



INFORME FINAL DE PASANTIA PARA OBTENER EL TITULO DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS - CONVENIO UNIVERSIDAD DEL CAUCA
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO SEDE POPAYÁN

**Diseño e Implementación del Programa de Salud Ocupacional en la
Universidad Antonio Nariño sede Popayán.**

JESÚS EDUARDO MARTÍNEZ B



**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN, JUNIO DE 2006**



FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**INFORME FINAL DE PASANTIA PARA OBTENER EL TITULO DE
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS CONVENIO UNIVERSIDAD DEL CAUCA
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO SEDE POPAYÁN**

**Diseño e Implementación del Programa de Salud Ocupacional en la
Universidad Antonio Nariño sede Popayán.**

Dirigida por:
ROBERTO PARRA

Presentado Por :
JESÚS EDUARDO MARTÍNEZ BERMEO

**Programa Administración de Empresas
Opción de Grado - Pasantía
UNICAUCA
POPAYÁN, JUNIO de 2006**



UAN
UNIVERSIDAD
ANTONIO NARIÑO



TABLA DE CONTENIDO

	PRESENTACIÓN	7
1	INTRODUCCIÓN	8
2	OBJETIVOS	10
	2.1 Objetivo General	10
	2.2 Objetivos Específicos	10
3	JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	11
	3.1 Marco Referencial	11
	3.2 Marco Teórico	15
4	METODOLOGÍA	18
	4.1 Diseño de las herramientas de medición.	18
	4.2 Fuentes de información necesarias	19
5	DESARROLLO DEL TRABAJO	21
	5.1 Estudio de los requerimientos legales	21
	5.2 Empalme y observación de la Universidad	22
	5.3 Análisis y recolección de datos	22
	5.4 Capacitación sobre los Derechos y Deberes del S.G.R.P	23
	5.5 Elección, capacitación y legalización del Comité Paritario de Salud Ocupacional	23
	5.6 Elaboración del Programa de Salud Ocupacional	24
	5.7 Auditoría de Infraestructura (Dirección Departamental de Salud)	25
	5.8 Auditoría de Infraestructura (Dirección Nacional U.A.N)	26
	5.9 Elaboración del Panorama de Factores de Riesgo	26
	5.10 Actualización Reglamentos	27
	5.11 Recarga y Ubicación de Extintores	27



5.12	Señalización	28
5.13	Conformación y Capacitación de la Brigada de emergencia	28
5.14	Teórico practico de control de incendios	29
5.15	Asesoría y organización del P.S.O	29
5.16	Exámenes de ingreso	30
5.17	Conformación del Grupo Administrativo de Gestión de Residuos Hospitalarios y Similares	30
5.18	Campaña de manejo de Residuos Hospitalarios	31
5.19	Seguimiento de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	31
5.20	Novedades – Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	32
5.21	Capacitación de Higiene Postular	32
5.22	Entrega de Cartilla (Guía del Usuario Interno U.A.N	32
5.23	Entrega y Capacitación de Elementos de Seguridad Industrial.	33
5.24	Evaluación.	33
6	CONCLUSIONES	33
7	RECOMENDACIONES	34
8	BIBLIOGRAFÍA	35
	ANEXOS	39



TABLA DE ANEXOS

ANEXO 1	Mapa U.A.N
ANEXO 2	Acta de capacitación (Sistema General de Riesgos Profesionales)
ANEXO 3	Acta elección COPASO
ANEXO 4	Capacitación COPASO
ANEXO 5	Documento del Programa de Salud Ocupacional
ANEXO 6	Acta 1ra visita COLPATRIA A. R. P
ANEXO 7	Acta de conformación Brigadas de Emergencia
ANEXO 8	Acta de capacitación teórico practico de manejo de incendios
ANEXO 9	Acta de conformación del Grupo Administrativo de Gestión de Residuos Hospitalarios y Similares (G.A.G.R.H.S)
ANEXO 10	Acta de Registro de reuniones 003
ANEXO 11	Acta 2da visita COLPATRIA A. R. P
ANEXO 12	Relación de artículos y elementos de S.I recibidos
ANEXO 13	Acta de evaluación del Programa de Salud ocupacional



PRESENTACIÓN

El Proyecto denominado “Diseño e Implementación del Programa de Salud Ocupacional en la Universidad Antonio Nariño sede Popayán”. Fue una consultoría realizada por un estudiante del programa de Administración de Empresas de la Universidad del Cauca, dentro de los requisitos necesarios para obtener el título de Administrador de Empresas en lo relacionado con la opción de grado (Pasantía).

El proyecto fue desarrollado en un lapso de 6 meses dentro de un convenio realizado entre la Universidad del Cauca y la Universidad Antonio Nariño sede Popayán; para lo cual se hizo necesario la creación de un grupo interdisciplinario compuesto por: El pasante, (1) Psicólogo quien a su vez es el asesor empresarial, (1) Médico General y (2) estudiantes de Ingeniería Industrial. Este grupo se conformo con el fin de proporcionar un grado mayor de objetividad en el diseño del programa ya que así se podría asegurar su absoluta confiabilidad, facilitando la Implementación del P.S.O. dentro de la organización; el grupo promovió la realización de actividades y la creación de subprogramas desarrollando tareas conforme la legislación vigente en materia de salud ocupacional en Colombia. Dichas actividades fueron supervisadas por (2) directores; (1) director Académico Dr. Roberto Parra, asignado por la Universidad del Cauca. Y otro Empresarial Dr. Miguel Molina, asignado por la U.A.N, sede Popayán. Además se contó con la asesoría de (1) asesor externo Dr. Mario Henry Rivera Tobar, médico cirujano, especialista en Salud Ocupacional y miembro de la Junta Regional De Calificación de Invalidez.

El proyecto tuvo como centro de operaciones, la sede de La Universidad Antonio Nariño sede Popayán ubicada en la calle 53an No. 9-35 - El Tablazo – Teléfono: 326147-47; en el periodo comprendido entre los meses de Octubre de 2005 y Mayo de 2006.



