará en el Centro Tecnológico Empresarial de la Fundación Cardiovascular de Colombia y en el Instituto del Corazón de Floridablanca en las cuales se fortalecerá el programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Unidad de análisis: Todo el personal del Centro Tecnológico Empresarial de la Fundación Cardiovascular de Colombia y en el Instituto del Corazón de Floridablanca.
- Unidad de observación: Todo el personal del Centro Tecnológico Empresarial de la Fundación Cardiovascular de Colombia y en el Instituto del Corazón de Floridablanca.

6.1.2. Tamaño: Caracterización de la población.

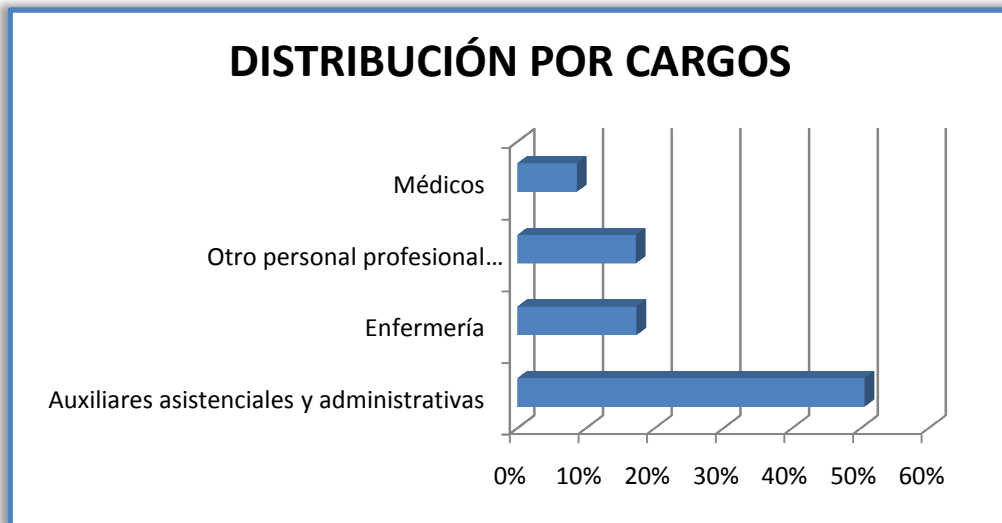
A continuación se muestran tablas y cifras relacionadas con la distribución del personal, el tipo de contrato de los colaboradores, los cargos y el grado de escolaridad.

Tabla 12. Distribución del personal por sexo y tipo de contrato en la FCV de Colombia

TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL FCV DE Colombia			
	Hombres	Mujeres	Total
Empleados FCV Termino fijo	134	215	349
Empleados FCV Termino indefinido	28	119	147
Empleados COOPASISTENCIA	89	416	505
Empleados COOMEDISALUD	49	37	86
TOTAL	366	865	1231

Fuente. Autor

Figura 16. Distribución del personal por Cargos en la FCV.



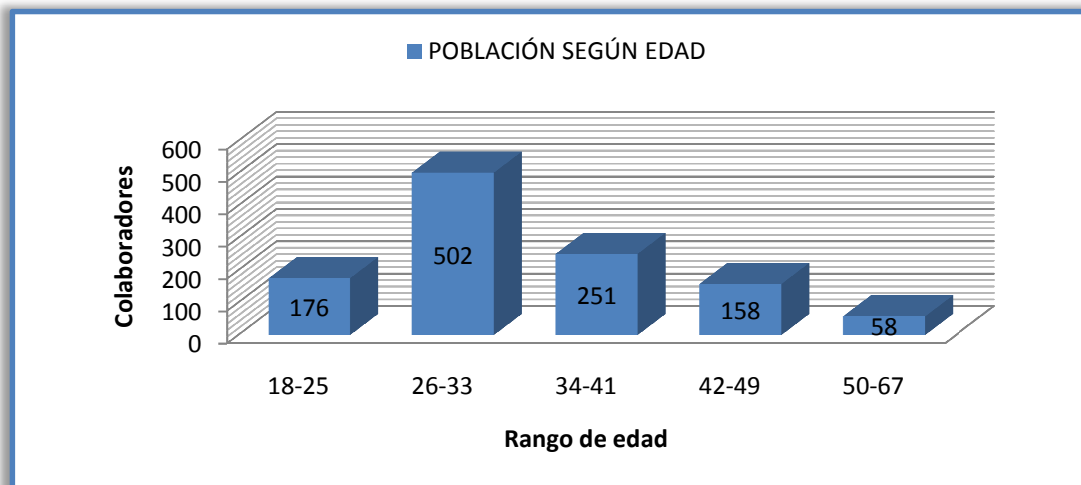
Fuente. Autor

Tabla 13. Distribución del personal por Cargos en la FCV de Colombia

CARGO	
Auxiliares asistenciales y administrativas	536
Enfermería	184
Otro personal profesional administrativo y médico	250
Médicos	92

Fuente. Autor

Figura 17. Distribución del personal por edad en la FCV.



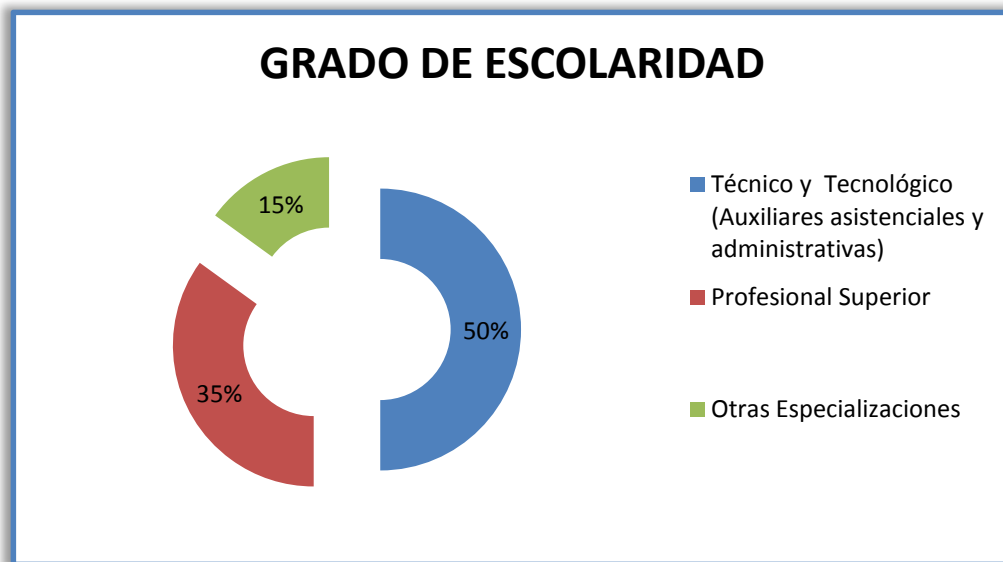
Fuente. Autor

Tabla 14. Distribución del personal por edad en la FCV de Colombia

Rango de edad	EDAD				
	18-25	26-33	34-41	42-49	50-67
Colaboradores	16%	43%	22%	14%	5%

Fuente. Autor

Figura 18. Distribución del personal por grado de escolaridad en la FCV



Fuente. Autor

6.2. IMPLICACIONES ÉTICAS

Se firmo una clausula de confidencialidad debido a la información a la que se accedería como lo son los salarios, el tipo de contrato y la información personal de los trabajadores, contratistas y el personal de apoyo como lo son salarios y la información personal. Dicha clausula se firmo porque se podría filtrar datos de gran importancia para la Organización y para el personal que labora en esta.

