

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE COMPETITIVAD Y  
PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES**

**AUTORES  
MARCELA RODRIGUEZ  
SONIA VERA**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE DERECHO  
ESPECIALIZACION EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL  
BOGOTA D.C.  
2011**

**LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE COMPETITIVAD Y  
PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES**

**AUTORES  
MARCELA RODRIGUEZ  
SONIA VERA**

**Monografía para optar al título de Especialista en Seguros y Seguridad  
Social**

**Asesor  
Juan Carlos Llano Rendon**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE DERECHO  
ESPECIALIZACION EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL  
BOGOTA D.C.  
2011**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

Bogotá, Diciembre de 2011

A nuestras familias que con su constante esfuerzo y apoyo han contribuido al cumplimiento de este gran reto.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a la compañía que genera este tipo de programas, permitiendo a sus funcionarios una formación integral; agradecemos a la institución, que además de proporcionarnos las estructuras físicas y metodológicas, forjó en nosotras una cultura investigativa que nos conduce a un mejor desempeño administrativo.

De igual manera, agradecemos a todos los docentes que con su dedicación y compromiso, don de gentes y profesionalismo, hacen de nosotras personas más idóneas y comprometidas con una sociedad de cambio.

Agradecemos a nuestro asesor el Sr. Juan Carlos Llano, que con su conocimiento ha contribuido a desarrollo del presente trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	10
1. PROBLEMA DE INVESTIGACION	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2. JUSTIFICACION	14
3. OBJETIVOS	
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
4. MARCO REFERENCIAL	19
4.1 CONCEPTO DE SALUD OCUPACIONAL A TRAVÉS DEL TIEMPO	19
4.2 SURGIMIENTO E IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE SALUD OCUPACIONAL	24
4.3 SALUD OCUPACIONAL COMO VENTAJA ESTRATEGICA EMPRESARIAL	26
4.4 RECURSO HUMANO COMO ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD	30
4.5 MARCO LEGAL	36

4.6	MARCO CONCEPTUAL	41
4.7	ANALISIS DEL CASO GRUPO MICHELIN	61
5.	DISEÑO METODOLOGICO	63
5.1	TIPO DE INVESTIGACION	63
6.	CONCLUSIONES	66
7.	SUGERENCIAS	68

## BIBLIOGRAFIA

## LISTA DE GRAFICOS

**Gráfica 1.** Características de los recursos y ventaja competitiva sostenible.

**Gráfica 2.** El capital humano en las organizaciones y su aporte a la Estrategia de competitividad.



## **RESUMEN**

La presente investigación pretende analizar la importancia de los programas de Salud Ocupacional y su incidencia en el desarrollo productivo y competitivo de las organizaciones; de igual manera se busca comprobar si su correcta ejecución pueden constituir una estrategia humana de competitividad en las Empresas.

## INTRODUCCION

Tanto la salud ocupacional como la seguridad industrial realidades complejas dentro de las organizaciones, pues no se puede desconocer la relación que tiene el individuo con el trabajo y la salud, así como el estrecho vínculo con el desarrollo de un país y el progreso de una sociedad; pues la capacidad productiva de un trabajador y de la empresa pueden verse afectadas dependiendo el entorno en el cual se desarrollen sus actividades.

El potencial mas alto que poseen las empresas del sector servicios, es su capital humano, pues a diferencia de otros sectores donde la competencia se basa en la calidad de un producto, determinado quizás, por la tecnología y buenas practicas en producción; las organizaciones de este sector buscan vender un servicio apoyadas en las habilidades, estrategias, y calidad de su recurso humano; hoy, el bajo costo y la calidad no se constituyen en los únicos elementos diferenciadores de las organizaciones, hoy, cobran importancia las ventajas competitivas, los factores intangibles como el conocimiento, la formación , capacidad de innovación, el manejo del mercado y los sistemas de motivación. Todos estos factores cobran jerarquía cuando se busca el cumplimiento de los objetivos de una empresa. Es evidente que los cambios del entorno, la innovación tecnológica, de conocimiento, los acuerdos políticos, obligan a las empresas a adoptar nuevos procesos administrativos que les permitan competir y enfrentarse a un entorno que cada día es más exigente y que no presenta características uniformes.