1. INTRODUCCIÓN

Una de las principales preocupaciones de toda organización, debe ser el control de los riesgos que atentan contra la salud de su capital máspreciado “Los trabajadores”, además, de sus recursos materiales y financieros; ya que el no preservarlos, seria sinónimo de fracaso.

Los accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional son factores que interfieren en el desarrollo normal de toda actividad organizacional, incidiendo negativamente en la productividad y por consiguiente amenazando la solidez y permanencia; lo que conlleva en el corto plazo a graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Por lo anteriormente enunciado, la dirección y gerencia de toda compañía debe asumir su responsabilidad, en buscar y orientar las medidas necesarias que contribuyan a mantener conservar y mejorar los niveles de eficiencia dentro de las operaciones de la empresa, y de este modo proporcionar a sus trabajadores un ambiente laboral seguro.

De ahí la importancia del conocimiento de la legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales, ya que de este modo se pueden identificar y desarrollar herramientas que promuevan el desarrollo de programas integrales de S.O, manteniendo y mejorando la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus tareas; lo cual va ligado estrechamente con el clima organizacional y los niveles de productividad dentro de la empresa. Por ello este trabajo mas que una descripción de las variables legales necesarias para el desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional, pretende desarrollar un proceso institucional; concientizando tanto al trabajador como a la dirección, sobre importancia de poner en marcha actividades y programas que contribuyan a mejorar el bienestar



del individuo y dado el caso, atender cualquier tipo de emergencia en 1ra instancia.



2. OBJETIVOS CUMPLIDOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Se diseñó e implementó un programa de Salud Ocupacional para la universidad Antonio Nariño sede Popayán, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, por medio de la ejecución de los Subprogramas de: Medicina Preventiva y del Trabajo; Higiene y seguridad Industrial; Saneamiento Básico y Protección Ambiental. Además de la dirección de actividades como: Reformas locativas, adopción de un sistema de manejo de residuos hospitalarios, entre otras; permitiendo minimizar al máximo los riesgos dentro de la organización, así como el mejoramiento de las condiciones laborales.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realización de un diagnóstico y sistema informativo del marco jurídico referente a la salud ocupacional en Colombia.
- Conformación y legalización del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) en la U.A.N. sede Popayán.
- Diseño de los diferentes subprogramas (Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial) que hace parte del Programa General de Salud Ocupacional; teniendo en cuenta la adopción de un correcto sistema de residuos hospitalarios y las normas mínimas de Bioseguridad.
- Elaboración de las políticas de Salud Ocupacional.
- Conformación de las diferentes Brigadas de Emergencia, adelantando procesos de capacitación y entrenamiento para su correcto funcionamiento.
- Elaboración del panorama general de factores de riesgo
- Coordinación del desarrollo de actividades y acompañamiento requerido para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la A.R.P.



3. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

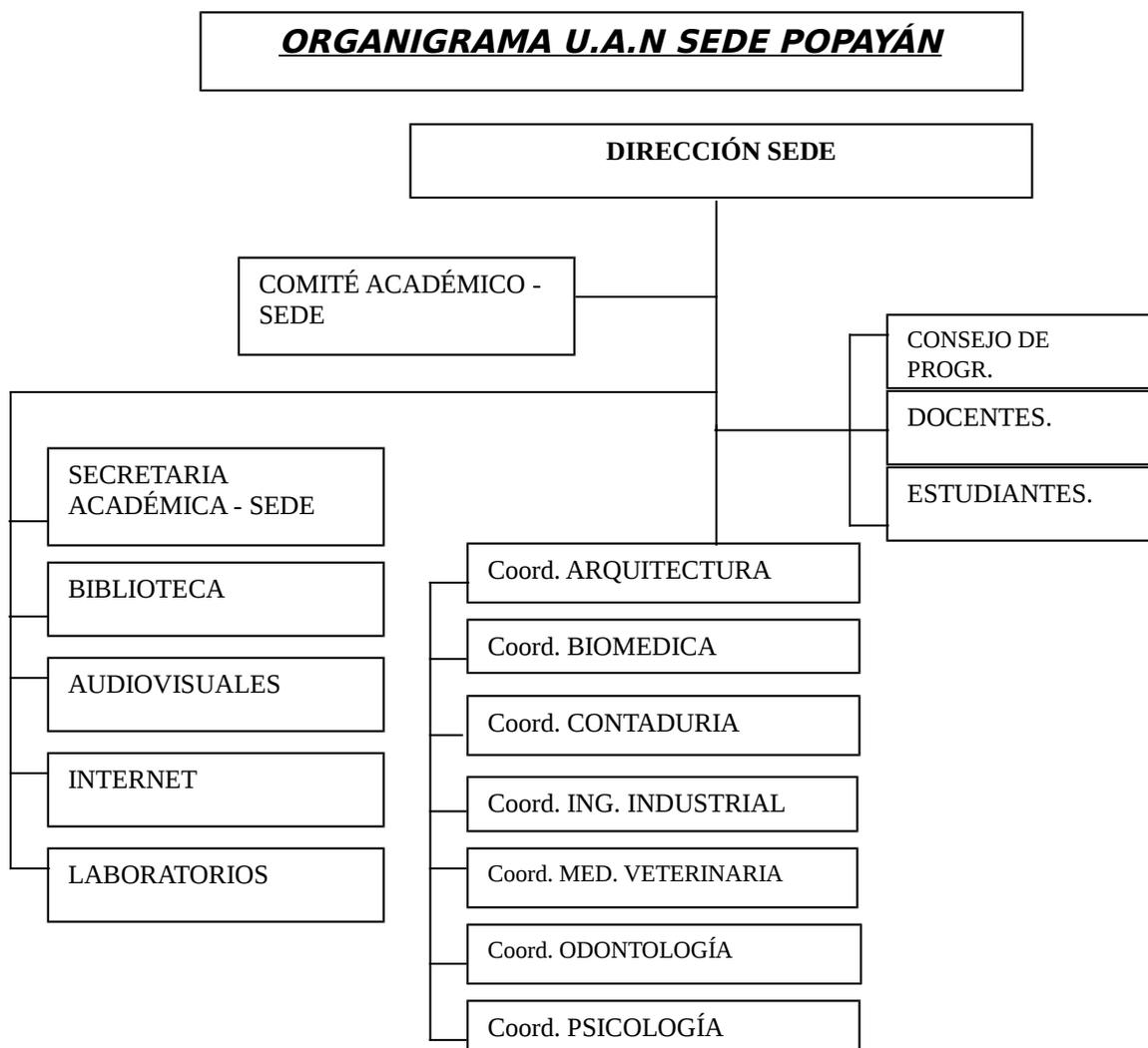
3.1 MARCO REFERENCIAL

La UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO es una entidad privada de educación superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizada como Corporación, fundada con el nombre de Universidad Independiente de Colombia “Antonio Nariño”, el 7 de marzo de 1976, fecha en que se firma del Acta de Constitución, bajo personería jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 4571 del 24 de mayo de 1977, y reconocida como universidad mediante Resolución 3277 del 25 de junio de 1993, expedida por el mismo Ministerio. La Corporación tiene como domicilio la Calle 20 Sur 13-61 Bogotá - Colombia y puede, de acuerdo con las normas legales sustantivas y reglamentarias de la educación superior y la reforma estatutaria, establecer dependencias, seccionales y centros regionales en otras ciudades del país.





Actualmente la universidad cuenta con (8) sedes en Bogotá y más de treinta sedes en el resto del país (Santa Marta, Barranquilla, Cartagena Aracataca, Montelíbano, Medellín, Mariquita, Quibdo, Manizales, Pereira Ibagué, Armenia, Palmira, Buenaventura, Cali, Pasto, Pitalito, Garzón, Leticia, Florencia, Neiva, Buga, Roldanillo, Cartago, Fusagasuga, Villavicencio, Mosquera, Tunja, Duitama, Puerto Boyacá, Bucaramanga, Cúcuta, Valledupar, Riohacha y por supuesto Popayán donde la Universidad tiene su sede en el sitio conocido como: El Tablazo – Vía Panamericana – Alto de Cauca. NIT No. 860056070-7. Bajo la Dirección de la Dra. María Elisa Losada Reyes; con un total de 82 empleados entre Docentes (Tiempo completo, ocasionales y catedráticos) divididos en:





Programas Académicos En Pregrado – Presenciales.

- Arquitectura.
- Contaduría.
- Ing. Biomédica.
- Ing. Industrial.
- Medicina Veterinaria.
- Odontología.

Programas Académicos En Pregrado – Distancia

- Ing. Electromecánica
- Ing. De Sistemas
- Psicología

Programas Académicos Postgrado

- Administración
- Administración Pública
- Computación para la docencia

Es de vital importancia mencionar que dentro de algunos de los programas académicos que tiene la universidad, debido a su complejidad y alto grado de investigación, se hizo necesario la adecuación de las instalaciones con los medios educativos necesarios para el desarrollo de los currículos. Por esta razón la universidad cuenta con: (2) clínicas y (3) preclínicas, además de (3) laboratorios, (1) anfiteatro de humanos y (1) de animales, en donde tanto los estudiantes como



los docentes, están en continuo contacto con materiales, líquidos e insumos necesarios el desarrollo de su actividad en forma teórico practica; representando un alto nivel de riesgo, ya que la universidad no contaba con un programa de Bioseguridad ni un sistema de residuos hospitalarios eficiente, lo que en algún momento podría llegar a perjudicar la salubridad y hasta la vida de la comunidad universitaria de la U.A.N. Por ello se hizo necesaria la adopción de medidas como la Implementación de un sistema de manejo de residuos hospitalarios y la adopción de medidas mínimas de Bioseguridad dentro de los subprogramas del P.S.O tendientes a contrarrestar dichos riesgos.

Para lograr un mejor entendimiento y la unificación de criterios, es necesario dejar claras algunas definiciones básicas en el desarrollo del proyecto.

Salud: Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad.

Trabajo: Es toda actividad que el hombre realiza de transformación de la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

Ambiente De Trabajo: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

Riesgo: Es la probabilidad de ocurrencia de un evento. Ejemplo Riesgo de una caída, o el riesgo de ahogamiento.

Factor De Riesgo: Es un elemento, fenómeno o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.



Incidente: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones. Es decir UN CASI ACCIDENTE. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

Accidente De Trabajo: Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte). Ejemplo herida, fractura, quemadura.

Enfermedad Profesional: Es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.

Salud Ocupacional: Se define como *“la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo”*.

3.2 MARCO TEÓRICO

Todas las empresas, sin importar su tamaño o actividad, debe contar con un programa de salud ocupacional, no solo porque protege la salud de los trabajadores, sino también, porque constituye un mandato legal señalado por varias normas jurídicas de imperativo cumplimiento. Además, la adopción de un buen programa, contribuye a mejorar la productividad de las empresas reportando beneficios múltiples.

Para adelantar un proceso de diseño e Implementación de un programa de salud ocupacional en cualquier empresa, sin importar su denominación o actividad



productiva; se hace necesario la investigación de los requerimientos legales necesarios para su desarrollo.

Para la constitución del Programa de Salud Ocupacional en la Universidad Antonio Nariño sede Popayán; se tuvo en cuenta varias normas legales, que van desde la Constitución, pasando por el Código del Trabajo, la ley 100 de seguridad social, hasta los decretos 614 de 1.984, la Resolución 1016 de 1.989, el Decreto ley 1295 de 1.994 y por ultimo el decreto ley 776 de; los cuales obligan de manera perentoria a los empleadores a asegurar a sus trabajadores contra los riesgos profesionales, y a que se adopte y desarrolle un Programa de Salud Ocupacional organizado

El cumplimiento de los requisitos de la Salud Ocupacional es condición previa para la expedición por las Alcaldías Municipales de la licencia sanitaria y de funcionamiento para los establecimientos, lo mismo que para la aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial por parte del Ministerio del Trabajo. Así lo establece el Artículo 8 del Decreto 614 de 1984.