6.3. PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

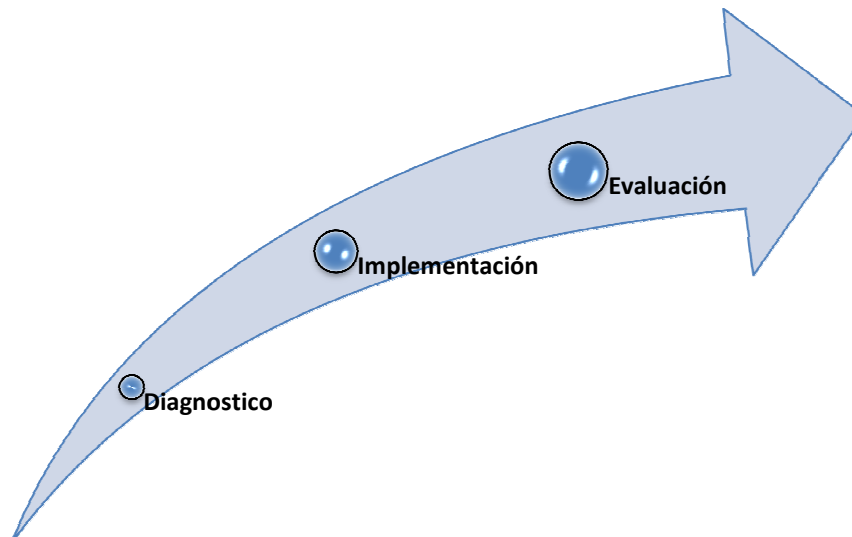
La información obtenida de la recolección de datos se presenta por medio de gráficos y tablas, lo cual facilita la interpretación de los mismos, de manera que se obtengan análisis verídicos y verificables. Además se entregara constatare documentación para fortalecer el programa y el área de salud ocupacional.

7. METODOLOGÍA DE TRABAJO

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES A REALIZAR CUANDO SE APLICA AL PREMIO EXCELENCIA ARP SURA

El proyecto tiene como objetivo diagnosticar, implementar y desarrollar los factores claves de éxito dados por la ARP Sura, con el propósito de postular a la Fundación Cardiovascular de Colombia en el Premio Excelencia en la categoría de mejor gestión en salud ocupacional. Con el fin de desarrollar este proyecto aplicado de una manera ordenada, clara y concisa; se diseñó una metodología para la realización del diagnóstico, los planes de acción, las actividades y la evaluación o el diagnóstico final. La metodología se desarrollará mediante la secuencia de pasos coherentes que permitan el logro de cada uno de los objetivos y los factores claves de éxitos, con el objeto de facilitar la postulación al Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010, en la categoría de mejor gestión en Salud Ocupacional.

Figura 10. Etapas propuestas para postular a la FCV al premio en mejor gestión en S&SO



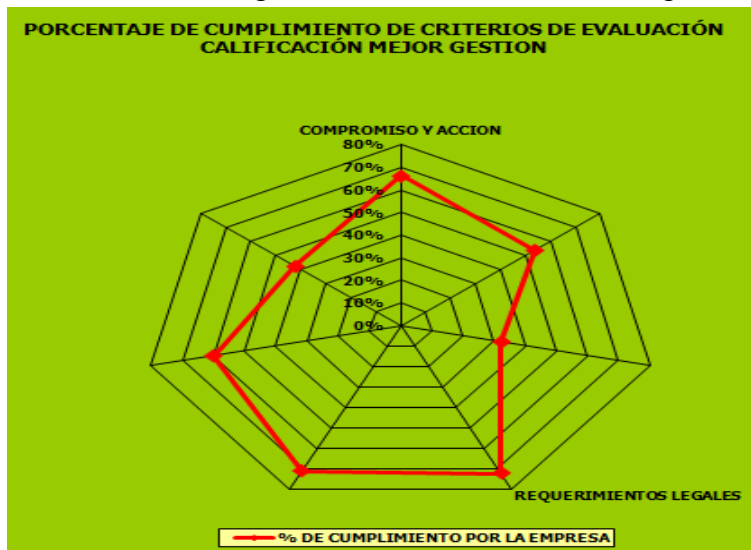
Fuente. Gestión de la rutina. Vicente Falconi.

A continuación se hará una descripción de las diferentes fases que conforman el desarrollo de este proyecto, en cada una de estas se explica la metodología aplicada y finalmente se dará a conocer el estado final:

7.1. FASE 1: DIAGNÓSTICO

Durante el desarrollo del proyecto de grado aplicado y con el propósito de postular a la Fundación Cardiovascular de Colombia al Premio Excelencia ARP SURA 2009-2010, se elaboró un diagnóstico que incluye factores claves, los cuales se trabajaron en el segundo semestre de 2010; esta etapa incluía la identificación y ponderación de las falencias en cada aspecto que se menciona en la tabla 6. Este diagnóstico se realizó en el Instituto del Corazón de Floridablanca y en el Centro Tecnológico Empresarial, dicho proceso fue aprobado por los realizadores del concurso y la FCV quedó preparada para la siguiente etapa que incluye la planeación de estrategias encaminadas al fortalecimiento del área de Salud Ocupacional; el resultado de dicha evaluación se muestra en la figura 11 y el resultado detalle de muestra en la tabla 9.

Figura 11. Resultados diagnóstico con los criterios dados por ARP Sura.



Fuente. Modelo ARP Sura

Cada factor clave de éxito se pondera de 1 a 10, siendo 10 la mejor calificación; el resultado inicial de la auto evaluación de la Fundación Cardiovascular fue de **64,06** sobre 100; según la línea roja de la figura 1 y la escala de calificación dada por la ARP Sura (Ver tabal 8), el resultado obtenido es medio-Requiere intervención:

Tabla 8. Auto-evaluación FCV Floridablanca

40% a 70%	Medio-Intervención
70,01 a 99%	Mejor Gestión en S&SO
100%	Clase Mundial

Fuente. Formato de evacuación ARP Sura

En la tabla 9, se da a conocer los resultados detallados del diagnóstico, el cual contiene la evaluación de cada factor clave de éxito y una ponderación que se realizó para cada uno de estos; dicha evaluación fue ejecutada por la coordinadora de Salud Ocupacional, la asesora de la ARP Sura y el estudiante de ingeniería industrial. Cada miembro del equipo de Salud Ocupacional daba una ponderación de 1 a 10, siendo 10 la mejor calificación; luego cada integrante daba a conocer su criterio en la inspección y se promediaban dichos resultados; cumpliendo así con el requisito inicial de diagnóstico para diligenciar la línea basal dada por la ARP Sura.

El papel que desempeñó cada miembro del equipo era el siguiente:

- Coordinadora de salud ocupacional: Proponer a la dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables, Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes I.L.I. elaborando la vigilancia epidemiológica de la población trabajadora, dar a conocer a la población trabajadora, las normas o procedimientos del programa de salud ocupacional, el reglamento de higiene y Seguridad Industrial y el Reglamento Interno de trabajo, Elaborar en conjunto con los coordinadores de áreas o departamentos, los protocolos y normas de bioseguridad por áreas de trabajo, elaborar el presupuesto del programa en asesoría del grupo administrativo y apoyar el proceso de postulación de la FCV al premio excelencia.
- Asesora ARP Sura: Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Salud Ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa o establecimientos de trabajo. Apoyar el proceso de postulación de la FCV al premio excelencia.
- Estudiante de ingeniería industrial: Programar y dar capacitación en lo referente a salud ocupacional, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población trabajadora en general, llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo, promover conductas y comportamiento para establecer estilos de trabajo saludables y ambientes laborales sanos y velar por el buen funcionamiento y marcha del equipo de salud ocupacional, elaborar el diagnóstico de salud de la empresa y programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos o acciones tomadas y desarrollar el proceso de postulación de la FCV al premio excelencia.

REQUERIMIENTOS LEGALES Peso. 10%						
FACTOR CLAVE DE ÉXITO	OBSERVACIONES	CALIFICACIÓN				
		Coordinadora	Asesora	Practicante	Promedio	
1. Comité paritario	Cumple.	10	10	10	10	
2. Reglamento de higiene y seguridad	La empresa no lo tiene publicado ni documentado	9	9	9	9.0	
3. Documento del programa de salud ocupacional	El programa se encuentra desactualizado.	8	6	7	7.0	
4. Brigadas de emergencia y grupos de primeros auxilios.	La organización no cuenta con brigadas de emergencias y no realiza simulacros.	8	6	7	7.0	
5. Botiquín de primeros auxilios	No existen botiquines implementados en el CTE.	7	6	6	6.3	
6. Investigación de accidentes e incidentes	No cuenta con el protocolo definido.	8	7	8	7.7	
7. Estilo de vida saludable	No infunde entre los colaboradores estos estilos de vida.	8	7	7	7.3	
DISMINUCIÓN CONSECUENCIAS Peso. 3%						
FACTOR CLAVE DE ÉXITO	OBSERVACIONES	CALIFICACIÓN				
		Coordinadora	Asesora	Practicante	Promedio	
1. Procedimiento para el reporte y notificación de accidentes.	La empresa cuenta con un procedimiento básico pero no tiene el protocolo definido de accidentes.	10	8	8	8.7	