Es importante resaltar, que debido a la naturaleza “humana” del recurso, su productividad y competitividad pueden verse afectadas por factores externos que no son inherentes a la actividad que desarrollen, dicho de otra manera, en la medida que un trabajador desarrolle su labor en un ambiente laboral sano, su grado de competitividad y productividad también pueden afectarse. Sin embargo, muchas compañías aíslan estos conceptos y no ven la relación que puede tener un ambiente sano (salud ocupacional, clima organizacional, motivación, etc.), con los resultados medidos en términos de productividad y competitividad.

Las prácticas administrativas han ido emergiendo para la administración moderna, como una herramienta para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, en las que los procesos de adaptación y cambio se han convertido en un factor determinante para mantenerse en un entorno competitivo; hoy recobran fuerza todas las estrategias encaminadas a priorizar las necesidades del talento humano que al final es el que compone las organizaciones.

Por lo anterior, se hace importante el trabajo integral de ambas partes; por la empresa, transmitir la adecuada capacitación en lo que se refiere a salud ocupacional y seguridad industrial y el trabajador aplicar en su labor este conocimiento, evitando así, las diferentes consecuencias que se puedan presentar, tales como: incapacidades (temporal o permanente), muerte, y/o accidentes, que no solo se evidencian en la situación de la persona, ya que la enfermedad, el accidente y las secuelas e incapacidades que generan, inciden en los procesos de producción y sobre el bienestar de la familia, la sociedad y de un país.

Las circunstancias mencionadas anteriormente justifican el por qué de un estudio previo y levantamiento de un panorama de riesgo, que permita el diseño específico e implementación de un adecuado programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en la Organización que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados y que su

inversión se vea reflejada en el desarrollo competitivo de la organización.

## **1. PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

La Salud Ocupacional no se ve como una inversión que genera bienestar para la compañía, en términos de productividad, competitividad y solidez; sino como un gasto que genera bienestar únicamente al empleado.

### **1.2. PLANTEAMIENTO**

Muchas de las organizaciones centran su atención en diseñar estrategias comerciales con el fin de generar mayores ingresos e incorporar nuevas tácticas para ser competitivas e invierten en sus colaboradores para que actualicen sus conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan mantenerse en el mercado y ser competentes. La competitividad, la productividad, la calidad de procesos y productos son los nuevos imperativos que jalonan el actual crecimiento económico productivo, esto obliga a las empresas y trabajadores al desarrollo de otras capacidades como son la innovación y adaptación en nuevas tecnologías para poder enfrentar los retos que impone esta nueva realidad. El entorno competitivo es uno de los factores determinantes para la evolución de cualquier organización en el mundo actual, esto se ha dado gracias a los procesos de globalización e internacionalización que permiten extender la participación de negocios fuera del país de origen, hacia mercados extranjeros, iniciando con una apertura de tipo interno hacia una de tipo externo, donde las estrategias corporativas y de gestión en las empresas se van diversificando.

La preocupación actual se centra en como conseguir la captación de nuevos mercados brindando innovación y diferenciación total en sus servicios, lo cual obliga a las empresas a buscar opciones potenciales de crecimiento, dentro de éstas, buscar las mejores prácticas que han estudiado la incidencia de los programas de salud ocupacional para obtener un ambiente laboral sano, frente a los índices de productividad y competitividad.

No se puede desconocer que el reconocimiento de una empresa, en términos de productividad, competencia, calidad y servicio, se debe al aporte que da el factor humano; una empresa es altamente competente de acuerdo al potencial humano que posea y es medida por lo que sean capaces de desarrollar las personas que en ella trabajan, de ahí la importancia que el colaborador de la empresa desarrolle sus actividades en un clima organizacional agradable y que posea todos los recursos necesarios para desempeñar una mejor labor.