La resolución numero 02013 del 6 junio de 1.986, reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo. Esta norma es de gran importancia en Salud Ocupacional, ya que el Comité Paritario de Salud Ocupacional, es un organismo veedor consultor y consejero.

Con la resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, se establece la organización, el funcionamiento y la forma de los programas de Salud Ocupacional dentro de las instituciones estableciendo pautas para el desarrollo de los subprogramas de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial y del COPASO. Además, instaura el Cronograma de actividades, como elemento de



planeación y verificación en la ejecución del programa de Salud Ocupacional. Imponiendo una obligación de registrar y mantener los comités paritarios, y determinar los indicadores de evaluación.

La ley 100 de 1993, es el pilar del sistema de seguridad social en Colombia, de ahí la importancia de su aplicación en el desarrollo de las diferentes actividades necesarias para desarrollar los programas de salud ocupacional en las empresas, ya que establece una legislación sobre la seguridad social para Colombia con énfasis en el sistema general de pensiones, en el libro primero; el Sistema General de Seguridad Social en Salud, en el libro segundo; el Sistema General de Riesgos Profesionales, en el libro tercero; y los Servicios Sociales Complementarios, en el libro cuarto

La prevención de los riesgos profesionales es responsabilidad de los empleadores, tal como lo precisa el Art. 56 del Decreto 1295/94. De igual manera, esta norma establece que "los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el Programa de Salud Ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo." Señala este decreto que los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores, los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada y a darles capacitación para prevenirlos.



4. METODOLOGÍA

El trabajo de inspección y consultoría se desarrolló inicialmente con el empalme y conocimiento de la Universidad objeto del estudio, en cuanto a la sede físicamente, su estructura y los antecedentes en lo relacionado con la Salud Ocupacional (trabajo realizado, actividades adelantadas, funcionamiento, etc.) por medio de un diagnóstico exploratorio que le permitió al pasante obtener datos primarios por medio de la observación.

Posteriormente se procedió a la investigación teórica sobre la legislación y jurisprudencia en Salud Ocupacional que rige en Colombia, lo que permitió recopilar la información de los requerimientos necesarios para la elaboración de un diagnóstico de tipo descriptivo que consiste en buscar y definir claramente el objeto de investigación (Para nuestro caso: La legislación en SO), enfocado en los siguientes aspectos:

- Requerimientos legales y técnicos en SO
- Clasificación de los factores de riesgo.
- Consecuencias de los factores de riesgo.
- Causas básicas de los factores de riesgo.
- Inspecciones.

4.1 Diseño de las herramientas de medición.

- *Encuestas:* Se realizaron encuestas de tipo exploratorio al personal perteneciente a la universidad, con el fin de determinar el conocimiento sobre Salud Ocupacional y verificar las condiciones y necesidades predominantes en la sede. Estas encuestas se efectuaron en los puestos de trabajo de manera



informal a manera de dialogo, con el propósito de recolectar al máximo información que pudiese servir para el desarrollo del trabajo.

- *Lista de chequeo*: La información fue recogida no en los puestos de trabajo, donde se planteo en principio, sino, en los lugares en los que los individuos interactúan diariamente.
- *Panorama de los factores de riesgo*: Se realizo conforme a lo estipulado en el decreto ley 1295, con la ayuda de la A.R.P y un grupo de estudiantes de último semestre del Programa de Ingeniería Industrial de la Universidad que hacen parte del grupo de apoyo.

Con el fin de obtener información confiable e involucrar a los empleados de la organización, se adelantaron actividades con los diferentes individuos de los grupos que hacen parte de las áreas de la organización, tendientes a diseñar:

- Control de los factores de riesgo.
- Estado actual de las condiciones de trabajo.
- Planes de acción.
- Sistemas de acompañamiento al trabajador.

4.2 Fuentes de información necesarias

Primarias: Datos recopilados por medio de la observación y las entrevistas realizadas al personal vinculado con la organización; este tipo de información fue esencial para la investigación, puesto que es el empleado al interactuar con el medio, quien puede proporcionar en forma clara y confiable la información acerca de las condiciones y problemas existentes.



Secundarias: La obtención de instrumentos y datos teóricos y técnicos, se hizo por medio del estudio de diversos textos y documentos relacionados con la Salud Ocupacional, la Universidad, el ministerio de Trabajo y Protección social, además de visitas esporádicas de la A.R.P.



5. DESARROLLO DEL TRABAJO

5.1 Estudio de los requerimientos legales.

Según el Cronograma de Actividades propuesto al inicio de la pasantía, el desarrollo de la misma, debería de empezar con el estudio de los requerimientos legales en Salud Ocupacional en Colombia, ya que todo este proceso debe ir conforme a lo dispuesto en la Legislación y Normatividad vigente; para lo que se tuvo en cuenta como principal documento, el libro “Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales, 3ra Edición Actualizada”. Del Dr. CARLOS LUIS AYALA CÁCERES, quien en la actualidad es el principal gestor en investigación de S.O en nuestro país. Dicho documento se solicitó a la Dirección Nacional de la U.A.N, ya que además de su importante contenido, cuenta con un Cd Interactivo, el cual sería una herramienta de gran ayuda tanto en el proceso de diseño e Implementación del P.S.O, como para su posterior actualización.

Dentro de la Normatividad vigente es preciso tener especial interés en:

TIPO DE LEGISLACIÓN	AÑO	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN
LEY NOVENA	1979	Gobierno nacional	Código Sanitario Nacional
RESOLUCIÓN 2400	1979	Min trabajo y Seg social	Estatuto de Seguridad Industrial
DECRETO 614	1984	Min trabajo	Bases para la Administración y Organización de la Salud Ocupacional en Colombia
RESOLUCIÓN 2013	1986	Min trabajo y Seg social y Min salud	Organización y funcionamiento del COPASO
RESOLUCIÓN 1016	1989	Min trabajo y Seg social y Min salud	Organización funcionamiento y forma del programa de Salud Ocupacional



LEY 99	1993	Gobierno nacional	Creación del ministerio del medio ambiente
LEY 100	1993	Gobierno nacional	Sistema de seguridad social
DECRETO LEY 1295	1994	Gobierno nacional	Sistema general de riesgos profesionales
LEY 776	2002	Gobierno nacional	Organización, Administración y Prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales

5.2 Empalme y observación de la Universidad.

Con el conocimiento suficiente y teniendo los conceptos claros, se procedió a un empalme y observación de la Universidad, tanto en su parte física como organizativa; en donde se encontró una estructura funcional y organizativa completamente definida, cuya sede principal se encuentra en la ciudad de Santa fe de Bogotá.