Tabla 9. Diagnóstico realizado en la FCV Floridablanca. *Fuente:* ARP Sura

DISMINUCIÓN DE CONTINGENCIAS Peso. 7%						
FACTOR CLAVE DE ÉXITO	OBSERVACIONES	CALIFICACIÓN				
		Coordinadora	Asesora	Practicante	Promedio	
1. Análisis de vulnerabilidad e identificación de amenazas	La empresa no ha realizado análisis de vulnerabilidad.	9	8	8	8.3	
2. Plan de emergencias	No se ha realizado la socialización del plan de emergencias.	7	6	6	6.3	
3. Plan de evacuación y señalización.	No se ha realizado la socialización del plan de evacuación.	6	6	6	6.0	
4. Comité de emergencias	No existe un cronograma definido para las reuniones del comité.	6	6	6	6.0	
5. Sistema de control de incendios	El CTE no cuenta con sistema de incendios.	6	5	6	5.7	
CONTROL DE LA ENFERMEDAD Peso. 12%						
FACTOR CLAVE DE ÉXITO	OBSERVACIONES	CALIFICACIÓN				
		Coordinadora	Asesora	Practicante	Promedio	
1. Estadísticas relacionadas con enfermedad común y profesional.	No cuentan con estadísticas y datos actualizados.	6	6	6	6.0	
2. Análisis general de las condiciones de salud	Se debe realizar intervención al ausentismo.	8	7	7	7.3	
3. Mediciones ambientales para los riesgos presentes.	No se realizan mediciones y no se miden los avances que se realizan en este tema.	7	6	7	6.7	

Tabla 9. Diagnóstico realizado en la FCV Floridablanca. *Fuente:* ARP Sura

CONTROL ACCIDENTES DE TRABAJO Peso. 20%					
FACTOR CLAVE DE ÉXITO	OBSERVACIONES	CALIFICACIÓN			
		Coordinadora	Asesora	Practicante	Promedio
1. Estadísticas de accidentalidad	No cuentan con estadísticas y datos actualizados.	6	6	6	6.0
2. Análisis de las causas de accidentalidad	No se involucra al jefe inmediato en la investigación de los accidentes de trabajo.	8	7	7	7.3
3. Sistemas administrativos para el control de riesgos	Se debe implementar la formación del personal para trabajos en alturas.	8	7	8	7.7.
4. Inspecciones de seguridad	Se debe establecer un cronograma de inspecciones de seguridad.	7	6	6	6.3
5. Manejo seguro de productos químicos	Esta actividad no se realiza en el CTE.	5	5	5	5
6. Investigación y análisis de incidentes y accidentes.	La empresa realiza seguimientos superficiales sin seguir la causa fundamental.	8	6	7	7.0
7. Análisis de la seguridad	Se deben estandarizar los procesos de soldadura y óxido de etileno.	8	7	7	7.3
8. Administración de elementos de protección personal	Cumple.	10	10	10	10
9. Señalización y demarcación de las áreas y los puestos de trabajo	Se debe realizar mantenimiento de las áreas de logística y bioingeniería y demarcar el área.	9	8	8	8.3

Tabla 9. Diagnóstico realizado en la FCV Floridablanca. *Fuente:* ARP Sura

COMPROMISO Y ACCIÓN Peso. 38%						
FACTOR CLAVE DE ÉXITO	OBSERVACIONES	CALIFICACIÓN				Promedio
		Coordinadora	Asesora	Practicante		
1. Revisiones de la gerencia	Se debe garantizar que la gerencia examine y reconozca los programas de salud ocupacional.	9	8	8		8.3
2. Coordinador de Salud Ocupacional	Cumple	10	10	10		10
3. Responsabilidades para la implementación.	Se debe comprometer a los responsables de área y realizar seguimientos.	8	7	8		7.7
4. Recursos para el desarrollo de actividades.	Indagar los recursos financieros para salud ocupacional en cada unidad de negocios.	8	7	7		7.3
5. Capacitaciones y entrenamiento.	Incluir un mayor número de capacitaciones mensuales y documentarlas	7	7	7		7.0
6. Panorama de factores de riesgo actualizados.	Falta actualizar algunos panoramas del CTE	8	8	8		8.0
7. Desarrollo de objetivos	Cruzar y crear coherencia entre los objetivos gerenciales y los del área.	7	7	7		7.0
8. Política de salud ocupacional.	Modificar la política actual por incoherencias	7	6	6		6.3
9. Participación de los trabajadores	Motivar al personal a participar en las actividades.	6	6	6		6

Tabla 9. Diagnóstico realizado en la FCV Floridablanca. **Fuente:** ARP Sura

RESULTADOS Peso. 10%					
FACTOR CLAVE DE ÉXITO	OBSERVACIONES	CALIFICACIÓN			
		Coordinadora	Asesora	Practicante	Promedio
1. Tendencia positiva en el cambio de indicadores de salud ocupacional (incidencia, accidentalidad)	La organización no cuenta con indicadores completos debido al manejo inadecuado de estadísticas.	7	7	7	7.0
2. Cumplimiento del plan de salud ocupacional de acuerdo a los riesgos prioritarios.	No se cumplen los planes de acción con los riesgos prioritarios.	9	7	7	7.7
3. Cobertura de capacitación según los riesgos prioritarios definidos. Se debe contar con una matriz de formación de personal de manera que se garanticen los factores de riesgos por procesos.	La capacitación es amplia debido al apoyo de la ARP SURA, se deben enfocar ciertos temas de riesgo biológico y mecánico por las altas cifras de accidentalidad que abarcan.	9	8	9	8.7
4. Medidas de control implementadas en la fuente o medio. Control de los riesgos prioritarios.	La Fundación Cardiovascular no controla los riesgos prioritarios y no realiza planes de acción al respecto.	8	7	7	7.3
5. Reconocimiento.	Existe un nivel medio de reconocimiento vinculado al compromiso del área de S&SO.	8	8	8	8.0

Tabla 9. Diagnóstico realizado en la FCV Floridablanca. *Fuente:* ARP Sura

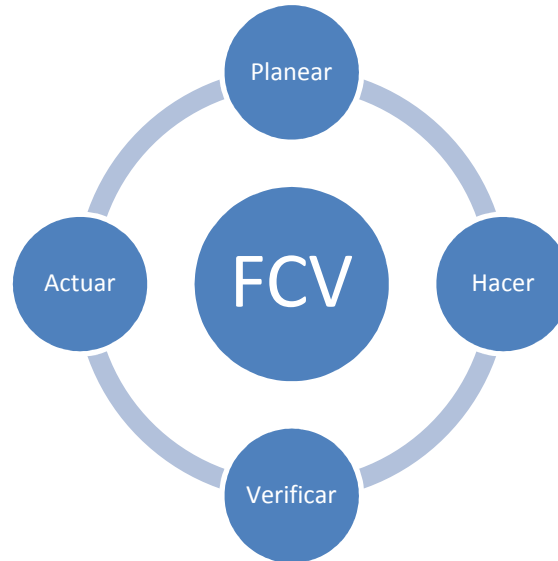
7.1.1. Análisis del diagnóstico:

- **Compromiso y acción:** Existen proyectos formulados de acuerdo con el plan estratégico planteado, sin embargo la implementación y seguimiento no es permanente. No existe claridad en la definición de los indicadores para realizar seguimiento.
- **Requerimientos legales:** Existe evidencia de mejoras de las condiciones de higiene y seguridad de algunos factores de riesgo prioritario, sin embargo la documentación y los registros no son completos ni se pueden verificar en la práctica.
- **Control de accidentes de trabajo:** La empresa planea las inspecciones pero no se hace con la periodicidad necesaria, no se hace seguimiento a las acciones de mejoramiento propuestas y no existe compromiso de la organización hacia la retroalimentación de resultados en estas inspecciones.
- **Disminución de contingencias:** La Fundación Cardiovascular no cuenta con un plan de emergencias operativo documentado, y no existen grupos de trabajo conformados que apoyan esta gestión. Aunque se están realizando simulacros, no se evalúa el desempeño y no se generan planes de acción, además no se ha socializado el plan de emergencias en ninguna sede.
- **Control de accidentes de trabajo y resultados:** La FCV investiga los accidentes de trabajo, aunque no utiliza una metodología sistemática, ni se realiza seguimiento riguroso a los planes de acción derivados de la investigación.
- **Compromiso y acción:** No se documentan las acciones realizadas y la FCV no ha desarrollado mejoras en la seguridad de procesos, aunque la institución se encuentra certificada con la norma ISO 9001, los documentos del área de S&SO no se encuentran normalizados.
- **Control de enfermedades:** La FCV no toma acciones para la intervención de la gestión sobre la aparición de enfermedades que contribuyen al ausentismo y a la pérdida de productividad por enfermedad común fuera del trabajo.
- **Control de AT, EP y resultados** Las estadísticas de frecuencia, severidad, ausentismo, tipos de lesión, incidentes y enfermedades profesionales se registran pero no se analizan ni se comunican a todas las dependencias de la empresa.