La población laboral constituye aproximadamente la tercera parte de la población mundial. Es la responsable, por una parte, del sustento de toda la comunidad suministrando para ello los bienes y servicios necesarios; constituye además la fuerza creadora y promotora de las diversas formas de progreso de la sociedad (avances científicos y tecnológicos por ejemplo). La naturaleza de las funciones que desempeña la población activa la hace susceptible a dos tipos de riesgos para su salud: Aquellos propios del ambiente y condiciones de trabajo y los inherentes a la salud de toda la comunidad (enfermedades naturales). Se trata en consecuencia de una población doblemente vulnerable.

Sin embargo, muchas organizaciones desconocen estos argumentos y son indiferentes a todos los temas de salud ocupacional, buscan ser más competitivas, productivas y reconocidas desarrollando estrategias externas y olvidan la importancia de invertir en salud ocupacional; pues los accidentes laborales y enfermedades profesionales, son factores que inciden negativamente en la productividad y amenazan la solidez y permanencia de las organizaciones en el mercado.

El anterior planteamiento da lugar a la formulación de la siguiente pregunta: ¿La buena ejecución de los programas de salud ocupacional, se constituyen en una estrategia de productividad y competitividad en las organizaciones?

## 2. JUSTIFICACION

Siendo el trabajo una actividad primordial para el hombre desde sus inicios y el lugar donde permanece gran parte de su tiempo, se hace necesario el diseño y evaluación de un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades. Así mismo, es de vital importancia conocer y evaluar los riesgos a los cuáles pueda estar expuesto, que estén relacionados de acuerdo al tipo de actividad que desempeñen en su labor diaria, como son problemas de ergonomía, agentes externos e internos, aspectos psicológicos y sociológicos. En la medida que estos riesgos sean detectados pueden ser eliminados o controlados y así evitar complicaciones futuras.

Es importante resaltar que el diseño de un programa de salud ocupacional es una tarea conjunta donde intervienen activamente los empresarios y trabajadores, donde se benefician mutuamente, es primordial que las organizaciones vean los programas de salud ocupacional y seguridad industrial como una inversión, más que un gasto presupuestal y que los trabajadores lo reciban como un valor agregado para su vida y no como un requisito más que debe cumplir su empresa, que no los involucra.

Cuando se analizan los costos totales relacionados a la salud, se prueba que existe una estrecha relación entre la salud, los costos médicos y la productividad. La disminución de la productividad puede verse afectada por enfermedad que recibe la denominación de absentismo, cuando el trabajador no asiste al trabajo y presentismo cuando el trabajador baja su productividad mientras se encuentra dentro del ambiente laboral, de estas dos situaciones, la que refleja el mayor porcentaje de disminución de productividad es el presentismo, por cuanto no existe una concepción clara de la medida que debe tomarse en ese momento.

Si ligamos este concepto, con el productividad podemos determinar que en la medida que un trabajador desarrolle sus actividades en un ambiente propicio, las desarrollara de una manera competitiva y se vera reflejado como beneficio para la organización.

Algunos principios a tomar en consideración y que pueden ayudar a mejorar el desarrollo de los programas de salud ocupacional como una herramienta competitiva son:

1. La salud ocupacional debe quedar integrada como un elemento más en el sistema organizativo de la empresa y está dirigida a resolver los aspectos y problemas esenciales de riesgos, la elevación de la calidad y protección del medio ambiente.
2. Los objetivos a alcanzar con relación a la salud ocupacional debe quedar perfectamente definidos, de manera concreta y reflejados en los reglamentos generales de la empresa.
3. Lograr un verdadero compromiso por parte de los mandos gerenciales.
4. Garantizar que las tareas dirigidas a lograr la salud ocupacional, de conjunto con la elevación de la calidad pasen a ser un objetivo más en los programas de desarrollo personal, la selección de equipos, control e inspección de las empresas.
5. La estructura organizativa que se adopte estará en correspondencia con las características técnico productiva de la empresa, así como de los cuadros de la dirección.