La sede Popayán cuenta con 77 empleados (37 de planta entre Administrativos y Docentes; y 40 Catedráticos), 550 estudiantes y 7 programas en actual funcionamiento. Además, la sede tiene una extensión aproximada de 30 hectáreas a lo largo de las cuales aparte de aulas y salones de clase se encuentran 2 anfiteatros, 2 Clínicas, laboratorios, entre otros (*véase anexo 1*).

5.3 Análisis y recolección de datos.

La información proveniente de la observación y entrevistas con algunos de los empleados de la universidad, fue plasmada en una sabana de datos, con lo cual se logro obtener una idea más amplia y ordenada de las condiciones, necesidades y requerimientos de los empleados de la U.A.N. para su posterior jerarquisación y programación en el Cronograma de actividades.



5.4 Capacitación derechos y deberes en el S.G.R.P

Puesto que la salud Ocupacional es un tema relativamente nuevo en Colombia y debido a su importancia, el día 06 de octubre se realizó una conferencia la cual tuvo como ponente invitado al Dr. Mario Rivera, ex miembro principal de la Junta Regional de Invalidez, quien ilustró al personal vinculado a la Universidad, a cerca de lo referente al Sistema General de Riesgos Profesionales (*véase anexo 2*). Dicha conferencia aparte de servir para orientar e inducir a la comunidad universitaria tema, sirvió para incentivar a la gente a generar ambientes seguros y propicios para el desarrollo de sus actividades laborales.

5.5 Elección, capacitación y legalización del Comité Paritario De Salud Ocupacional (COPASO)

La Universidad Antonio Nariño tiene un sistema de organización central coordinada por la dirección nacional en la ciudad de Bogotá, desde donde planean y ejecutan los planes y políticas de todas sus dependencias y sedes, sin que esto implique que las sedes no deban cumplir la normatividad vigente en materia de Salud Ocupacional, por lo tanto se hizo necesario abrir la convocatoria para realizar el proceso de elección democrática de los 2 representantes al COPASO por parte de los trabajadores, ya que la sede cuenta con 77 empleados, lo que requiere la representación de 2 personas por parte del empleador e igual cantidad de representantes por los empleados con su respectivo suplente (*véase anexo 3*).

Después de realizar el proceso de elección del comité, se realizó la inducción teórica acerca del funcionamiento y estructuración del COPASO, esta capacitación estuvo a cargo del Sr. Jesús Eduardo Martínez y contó con la asistencia de todos sus miembros. En dicha capacitación se eligió al secretario del comité quedando elegida la Sr. Sandra P. Castro.



Según la resolución 2013 del 6 de junio de 1986, el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), debe ser inscrito ante el Ministerio de la Protección Social, para todos sus efectos legales. (véase *anexo 4*).

5.6 Elaboración del P.S.O

El Programa de Salud Ocupacional (P.S.O) es un documento escrito que sirve como derrotero para la estructuración de los subprogramas que hacen parte del programa general, por ello se hizo necesario su elaboración en el cual se plasmaron, además de los subprogramas, las políticas, actividades y estrategias empleadas para cumplir con el Cronograma de actividades en una forma ordenada y responsable. (Véase *anexo 5*)

Es preciso enunciar que se recomienda la elaboración del programa anualmente, pero la universidad no lo hacía desde el año 2002, el cual reposa en los archivos del área; siendo necesaria su elaboración para el año 2005 y su posterior actualización en el 2006 por parte de la coordinación. Actualmente la Universidad Antonio Nariño sede Popayán cuenta con el programa de Salud Ocupacional nacional y de la sede, completamente actualizado y archivado conforme a lo dispuesto en la resolución 1016 de 1989.

5.7 Auditoria de Infraestructura (Dirección Departamental de Salud).

Realizada en el mes de octubre de 2005 por el Arquitecto Fernando Orozco, de la Dirección Departamental de Salud; tuvo como propósito detectar las anomalías y deficiencias tanto en estructuras como en equipos utilizados en las diferentes aulas, clínicas o laboratorios de la universidad destinados a la práctica o experimentación con posibilidad de riesgo, principalmente de tipo químico y biológico. Dicha auditoria se realizó de manera informal, sin que se presentase informe físico de ello, pero contribuyó para proporcionar una mejor información y tener criterios para solicitar recursos a la Dirección Nacional de la Universidad.



5.8 Auditoria de Infraestructura (Dirección nacional U.A.N).

Realizada en el mes de noviembre de 2005 a cargo del Ing. Ariel Vega, delegado de la Dirección Nacional de la Universidad Antonio Nariño, tuvo como propósito la realización de un diagnóstico estructural a cerca de las condiciones en cuanto a infraestructura física de la U.A.N. Esta visita estuvo coordinada por la Arq. Lida Patricia Rivera Palomino, Coordinadora del programa de Arquitectura, y sirvió para solicitar recursos, teniendo en cuenta las visitas a los puestos de trabajo, la Auditoria del Arq. Fernando Orozco y las condiciones físicas predominantes en la sede.

De esta Auditoria se lograron canalizar recursos por un valor cercano a los Treinta y Seis Millones de pesos (\$36.000.000), siendo utilizados en su totalidad para reformas de carácter locativo, arreglos estructurales y acondicionamiento de clínicas, quirófanos y laboratorios.