7.2. FASE 2: PLANEACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

En esta etapa se planean estrategias y se desarrollaron actividades las cuales están ligadas a lo encontrado en el diagnóstico inicial, esto se realizo para proporcionar las herramientas necesarias a la FCV para la auditoría externa de la ARP Sura.

Figura 10. Modelo a seguir en la fase de implementación.



Fuente. Ciclo PHV. Deming

Para implementar las estrategias, los planes de acción y las actividades se aplicó la metodología de gestión de la rutina del autor Vicente Falconi, la cual contempla la realización de modelos en los cuales se deben responder preguntas como las que se observan en la figura 11.

Figura 11. Modelo genérico a seguir en la fase de implementación de actividades

Modelo para Implementar actividades:				
.....				
	QUE	COMO	QUIEN	CUANDO
Ítem				
1				
2				
3				
4				
5				

Fuente. Gestión de la rutina. Vicente Falconi.

Las siguientes estrategias fueron desarrolladas en el segundo semestre de 2010:

- Posicionar a la Fundación Cardiovascular de Colombia en la categoría de mejor gestión en Salud Ocupacional.
- Actualizar el programa de seguridad y salud ocupacional vigente bajo los parámetros de la norma OHSAS 18001.
- Generar cultura empresarial de prevención aumentando así la productividad y la competitividad.
- Evidenciar resultados concretos en la disminución de la accidentalidad laboral y enfermedad profesional con el acompañamiento de la ARP Sura.

Las siguientes actividades están ligadas al cumplimiento de estrategias y actividades que fueron desarrolladas durante la práctica empresarial en la Fundación Cardiovascular de Colombia con el apoyo de la Coordinación de Salud Ocupacional y la Dirección de Relaciones Laborales:

6.2.1 Dirección del día nacional de la Salud en el mundo del trabajo: La actividad se desarrollo con el propósito de conmemorar la trágica muerte de 123 trabajadores del proyecto hidroeléctrico el Guavio hace 23 años, lo cual llamo la atención de anuar esfuerzos en torno a la seguridad de los trabajadores; es por esto que la Fundación Cardiovascular de Colombia en sus sedes de Floridablanca, Ibagué, Manizales y Santa Marta celebraron esta fecha. (Ver Anexo A). La Organización se realizo desde Bucaramanga y consto de las siguientes fases:

- Fase 1, Imágenes de Expectativa: Esta etapa incluye la distribución de imágenes vía email y de publicidad impresa que se envió desde Floridablanca con el propósito de publicarla en cartelera. Dichas imágenes se deben cambiar a diario según la fecha establecida.
- Fase 2, Exhibición del Pendón: El lunes 26 y el martes 27 de Julio la campaña de expectativa se complementará con la exhibición del pendón o banner, el cual estará cubierto.

- Fase 3, 28 de Julio: El miércoles 28 de Julio se inauguró oficialmente el banner y la actividad iniciará idealmente con la firma y compromiso del gerente o coordinadores de área. En esta fase final se repartirá el obsequio resaltador jeringa a los colaboradores.

Figura 13. Campaña 28 de julio de 2010 en el CTE-FCV



Fuente. Autor

6.2.2 Desarrollo de Pausas Activas: Se conoce como pausas activas o gimnasia laboral aquellos períodos de recuperación que siguen a los períodos de tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo. El programa de gimnasia laboral se utiliza para el mejoramiento en la calidad de vida, se ha venido implementando todas las semanas durante el desarrollo de labores, con el fin de hacer de esta actividad un hábito de vida. Dichas pausas activas tienen como propósito: Crear conciencia respecto a que la salud (autocuidado) y prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental. Adicionalmente se elaboró y entregó un folleto el cual contenía una guía para realizar dichos ejercicios, asignando un líder por área.

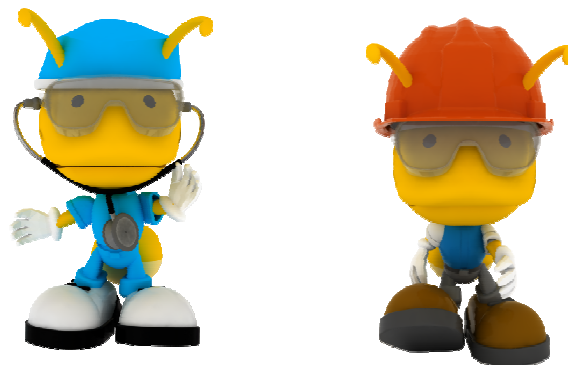
Figura 14. Manual de pausas activas distribuidas en FCV Colombia.



Fuente. Autor

6.2.3 Creación de la mascota del Salud Ocupacional: Se impulso la introducción de una mascota, la cual recibió el nombre de “Antonio Segura”. Esto se realizo con el fin de darle un nuevo enfoque al área y de hacer más ameno el contacto con los colaboradores y así dar a conocer las diversas normas de Seguridad, protocolos de accidentes y las diversas campañas educativas encaminadas a la prevención de las conductas inseguras de los trabajadores.

Figura 15. Imagen de la mascota de Salud Ocupacional



Fuente. Autor

6.2.4 Actualización del Programa de Salud Ocupacional: El principal obstáculo que presentaba la Fundación Cardiovascular de Colombia para la postulación al concurso Premio Excelencia ARP SURA 2009-2010, radicaba en la forma en la que se llevaba la documentación de dicho programa, pues aunque la organización contaba con datos y estadísticas, estos se encontraban desorganizados y no seguían ningún modelo de sistema de gestión ni se adapta a los requerimientos de la norma

OHSAS 18001. Durante el desarrollo de esta práctica empresarial se corrigieron, actualizaron, normalizaron, documentaron y se realizaron estadísticas así como seguimientos de todos los aspectos relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional, adicionalmente se incluyeron los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, al igual que el subprograma de higiene y seguridad industrial, los cuales nunca estuvieron presentes en el programa manejado por el Instituto del Corazón de Floridablanca, lo que generó serios inconvenientes legales en una auditoría externa por parte de los entes reguladores.

6.2.5 Diversas campañas educativas: En el transcurso del proyecto aplicado y con el objeto de implementar estrategias y acciones de mejora se diseñaron, y socializaron 9 campañas educativas y capacitaciones, las cuales se desarrollaron con el apoyo de la dirección de Relaciones laborales y la ARP Sura. (Ver Anexo B). Las acciones, capacitaciones y campañas fueron las siguientes:

- Gestión de capacitación manejo defensivo de motos y autos.
- Gestión de valoraciones osteomusculares y de riesgo Cardiovascular.
- Dirección de prevención de consumo
- Dirección de actividad central plan de emergencias.
- Desarrollo de oficina saludable.
- Desarrollo camine seguro.
- Dirección campaña alcoholismo y tabaquismo
- Dirección campaña autocuidado
- Dirección campaña: Mente, cuerpo y corazón sanos.

6.2.6 Compromisos Semanales: La coordinación de Salud Ocupacional implementó el envío de correos electrónicos en los cuales se mencionaban compromisos relacionados con salud, seguridad, autocuidado y prevención de los colaboradores. Esta actividad tuvo gran acogida en Floridablanca y por ende se desarrolló en las clínicas de Manizales, Ibagué, Santa Marta y Floridablanca. (Ver Anexo C).