5.9 Elaboración del Panorama de Factores de Riesgo.

Debido a la complejidad del trabajo, se hizo necesario la conformación de un grupo interdisciplinario; dentro del cual participaron (2) estudiantes de ultimo semestre de Ingeniería Industrial, los cuales contribuyeron en el levantamiento inicial del Panorama General de Factores de Riesgo (*véase anexos del P.S.O*) en el mes de noviembre, el cual reposa en el archivo del área. Con este panorama inicial se pudo tener una Percepción mas precisa y detallada de las condiciones laborales predominantes dentro de la organización, y de este modo adelantar los programas y actividades tendientes a minimizar dichos riesgos.

Actualmente sé encuentra programada una visita de expertos en la elaboración de Panoramas de Riesgo (*véase anexo 6*), coordinada por la A.R.P COLPATRIA y el área de Salud Ocupacional de la sede, con la cual se pretende la actualización del P.G.F.R, ya que en el panorama inicial se encuentran riesgos que han sido



mitigados como consecuencia de actividades desarrolladas y recursos asignados para tal fin.

5.10 Actualización de los Reglamentos Interno de Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial.

Conforme a lo dispuesto en el decreto 614 de 1984, tanto el reglamento Interno de Trabajo como el de Higiene y Seguridad Industrial deben ser actualizados cada año y plasmados en 2 lugares visibles de la organización; mas sin embargo, dichos reglamentos no eran actualizados desde el año 2002, además solo se contaba con una copia de cada uno y en mal estado, lo que era insuficiente no solo para cumplir con la normatividad, sino, para lograr difundir dicho material de vital importancia al instruir a los individuos dentro de la organización en cuanto a su forma de actuar y las mínimas medidas de seguridad e higiene dentro de sus puestos de trabajo y en el desarrollo del mismo.

5.11 Recarga y ubicación de extintores.

La U.A.N sede Popayán, tiene un área de mas de 33 Hectáreas, de los cuales aproximadamente 6.500 metros cuadrados, están construidos, lo que obliga a la institución a optar por unas medidas básicas de seguridad y la dotación de un mínimo de equipos para la atención de emergencias. Pero a pesar de ello, en la organización todos los extintores estaban descargados desde el año 2004, sin que hubiese un documento o estudio de los requerimientos técnicos en cuestión de ubicación de extintores según la necesidad, los materiales utilizados y el área a cubrir; por ello se gestiona desde la coordinación del área Salud Ocupacional, un estudio por parte de una empresa especializada en el tema como lo es OXINDUSTRIAL, con lo cual se logro determinar el numero de extintores necesarios para cubrir de manera segura la totalidad de la sede, arrojando como resultado 27 extintores (18 extintores tipo ABC de 20 lbs y 9 extintores de CO2 de



20 lbs), los cuales actualmente se encuentran cargados, ubicados y señalizados según las recomendaciones del estudio.

5.12 Señalización

Es de vital importancia dentro de toda organización la delimitación de áreas con su señalización referente, y más aun si es una empresa donde se cuentan con un numero alto tanto de visitantes como de trabajadores, debido a esto se realizo la ubicación de señales informativas referentes a las dependencias y lugares dentro de la organización, además, se logro delimitar y señalar áreas de peligro con una serie de señales de tipo informativo, imperativo y prohibitivo según se considero necesario en un estudio adelantado en coordinación con el área de servicios generales, bienestar universitario y salud ocupacional. Es importante mencionar que en toda la historia de la Universidad en la ciudad, no se había contado con este tipo de guías que permiten la disminución de riesgos al exhortar a la gente a optar por medidas, comportamientos o informar acerca de cómo actuar en determinada circunstancia.

5.13 Conformación y capacitación de las Brigadas de Emergencia.

Dentro del Programa de Salud Ocupacional y según lo dispuesto por la resolución 1016 de 1989, se hace necesario la creación de la Brigada de Emergencia, para lo cual se convocó a un grupo de 9 (nueve) personas cuyo sitio y condiciones de trabajo se ajustaran a la versatilidad necesaria para integrarla; después de evaluar estas condiciones, se conformo la Brigada según el acta No.001 (véase *anexo 7*) del área de Salud Ocupacional. Esta Brigada esta dividida en tres áreas: una encargada de la Evacuación, otra encargada de la Extinción de Incendios y una ultima encargada de los Primeros auxilios, pese a que la sede cuenta con servicio de sanidad. Es importante enunciar que a pesar de que la Capacitación de la Brigada de Emergencia, entre otras, esta a cargo de la A.R.P; fue la Universidad como empleador quien inicio este proceso.



5.14 Teórico practico de manejo de Incendios.

Para atender una emergencia adecuadamente dentro de una organización, no solo es importante contar con una Brigada de Emergencia, sino mantenerla capacitada, actualizada y dotada de los elementos necesarios para su buen funcionamiento; por ello se realizo el primer entrenamiento a cargo del Sr. Andrés Sandoval, miembro del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la Ciudad, quien dicto un curso teórico practico de 4 horas (véase *anexo 8*), durante las cuales los Brigadistas pudieron familiarizarse con los dispositivos y el tema, además, de aprender acerca de su uso y manejo.

5.15 Asesoría y Organización del P.S.O

La organización del programa Salud Ocupacional se realizo mediante la apertura de un archivo con el nombre de Salud Ocupacional, en donde se relacionan todos los textos, documentos, archivos y demás herramientas necesarias para su estructuración, además, de la apertura de un archivo que contiene 10 carpetas dentro de las cuales se encuentran:

- Actas
- Correspondencia
- Capacitaciones
- COPASO
- Documentos P.S.O
- Formatos (Generales – ARP)
- Miscelánea
- Panorama de factores de riesgo
- Programa de Salud Ocupacional – Sede
- Programa de Salud Ocupacional – Nacional



Para que generar una continuidad en el proceso iniciado por el Sr. Jesús Eduardo Martínez, se realizó una reunión con el actual coordinador de Bienestar Universitario Dr. Jairo Andrés Restrepo, a quien se le instruyó acerca del manejo que debe dársele al área desde el punto de vista funcional, ya que la parte investigativa y estructural, debe ser realizada por un profesional o un individuo con conocimientos la materia.

5.16 Exámenes de Ingreso.

Por iniciativa del Área de Salud Ocupacional, en Coordinación con la dirección de la Sede y el Servicio de Sanidad de la U.A.N. y a pesar de que hace mas de dos años no se hacía; Se realizaron durante los meses de Febrero y Marzo todos los exámenes de ingreso del personal vinculado con la organización. Es importante aclarar que los exámenes se le realizaron única y exclusivamente al personal de planta ya que los catedráticos manejan un tipo de contratación especial para lo cual no se hace necesario la realización de los mismos.

5.17 Conformación del Grupo administrativo de Gestión de Residuos Hospitalarios y Similares.

El día 21 de febrero de 2006 mediante acta No. 001, se hace la conformación del Grupo Administrativo de Gestión Ambiental y Sanitaria (véase anexo No. 9), cuya coordinación queda a cargo del Sr. Fredy Alduber Muñoz, y como asesor externo el Sr. Paul Muñoz. Para su conformación y entrenamiento se tuvo en cuenta el decreto 2676 de 2000 por la cual se reglamenta la Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares; además, se le proporciono a los coordinadores de los programas que involucran desechos hospitalarios, copia del manual de procedimientos para la Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares expedido por los Ministerios de Salud y Medio Ambiente.



Es preciso tener en cuenta que la Gestión Integral de Residuos Hospitalarios, queda a cargo del grupo Administrativo, con acompañamiento del Coordinador de Salud Ocupacional y la veeduría del COPASO; pero su funcionamiento es autónomo e independiente.

5.18 Campaña de manejo de Residuos Hospitalarios.

El primer paso para la Gestión Integral de Residuos Hospitalarios, es una campaña para su manejo, para lo cual se realizó una reunión con el COPASO y el coordinador del G.A.G.I.R.H (véase anexo 10). Con la cual se asignaron responsabilidades tendientes a optar por un correcto manejo de los residuos Hospitalarios (clasificación, transporte almacenamiento y disposición final). Esta campaña se adelantó en coordinación con el COPASO, debido a la conveniencia para captar los recursos necesarios por parte de la Dirección central en la ciudad de Bogotá D.C.

5.19 Seguimiento Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Las organizaciones deben estar orientadas a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud (OMS / OIT). Además, deben realizar un seguimiento a los Acc. de Trabajo y Enf. Profesionales, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994. Pero a pesar de ello la universidad no tiene registro alguno de los accidentes o enfermedades reportadas. De manera informal se pudo establecer que en los 12 años que lleva la universidad operando en la ciudad, han ocurrido 3 accidentes de trabajo; esta información fue proporcionada por los mismos empleados dentro de la organización, pero carece de soportes.



5.20 Novedades - Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El día 02 de Marzo de 2006 a las 05:00 p.m. la Sra. Consuelo Paredes quién se desempeña dentro de la organización desarrollando actividades de servicios generales, sufrió un accidente de trabajo como consecuencia de un resbalón que le ocasiono la fractura del brazo derecho; dicho incidente fue reportado a la A.R.P dentro de los términos de ley, pero debido a que la Sr. Paredes aparecía desvinculada de la institución a partir del 01 de Diciembre del 2005, y el encargado de realizar la novedad no lo había hecho, se generaron inconvenientes en el tramite de atención al siniestro como accidente de trabajo. (Es preciso aclarar que la Sr. Consuelo Paredes fue atendida oportunamente debido a su accidente de trabajo)

5.21 Capacitación de Higiene Postular.

Según el acta de visita No. 01 (véase *anexo 6*) de la A.R.P COLPATRIA, se tenía programada por el área de Salud Ocupacional una capacitación sobre Higiene Postular; pero como consta en el acta de visita No. 02 (véase *anexo 11*), esta fue imposible de realizarse debido a la visita de pares académicos a la sede. Por lo tanto la actividad quedo pendiente para ser programada.

5.22 Entrega Cartilla (Guía del Usuario Interno)

Dentro del desarrollo del trabajo de pasantía se destaca la realización de una cartilla amena y practica, elaborada en su totalidad por el Sr. Jesús Eduardo Martínez B. Con lo cual se pretende incorporar al proceso de inducción del personal contratado por la U.A.N, en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional. La cartilla esta elaborada partiendo de la plataforma filosófica al ser la guía de la institución y contempla puntos tales como: Plataforma filosófica, guía telefónica, reglamentos de H y S e interno de trabajo, ATEP o A.T, manual de Bioseguridad. Entre otros. En la actualidad la cartilla no ha sido publicada y se espera la autorización y partida presupuestal para su publicación; es importante



resaltar que dicho documento *no estaba contemplado dentro de las actividades propuestas en el Cronograma*, pero se hizo para proporcionarle un valor agregado al trabajo realizado.

5.23 Entrega y capacitación sobre elementos de Seguridad Industrial

Debido al buen desarrollo del P.S.O, y el interés del área de Salud Ocupacional; la Dirección Nacional de la Universidad, suministro a la sede de elementos de Seguridad Industrial por un valor superior a \$1.000.000 (Un Millón de pesos m/c). Dichos instrumentos fueron entregados según el área de influencia, con una capacitación previa acerca del uso y cuidado de los mismos (*véase anexo 12*)

5.24 Evaluación.

El programa de Salud Ocupacional fue evaluado el día viernes 12 de Mayo de 2006 (*véase anexo 13*) por la Directora de la Institución Dra. María Elisa Lozano Reyes, el Director Empresarial Dr. Miguel Eduardo Molina y el coordinador de Bienestar Universitario Dr. Jairo Restrepo; arrojando como resultado un gran avance en materia de Salud Ocupacional y condiciones laborales, por cuanto la sede no contaba con programas o políticas en la materia. Además, al haber un desconocimiento generalizado de la temática, no se habían podido canalizar los recursos para la disminución de los riesgos profesionales. Es importante mencionar que con el desarrollo de trabajo no solo se evitaron multas y sanciones, sino que se le proporciono a los empleados de los instrumentos y el conocimiento necesario para evitar percances que vallan en detrimento de su calidad de vida, por lo tanto la Dirección se comprometió a continuar el proceso que sé vera reflejado en un incremento de la productividad de los trabajadores y por ende de sus clientes externos (estudiantes y comunidad en general).