6.2.7 Creación del Comité de Seguridad: Se tomó la iniciativa de formalizar y establecer dicho comité ya que la seguridad en las personas (pacientes, familiares, empleados etc.) es una responsabilidad de todos e incumbe varios procesos y temas como mantenimiento, atención al cliente, salud ocupacional entre otros. Es así que hemos tenido la iniciativa de crear este comité de la Seguridad, con el fin de generar estrategias, ideas y hacer control sobre posibles fuentes de riesgos. Las reuniones

de este comité se realizan mensualmente y su junta se compone de la directora de apoyo y servicios, el jefe de relaciones laborales, el jefe de mantenimiento, el jefe de atención al cliente y el practicante de Salud Ocupacional. Las actividades de este comité se encaminaban a inspecciones, evaluaciones y mejoras a las partes interesadas en el Instituto del Corazón y el Centro Tecnológico Empresarial de Floridablanca. (Ver Anexo D)

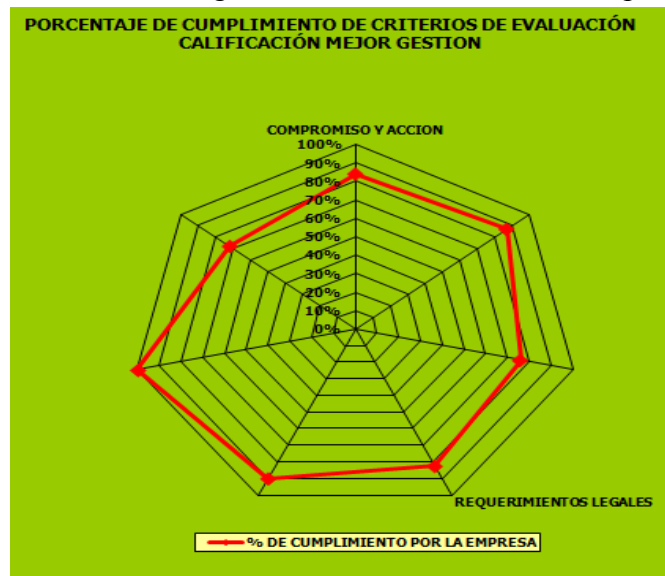
6.2.8 Organización Semana Salud Ocupacional: La Fundación Cardiovascular de Colombia desarrolla la semana de Salud Ocupacional en Septiembre en sus respectivas sedes con base en el planteamiento de que todos los procesos, programas, técnicas y desarrollos orientados a conservar la salud y la seguridad del ser humano en el trabajo, deben trascender al entorno familiar y social en el que éste se desenvuelve, como un camino hacia la consolidación de condiciones para la calidad de vida. El evento también tiene entre sus objetivos el fortalecimiento de una cultura en los temas de la Higiene y la Seguridad Industrial, la Ergonomía y la Medicina del Trabajo. Durante la Semana de la Salud Ocupacional, los colaboradores podrán participar en seminarios-talleres de actualización en las temáticas asociadas al evento. Para el desarrollo de esta semana se S&SO se siguieron los parámetros del día nacional de la salud en el mundo del trabajo y se diseñó un protocolo que contenía las instrucciones, las actividades centrales y los recursos disponibles por sedes, el cual se distribuyó a todas las sedes de la Fundación Cardiovascular de Colombia. (Ver Anexo E)

6.2.9 Estandarización de los diálogos diarios de Seguridad: El objetivo de esta actividad es crear un canal de comunicación entre los colaboradores de cada área el cual permita la recepción de sugerencias para la resolución de problemas con el propósito de promover mejoras en aspectos de Seguridad industrial y así aumentar el comprometimiento de los equipos de trabajo al desarrollar una charla o un tema central en común. (Ver Anexo F). Las anteriores actividades se desarrollaron para fortalecer el área de salud Ocupacional en la Fundación Cardiovascular de Colombia e igualmente por medio de estas, se implementaron acciones de mejoramiento a partir de los hallazgos del diagnóstico inicial según los criterios de evaluación de la ARP Sura.

7.3. FASE 3: DIAGNOSTICO FINAL Y EVALUACIÓN

En la etapa final los jurados del Premio Excelencia de la categoría en mejor gestión en Salud Ocupacional realizaron una auditoria en compañía de un ente externo con el propósito de cruzar los resultados de la autoevaluación con las mejoras obtenidas en la fase de implementación. Luego de terminar las visitas, ARP Sura envía los informes efectuados de todas las empresas visitadas por parte del comité evaluador al calificador externo, el cual recibe la información radicada con un consecutivo de tal manera que no puedan identificar la empresa y se evalúe transparentemente su gestión e indicadores. El jurado en ningún momento sabe qué empresa eligió como ganadora hasta el momento del evento de premiación, al igual que el público en general. Esta información es de conocimiento de muy pocos miembros de ARP Sura y es guardada con recelo hasta la premiación. La ponderación final de la Fundación Cardiovascular de Colombia por parte del jurado fue **92** sobre 100, el cual refleja grandes avances en temas como control de enfermedades, control de accidentes de trabajo y disminución de contingencias y consecuencias. (Ver Anexo G)

Figura 15. Resultados diagnóstico con los criterios dados por ARP Sura.



Fuente. Evaluación ARP Sura

Evidentemente el área de Salud Ocupacional de la Fundación Cardiovascular se fortaleció, así lo dio a conocer la gerencia que se encuentra muy satisfecha con las mejoras presentadas en esta y lo demostró aumentando el presupuesto para el año 2011 en un 14% respecto al año anterior. Además el departamento de calidad reconoció que con estos avances se encuentran preparados para iniciar el proceso de certificación de la norma OHSAS-18001.

Tabla 10. Diagnóstico o evaluación final realizada en la FCV Floridablanca. **Fuente:** ARP Sura

DIAGNÓSTICO FINAL DE LOS ASPECTOS CRÍTICOS			
FACTOR	OBSERVACION	ACCIÓN	RESULTADO
REQUISITOS LEGALES			
3. Documento del Programa S&SO.	El programa de SO se está actualizando con base en el modelo de Sistema de Gestión. Para evidenciar la participación de S.O en la inducción corporativa se solicitara al coordinadora de gestión humana que adjunte a los listados de asistencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el Programa de S&SO. • Solicitud de asistencia y agenda en eventos. 	Se encuentra actualizado.
4. Verificar la estructura y vigencia del plan de emergencia.	Esta en actualización el plan de emergencias del CTE y está pendiente la socialización del plan actualizado para el IC.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el plan de emergencias CTE • Socializar el plan de emergencias. 	Documentos actualizados (IC –CTE). En el mes de agosto se inicio la socialización del plan del IC y continua, y para el 16 de Septiembre se tiene prevista la socialización del CTE.
CONTROL DE LA ENFERMEDAD			
13. Análisis de las condiciones de Salud.	Realizar intervención a ausentismo por otras causas (E. G), Aplicar encuesta de morbilidad sentida	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar datos y estadísticas. • Aplicar encuesta morbilidad. 	Para el mes de septiembre se iniciará la aplicación de la encuesta de morbilidad sentida.
4. Sistemas de Vigilancia epidemiológica.	Garantizar la implementación y continuidad en el desarrollo de los sistemas y el seguimiento a los mismos	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar los sistemas. 	El SVE para DTA esta implementado, actualmente se están realizando seguimientos al personal objeto del sistema.

DIAGNÓSTICO FINAL DE LOS ASPECTOS CRÍTICOS			
FACTOR	OBSERVACION	ACCIÓN	RESULTADO
DISMINUCIÓN DE LAS CONTINGENCIAS			
2. Plan de emergencias.	Está pendiente la socialización del plan actualizado a 2010 y la realización de simulacros 2010	<ul style="list-style-type: none"> Realización de simulacros y plan de emergencia. 	Ya se inicio la socialización del PHE, se realizó un simulacro de movilización de pacientes solo para la Brigada,, el 16 de septiembre se tiene estipulada la reunión del CHE para la programación del simulacro de afluencia masiva. En cuanto al CTE se socializara el plan el 16 de sept, y se realizara simulacro de reconocimiento de ruta y puntos de encuentro.
3. Plan de Evacuación	Está pendiente la actualización y socialización del plan 2010 y la realización de simulacros 2010	<ul style="list-style-type: none"> Realización de simulacros y actualización del plan de emergencia. 	Ya se inicio la socialización del PHE, se realizó un simulacro de movilización de pacientes solo para la Brigada,, el 16 de septiembre se tiene estipulada la reunión del CHE para la programación del simulacro de afluencia masiva.
4. Comité de emergencias	Se debe definir cronograma de capacitación mensual al Comité	<ul style="list-style-type: none"> Definir cronograma para el comité de emergencias. 	Se han realizado capacitaciones con el comité de emergencia
5. Sistema de control e incendios.	Se está cotizando la adquisición de rociadores para el IC y de detectores de humo para el CTE	<ul style="list-style-type: none"> Cotización de elementos de incendios. 	Ya se ubicaron en el CTE los detectores de humo y la alarma en caso de incendio. Los rociadores y detectores del IC siguen en proceso de cotización.