6. . CONCLUSIONES

La salud ocupacional no debe ser un tema rezagado y tratado como sinónimo de sindicato dentro de las organizaciones, de hecho ni siquiera debiese ser asociado con obligatoriedad, ya que si una empresa o institución se preocupa por generar un ambiente laboral acorde con las necesidades de sus empleados superando las expectativas de los mismos, de seguro esto se verá reflejado en el clima organizacional y la productividad del individuo, generando ventajas competitivas al incentivar en el empleado un sentido de pertenencia y gusto por su trabajo.

Es posible disminuir los riesgos dentro de las organizaciones, pero esto requiere de autonomía, asignación de recursos y un equipo de trabajo que desarrolle actividades y programas tendientes a la disminución de los mismos.

Para que un Programa de Salud Ocupacional se desarrolle eficientemente, debe estar respaldado tanto por las directivas de la sede como por los directamente implicados "sus trabajadores"; ya que así las organizaciones tengan la disposición total y proporcionen su apoyo incondicional para la Implementación del mismo, la apatía y la falta de compromiso lo llevarán al fracaso.

Así una empresa tenga varias sedes o sucursales y su estructura organizacional halla dado un buen resultado administrativamente hablando, se hace necesario un tratamiento individual y personalizado en la adopción del Programa de Salud Ocupacional, ya que el solo hecho de contar con personas diferentes generará un ambiente organizacional y unas condiciones diferentes.



7. RECOMENDACIONES

- o Procurar dentro de la institución autonomía presupuestal y administrativa para el desarrollo de las actividades y subprogramas del P.S.O de la sede.
- o Proporcionarle continuidad al proceso por medio de la asignación de recursos, tareas y responsabilidades.
- o Fomentar una cultura de seguridad total ya que es mejor prevenir algo que pueda suceder a que suceda algo para lo que no se esta preparados.
- o Contar con personal con capacidad de liderazgo e idóneo en la materia.
- o Fomentar la capacitación en Salud Ocupacional para todos los individuos dentro de la organización.
- o Exigirle a la A.R.P la planeación y desarrollo de planes conjuntos.
- o Realizar un seguimiento y dejar consignado con detalle en algún medio, toda novedad relacionada con riesgos profesionales y S.O.
- o No condicionar la realización de actividades a la jurisprudencia o normatividad (ir más allá).
- o Realizar evaluaciones periódicas de los puestos de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- ARAYA MORA ANTONIO (1977). Manual de Seguridad e Higiene Industrial.
- AYALA CÁCERES CARLOS LUIS (2004-2005), Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales, 3ra Edición Actualizada.
- CARTILLA SURATEP (1999), Elaboración del panorama de factores de riesgo. Bogotá - Colombia.
- ENGELS, Federico (1966). Obras escogidas. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre, Editorial Progreso, Moscú.
- ERGONOMÍA, Salud Ocupacional TIPIEL S.A 2005
- INSTITUTO DE LOS SEGUROS SOCIALES. Lineamientos generales para el desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional. Bogotá, 1989.
- INSTITUTO DE LOS SEGUROS SOCIALES Y MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Salud Ocupacional Manual Guía.
- JAIRO AGUILAR B (1992). Administración de la Prevención de los Riesgos Profesionales. Medellín.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995). Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. República de Colombia.
- PABLO CAZAU (1980) Guía de Metodología de la Investigación.
- RAFAEL MORENO JAIME ESCOBAR (1992). Salud Ocupacional para Comités. Bogotá.
- MINISTERIO DE SALUD – MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE (2000). Manual de procedimientos para la gestión integral de residuos hospitalarios.
- SURATEP (2002), Identificación y control de los factores de riesgo en el lugar de trabajo, Sudamérica.



LEGISLACIÓN COLOMBIANA EN SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PROFESIONALES

- Ley 9 de 1979. Estatuto de Seguridad Industrial
- Resolución 2400 de 1979. Código Sanitario Nacional
- Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, en los lugares de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Ley 100 de 1993.
- Decreto 1281 de 1994, Ministerio de Trabajo. Reglamenta las actividades de alto riesgo.
- Decreto 1346 de 1994, Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez
- Decreto 1542 de 1994, Ministerio de Trabajo. Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional
- Decreto 1771 de 1994, Ministerio de Trabajo. Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional
- Decreto 1772 de 1994, Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.



- Decreto 1831 de 1994, Ministerio de Trabajo. Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto Ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1994, Ministerio de Trabajo. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Decreto 1834 de 1994, Ministerio de Trabajo. Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1835 de 1994, Ministerio de Trabajo. Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos.
- Decreto 2644 de 1994, Ministerio de Trabajo. Tabla Única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral.
- Decreto 692 de 1995, Ministerio de Trabajo. Manual Único para la calificación de la Invalidez.
- Decreto 1436 de 1995, Ministerio de Trabajo. Tabla de Valores Combinados del Manual Único para la calificación de la Invalidez.
- Decreto 2100 de 1995, Ministerio de Trabajo. Clasificación de las actividades económicas.
- Resolución 4059 de 1995. Ministerio de Trabajo. Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Circular 002 de 1996, Ministerio de Trabajo. Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5
- Decreto 2676 de 2000. Ministerio de Trabajo. Por lo cual se reglamenta la gestión integral de los residuos hospitalarios y similares.



- Decreto 2676 de 2000. Por lo cual se reglamenta la Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares en Colombia.
- Ley 776 de 2002. Ministerio de Trabajo. Reforma el decreto 1295 de 1994
- Resolución 645 de 2002. Por la cual se asignan competencias a los grupos de inspección y vigilancia, trabajo y empleo y seguridad industrial.
- Código sustantivo del trabajo. Edición Actualizada 2003
- Constitución Nacional 1991, Edición Actualizada 2004

DIRECCIONES DE INTERNET REFERENTES A LA SALUD OCUPACIONAL

- www.gestiopolis.com
- www.minproteccion-social.gov.co
- www.saludlaboral.com.co
- www.uan.edu.com
- www.colpatria.com.co



ANEXOS