DIAGNÓSTICO FINAL DE LOS ASPECTOS CRÍTICOS			
FACTOR	OBSERVACION	ACCIÓN	RESULTADO
CONTROL DE ACIDENTES DE TRABAJO			
1. Estadísticas.	Se realizara presentación semestral a los gerentes de las diferentes UEN.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y presentación de estadísticas 	1. Estadísticas.
2. Análisis causas de accidentalidad.	Involucrar al jefe inmediato en el análisis de la causalidad de la accidentalidad y la responsabilidad en la toma de decisiones en cuanto a intervención de causas. Hacer seguimiento mensual a la adopción del plan de acción mediante inspecciones y recordación del compromiso vía mail.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar seguimiento del plan de acción. • Involucrar Jefes. 	2. Análisis causas de accidentalidad.
3. Sistemas administrativos para el control de tareas.	Implementar la formación del personal en trabajo en alturas, poner en práctica el procedimiento, establecer el procedimiento para trabajo en espacio confinado, y elaborar y divulgar estándares para labores de soldadura.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de personal en alturas. • Protocolo trabajo en espacio confinado y soldadura. 	3. Sistemas admo para el control de tareas.
4. Inspecciones de Seguridad	Establecer un cronograma de inspecciones, priorizar y hacer seguimiento a planes derivados de la inspección	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer cronograma. • Realizar seguimiento a las inspecciones. 	4. Inspecciones de Seguridad
5. Manejo de productos químicos.	Está pendiente la realización de esta tarea en el CTE.	<ul style="list-style-type: none"> • Definir mecanismo para entrada de nuevas sustancias 	Protocolo está en proceso.

Tabla 10. Diagnóstico o evaluación final realizada en la FCV Floridablanca. **Fuente:** ARP Sura

**DIAGNÓSTICO FINAL DE LOS
ASPECTOS CRÍTICOS**

FACTOR	OBSERVACION	ACCIÓN	RESULTADO
CONTROL DE ACIDENTES DE TRABAJO			
6. Investigación de accidentes e incidentes.	<p>Hacer seguimiento mensual a la adopción del plan de acción mediante inspecciones y recordación del compromiso vía mail.</p> <p>Una vez se inicie el reporte de incidentes analizar la causalidad y hacer seguimiento a planes de intervención</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar seguimiento a los incidentes y accidentes. 	Pendiente investigación de Incidentes
7. Análisis de Seguridad.	<p>Elaborar ARO de soldadura y Oxido de Etileno.</p> <p>Estandarizar estos dos procesos y el proceso con la selladora. Posteriormente divulgarlos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar ARO de soldadura y Oxido de Etileno. Estandarizar estos dos procesos y el proceso con la selladora. Posteriormente divulgarlos. 	<p>El ARO de soldadura ya fue entregado, se socializará en sept. 15.</p> <p>El ARO de oxido de etileno ya se elaboro falta entrega</p> <p>El proceso de selladora esta aun pendiente, por gripa Diana no recibió autorización de ingreso al área de producción de PH.</p>
9. Señalización y demarcación de área y puestos de trabajo.	<p>Realizar mantenimiento a la demarcación de las áreas de logística y bioingeniería.</p> <p>Demarcar y/o señalar el área de trabajo de mantenimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar mantenimiento a la demarcación de las áreas de logística y bioingeniería. Demarcar y/o señalar el área de trabajo de mantenimiento. 	<p>El mantenimiento está pendiente y no se han realizado la demarcación en el área de mantenimiento.</p>

DIAGNÓSTICO FINAL DE LOS ASPECTOS CRÍTICOS			
FACTOR	OBSERVACION	ACCIÓN	RESULTADO
COMPROMISO Y ACCIÓN			
1. Revisión por la Gerencia.	Garantizar que en adelante en todo comité de gerencia y comité de dirección se deje constancia en el acta de los temas de Salud Ocupacional que se traten.	<ul style="list-style-type: none"> Socializar en la Gerencia los temas de S&SO. Dejar constancia de las reuniones. 	Carpeta de Actas de Reunión (estamos en espera de las actas de dirección ejecutiva)
3. Responsabilidad para la creación de los Programas de S&SO	Solicitar al área del Gestión Humana y Gestión de calidad el ajuste de los perfiles de cargo del área de S.O	<ul style="list-style-type: none"> Ajustar perfiles de cargo. 	Solicitud de actualización de perfil de cargo de Coord. Salud Ocupacional. Se realizó revisión de hojas de vida equipo salud ocupacional. ok
4. Recursos asignados por la empresa para S&SO.	Indagar con las UEN como contemplan ese gasto. Incluir para el presupuesto del año 2011 un rubro destinado a S.O en cada UEN	<ul style="list-style-type: none"> Definir presupuesto por UEN para S&SO. 	S.O tiene un rubro general para las diversas actividades de salud ocupacional.
5. Inducción, capacitación y entrenamiento.	Dentro del programa de S.O los objetivos deben estar coherentes con la planeación estratégica de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y definir Objetivos. 	Objetivos acorde a la planeación de la empresa.
6. Diagnostico y evaluación de riesgos actualizados.	Pendientes actualizar los PFR del CTE y establecer la socialización al personal y un programa de control de cambios con las coordinadoras.	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar PFR del CTE Socializar cambios. 	Se tiene programado en el mes de septiembre la actualización del PFT del CTE.

DIAGNÓSTICO FINAL DE LOS ASPECTOS CRÍTICOS			
FACTOR	OBSERVACION	ACCIÓN	RESULTADO
COMPROMISO Y ACCIÓN			
7. Plan estratégico y desarrollo de los Objetivos.	Revisar los objetivos del programa de S.O para validar la coherencia y genere resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y si es necesario definir nuevos Objetivos. 	Ya validados.
8. Proyectos de intervención y planes de acción.	Plantear nuevos indicadores que evidencien la gestión y anexar en el PSO los nuevos proyectos (alturas, SVERI, Control de Cambios, Manejo de Sustancias químicas CTE)	<ul style="list-style-type: none"> • Definir indicadores. • Anexar nuevos proyectos. 	En la actualización del Programa se definieron nuevos indicadores de gestión, se está trabajando en los documentos de sustancias químicas, y está pendiente el de control de cambios. El SIVERI ya está elaborado, pero falta la revisión del Comité de Protección Radiológica, se anexaran al programa.
9. Inversión en mejora de las condiciones.	Priorizar la intervención con base en las evidencias (inspecciones). Proponer acciones de mejora para cada situación, y documentarlas para su seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Definir acciones que mejoren las condiciones de higiene y seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> - Impermeabilización del taller de mantenimiento - Ubicación de sensores de detección de humo en las instalaciones del CTE.
10. Política S&SO.	Divulgar la política a las partes interesadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Exhibir la política de S&SO 	Divulgada en Intranet - capsula
11. Participación de los trabajadores.	Gestionar que el buzón de sugerencias de cliente interno y la urna virtual incluya aspectos de salud ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Buzón de sugerencias 	Mediante esta herramienta se ha evaluado la satisfacción del personal frente a la semana de salud ocupacional. Encuesta de satisfacción R.L.

8. CONCLUSIONES

- Se logra postular a la Fundación Cardiovascular de Colombia al Premio Excelencia ARP Sura 2009-2010 en la categoría de mejor gestión en Salud Ocupacional con un desempeño final del 92%.
- Con la postulación de la Fundación Cardiovascular de Colombia al Premio Excelencia se da el primer paso (60%) para implementar la norma técnica OSHAS 18001 y así certificar la FCV en seguridad y salud ocupacional.
- Se fortaleció el área de salud ocupacional y debido a esto la gerencia aumentó el presupuesto para el año 2011 en un 14%.
- Se logró crear un canal de comunicación (diálogos diarios de seguridad) entre los colaboradores de cada área, el cual permitió la recepción de sugerencias para la solución de problemas en seguridad industrial.
- Se implementaron estrategias como la semana de salud ocupacional, los DDS y las capacitaciones que estimulan el desarrollo de una cultura de autogestión que cubren al personal, a los supervisores y jefes de área.
- Se determinó que el riesgo biológico y el riesgo mecánicos son los responsables del 68% de las cifras de accidentalidad, al conocer dicha situación se realizaron capacitaciones y campañas educativas entre el personal asistencial.
- La FCV obtuvo un porcentaje de 64.06% en el diagnóstico inicial y logró aumentar al 93% en la evaluación final, lo que refleja el compromiso de esta institución con el mejoramiento constante del área y la seguridad de sus colaboradores.
- Se diagnosticaron e implementaron las actividades centrales de los factores claves de éxito en un 100%.
- Se estandarizó el comité de seguridad en Floridablanca con el fin de generar estrategias, ideas y hacer control sobre posibles fuentes de riesgos.

9. RECOMENDACIONES

- Se recomienda tomar este trabajo de grado aplicado como base para desarrollar e implementar la norma OSHAS 18001.
- Enfocar las necesidades de las organizaciones hacia la implementación del Sistema Integrado de Gestión, apuntando cada vez al mejoramiento continuo, a la calidad del servicio hospitalario y a la eficiencia en los procesos en las diferentes unidades de negocio destacando las ventajas de la implementación como una inversión en beneficio de la organización y no como un costo.
- Exigir un mayor interés por parte de los directivos de la organización en implementar la norma OSHAS 18001 y a las actividades de Salud Ocupacional.
- Diferenciar los beneficios de los programas de Salud Ocupacional desarrollados internamente en la institución con los otorgados por la norma OSHAS 18001, destacando la importancia de contar con un Sistema Integrado de Gestión.
- Dar continuidad al programa de diálogos diarios de Seguridad, el comité de seguridad y demás actividades que se crearon con el propósito de fortalecer el área de Salud Ocupacional.
- Crear la dirección de Salud Ocupacional pues todas las actividades que se desarrollan en el país se diseñan en Bucaramanga y la coordinación de S&SO presenta una carga laboral demasiado alta.
- Crear lazos entre el sector Salud de Bucaramanga y su área Metropolitana con la coordinación de prácticas empresariales de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Pontificia Bolivariana, con el fin de aportar asesores que apoyen el proceso interno de implementación de un Sistema Integrado de Gestión y certificaciones en Salud Ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Bogotá. ICONTEC, 2005. 36 p. (OHSAS 18001).
- SERNA GÓMEZ, Humberto. Guía para diagnóstico estratégico: Planeación y gestión - teoría y metodología. -- 7ª edición -- Santafé de Bogotá : 345 p
- BUREAU VERITAS COLOMBIA LTDA. VI Encuentro de Ingeniería Industrial 2007. Memorias. Productividad y Competitividad.
- Criterios ARP Sura 2009-2010 para la postulación al Premio Excelencia en la categoría de mejor gestión.
- DROVETTA M., Susana. Dirección de la salud. -- Buenos Aires: Bogotá, 1992. 393 p.
- CÁRDENAS, Esteban. Elaboración de un programa de Salud Ocupacional para Industrias Lavco Ltda. Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. – Bucaramanga, 2001. 114 h
- QUIROGA CENTENO Adriana Paola. Plan de Salud Ocupacional para la Empresa COINTEC S.A. Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. : [s.n.], 2003. 129 h
- [En línea] Pagina Web, Bucaramanga, Colombia [El 29 de Agosto de 2010] Disponible en internet: <<http://www.fcv.org/Portal/>>.
- Manual de Calidad FCV, Pagina de Calidad FCV [El 29 de Agosto de 2010]. Disponible en internet: < <http://dedalo.fcv.org:82/calidad/mostrar.php?idoc=5282>>
- [En línea] Pagina Web, Bucaramanga, Colombia [El 30 de Agosto de 2010] Disponible en internet: <www.certification.bureauveritas.com.co/.../OHSAS_18001.pdf>.

ANEXO A. PROTOCOLOS DE CAMPAÑA NACIONAL



Protocolo de Celebración Mi Compromiso con la Seguridad es...



Día nacional de la Salud en el mundo del trabajo
Julio 28 de 2010

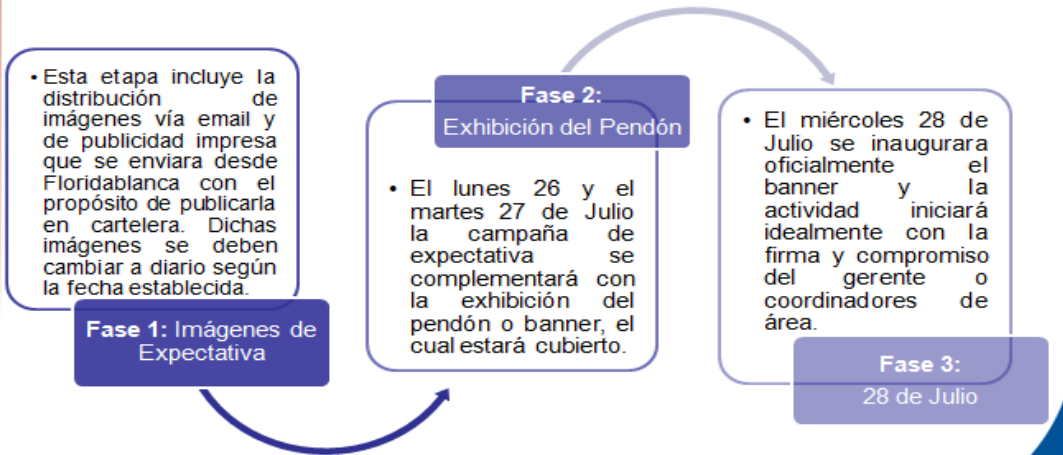


¿Qué se celebra el 28 de Julio?

La Resolución 166 de Febrero de 2001, del Ministerio de la Protección Social, promulga el 28 de julio de cada año como el "DÍA NACIONAL DE LA SEGURIDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO", con el propósito de conmemorar la trágica muerte de 123 trabajadores del proyecto hidroeléctrico El Guavio hace 23 años, lo que llamo la atención de anuar esfuerzos en trono a la Seguridad y Salud en los ambientes laborales.

Día nacional de la salud en el mundo del trabajo

Descripción de las Etapas



Día Nacional de la Salud en el mundo del trabajo

Fase 1: Imágenes de Expectativa



Desde el miércoles 21 de Julio hasta el miércoles 28 de Julio (solo días hábiles) inicia la campaña de expectativa.

Día Nacional de la Salud en el mundo del trabajo

Fase 1: Imágenes de Expectativa

Las imágenes, el banner, los marcadores y los obsequios serán enviados desde Floridablanca.



Día Nacional de la Salud en el Mundo del Trabajo

Fase 2: Exhibición del Pendón cubierto



El lunes 26 y el martes 27 de Julio la campaña de expectativa se complementará con la exhibición del pendón o banner, el cual permanecerá cubierto por estos dos días, según el tiempo que ustedes consideren en las horas pico. El tripode o base no serán enviados; cada ciudad contemplara en que lugar lo ubica, de modo que este sea visible. Dicho material debe ser expuesto de forma que facilite la firma y compromiso de los participantes.



Fase 3: Miércoles 28 de Julio

Es con este **compromiso** que vamos a **garantizar la seguridad de Todos**



El miércoles 28 de Julio se inaugurara oficialmente el banner y la actividad iniciará idealmente con la firma y compromiso del gerente o coordinadores de área. Este banner deberá contener un compromiso individual de los colaboradores; el banner o pendón permanecerá expuesto durante todo el día. Desde Floridablanca se enviará el poster y los respectivos marcadores para el desarrollo de la actividad.



Fase 3: Miércoles 28 de Julio

Inicialmente el personal que participe recibirá el obsequio (resaltador jeringa) y en el transcurso de la jornada se distribuirán a todos los colaboradores de la respectiva sede. Se pretende que el obsequio motive a los colaboradores a la participación en dicha jornada.

Es necesario e importante que el miércoles 28 de Julio se tomen fotografías con el fin de tener evidencia gráfica para su futura publicación.



Retroalimentación

Al finalizar la jornada el pendón que contiene los compromisos de los colaboradores será guardado con el fin de realizar seguimiento y de exponerlo en futuras actividades que se realicen como la semana de Salud Ocupacional o en capacitaciones masivas.

Las fotografías y los compromisos recolectados en esta campaña deben ser transcritos y enviados a la Coordinadora de Salud Ocupacional, Laura Juliana Torres a la dirección de correo electrónico: lauratorres@fcv.org; con el propósito de garantizar y retomar las acciones pactadas las cuales serán enviadas a todo el país por email como compromisos semanales.



Día nacional de la Salud en el mundo del trabajo

Retroalimentación



Día nacional de la Salud en el mundo del trabajo

**ANEXO B.
CAMPAÑAS EDUCATIVAS**

Jornada de Salud CTE
Valoración Osteomuscular y
de Riesgo Cardiovascular.

Día: Martes 10 de Agosto 2010
Hora: 8:00 am – 12:00m y 2:00 pm – 5:00pm
Lugar: Parqueadero CTE – Bus SURA



Antonio Segura®

**CAPACITACIÓN
MANEJO DEFENSIVO
AUTOS Y MOTOS**

DIA: Viernes 23 de Julio 2010
HORA: 2:00 PM
LUGAR: Salón 2A - IC

**NO QUIERO SER UNA
ESTRELLA NEGRA**



**ANEXO C.
COMPROMISOS SEMANALES**



ANEXO D. COMITÉ DE SEGURIDAD

ACTA DE REUNIONES

SEDE: Instituto del Corazón de Floridablanca

ACTA No: 01

AUTOR: OSCAR YESID PÉREZ PIÑERES

FECHA: 06 de Septiembre de 2010

ORGANIZADORES

1. Alicia Pabón
2. Rosemary García
3. Laura Juliana Torres
4. Oscar Yesid Pérez Piñeres

TEMAS TRATADOS

- Creación del comité de seguridad
- Inspecciones de seguridad
- Creación de boletines de seguridad
- Semana de Salud Ocupacional
- Cultura del autocuidado
- Implementación de actividades y actos de seguridad en el Instituto del Corazón de Floridablanca y el Centro tecnológico Empresarial.

COMPROMISOS

Ítem	QUE	QUIEN	CUANDO
1	Elaboración de informes	Oscar Pérez	20 de Septiembre de 2010
2	Creación de diálogos diarios de seguridad en el IC y en el CTE	Oscar Pérez	Próxima Reunión
3	Inspecciones en el IC	Alicia Pabón	Próxima Reunión
4	Definir el tema de inspecciones para el Centro Tecnológico de Floridablanca	Laura Torres	Próxima Reunión



CAPACITACIÓN DESORDENES DE TRAUMA ACUMULATIVO (DTA)



Conoce que son los DTA, y mejor aún como prevenirlos ...

DIA: Miércoles 21 de Julio 2010

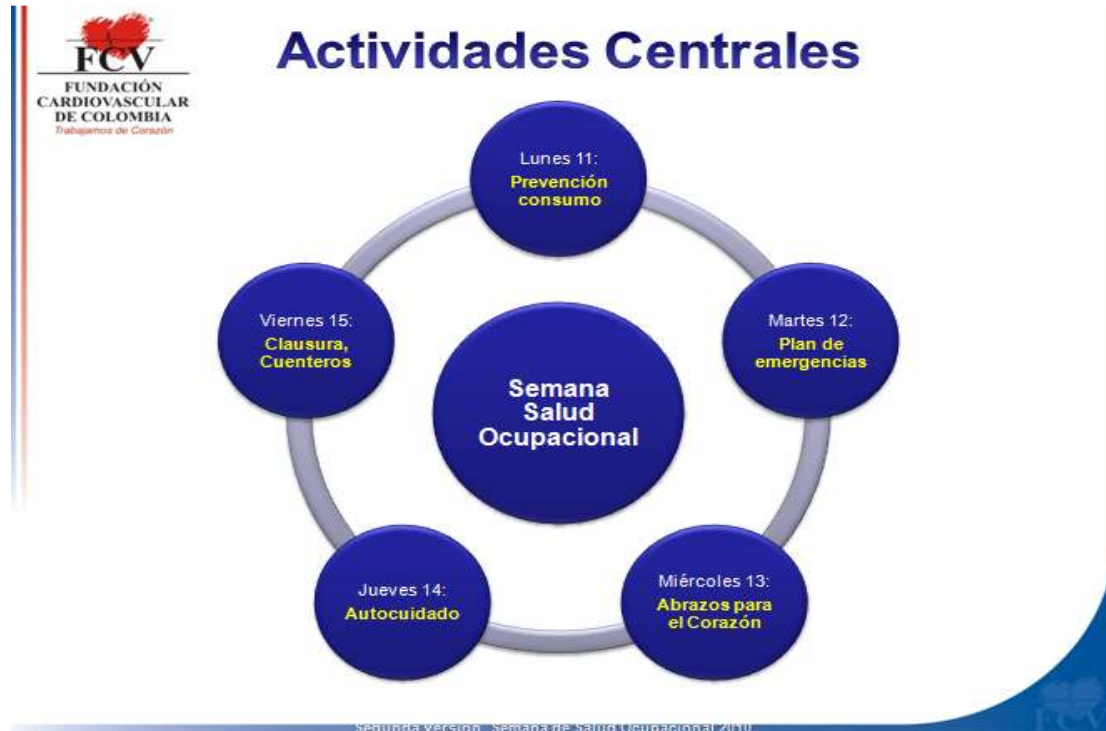
LUGAR: Auditorio CTE

HORA: 8:15 am y 9:15am.

Escoje el horario en que asistirás!!

Invita Salud Ocupacional FCV

ANEXO E. SEMANA SALUD OCUPACIONAL VERSIÓN 2010





FCV
FUNDACIÓN
CARDIOVASCULAR
DE COLOMBIA
Trabajamos de Corazón

Gestión de Actividades



ARP | **sura**



SaludCoop
EPS



Sanitas



Coomeva
EPS
¡Nos facilita la vida!



EPS | **sura**



compensar
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR



Caja de Compensación Familiar
CAJASAN
Es Familia



Comfamiliar

Las actividades que se desarrollaran durante la Semana de Salud Ocupacional deben ser gestionadas por cada sede en las EPS, Cajas de Compensación y con nuestra ARP SURA. Desde FCV –Floridablanca se les enviará el modelo del folleto y cada sede lo acondicionara según las actividades programadas, y será su responsabilidad difundirlo para darlo a conocer entre el personal.

FCV Floridablanca y su área de Salud Ocupacional se encargan de promover las temáticas centrales que se explican en este instructivo.

ANEXO F.

Sistema de Gestion de Seguridad y Salud Ocupacional
Dialogos Diarios de Seguridad



CELULA: _____ TURNO _____ FECHA ___ / ___ / ___

LIDER: _____ FIRMA: _____

ASUNTOS TRATADOS

PARTICIPANTES

NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	EMOCIONOMETRO	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	EMOCIONOMETRO
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞
		😊 😐 😞			😊 😐 😞

**ANEXO G.¹²
EVALUACIÓN FINAL PREMIO EXCELENCIA**

Módulo	Factor	MINISTERIO DE SALUD														PUNTAJE PUNTAJE MÁXIMO	% DE CUMPLIMIENTO POR LA EMPRESA	% DE CUMPLIMIENTO MÁXIMO	% DE CUMPLIMIENTO POR LA EMPRESA	CLASE MUNDIAL										
		No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5	No. 6	No. 7	No. 8	No. 9	No. 10	No. 11	No. 12	No. 13	No. 14															
COMPROMISO Y ACCION	CALIFICACIÓN MG	8	10	10	10	9	9	10	8	10	8	10	9	9	10	9	9	10	9	34,55	37,50	92%	100%	0%						
	Calificación Clase Mundial	0																												
REQUERIMIENTOS LEGALES	No. DEL FACTOR	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5	No. 6	No. 7	No. 8	No. 9	No. 10	No. 11	No. 12	No. 13	No. 14															
	CALIFICACIÓN MG	10	9	9	8	8	8	10	8	10	8	8								8,80	10,00	88%	100%	0%						
CONTROL DEL AT	No. DEL FACTOR	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5	No. 6	No. 7	No. 8	No. 9	No. 10																			
	CALIFICACIÓN MG	9	9	10	10	8	8	10	10	10	8	9											18,05	20,00	90%	100%	0%			
CONTROL DE LA ENFERMEDAD	No. DEL FACTOR	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4																									
	CALIFICACIÓN MG	8	8	10	8																				9,90	12,00	83%	100%	0%	
DISMINUCION DE CONTINGENCIAS	No. DEL FACTOR	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5																								
	CALIFICACIÓN MG	10	9	9	8	9																				6,30	7,00	90%	100%	0%
DISMINUCION DE CCS	No. DEL FACTOR	No. 1	No. 2																											
	CALIFICACIÓN MG	10	10																						3,00	3,00	100%	100%	0%	
RESULTADOS	No. DEL FACTOR	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5																								
	CALIFICACIÓN MG	10	10	10	10	9																				11,85	12,00	99%	100%	0%

¹² Línea Basal ARP SURA