6. Garantizar una amplia participación de los trabajadores en el análisis de los problemas, la búsqueda de soluciones y el control del cumplimiento de las medidas.

Cabe anotar que el diseño de programas depende del desarrollando nuevas tecnologías, nuevos procesos y procedimientos, que van creando nuevas condiciones de trabajo y por ende de riesgos, los cuales deben ser controlados mediante un programa de Salud Ocupacional en las empresas; de allí la importancia de conocerlos y estudiarlos.

Por ello es necesario un cambio en la cultura empresarial, procurando con los altos mandos de las organizaciones desarrollar la salud ocupacional como una herramienta de inversión, que mejore la productividad y rentabilidad y que tengan una estrategia más efectiva para enfrentarse a un mercado globalizado. Se debe buscar cambiar el concepto de la salud ocupacional como una norma para convertirla en una acción que la organización hace por el bien del trabajador, desarrollando la salud ocupacional como un auténtico valor corporativo manteniendo la ética del mutuo beneficio.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar, mediante un análisis conceptual si la buena ejecución de los programas de Salud Ocupacional constituyen una estrategia de competitividad y productividad en las Organizaciones

### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Definir conceptos de Salud Ocupacional, historia e importancia dentro del contexto laboral.
- Identificar los antecedentes y ventajas de los programas de Salud Ocupacional, como una estrategia empresarial diseñada para prevenir los posibles riesgos laborales.
- Determinar la influencia de los programas de Salud Ocupacional, como factor de competitividad y productividad en las Organizaciones.
- Identificar las ventajas de los programas de salud ocupacional, mediante el análisis de casos.

## **4. MARCO DE REFERENCIA DEL PROYECTO**

### **4.1 CONCEPTO DE SALUD OCUPACIONAL A TRAVES DEL TIEMPO**

La indiferencia por la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes. Fue solamente a comienzos de la década de los 40 de este siglo, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la verdadera importancia de la Salud Ocupacional. Los conflictos de la época obligaron a revisar el estado de salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las exigencias que generó esa lucha. Se inició entonces un período de rápido desarrollo en esta disciplina, con un acelerado progreso en sus respectivas áreas, proceso que continua sin interrupciones hasta nuestros días.

Una de las actividades más antiguas y que resalta las condiciones de trabajo de la época fue La minería., en cuya labor no se implementaron medidas de seguridad y/o higiene, esto se debió en gran parte porque los que desempeñaban esas labores eran esclavos o presidiarios; el trabajo adquirirá entonces una relación de castigo. Existía además abundante mano de obra para reemplazar a los trabajadores que fallecían o quedaban incapacitados producto de accidentes o enfermedades laborales.

Las primeras enfermedades de los mineros en el siglo XVI. En esa época, la mortalidad por enfermedades pulmonares no se registraba, pero probablemente era causada fundamentalmente por silicosis, tuberculosis y también cáncer pulmonar producido por mineral radioactivo incorporado a la roca silícea. Debido a lo anterior se destaca la importancia de contar con una ventilación adecuada y la utilización de máscaras para evitar enfermedades en la actividad minera; de igual manera se encuentra la relación existente entre la enfermedad y la actividad realizada. Sin embargo la idea de enfermedades ocupacionales causadas por un

agente específico existentes en el ambiente de trabajo y en determinadas actividades no era concebida aún, existiendo para ellas explicaciones dudosas y carentes de precisión.

Uno de los personajes más destacados en sus tiempos, en el estudio de la Medicina Ocupacional fue el Médico Italiano Bernardino Ramazzini. Fue el primer investigador que efectuó estudios sistemáticos sobre diversas actividades laborales, observando con discernimiento que algunas enfermedades se presentaban con mayor frecuencia en determinadas profesiones. Sus observaciones fueron consecuencia de las visitas que realizó a diferentes lugares de trabajo, actividades que no eran efectuadas por sus colegas por considerarlas denigrantes.

Ramazzini demostró una gran preocupación por los más pobres, visitando aquellos trabajos que se realizaban en las peores condiciones de Higiene y Seguridad. Recomendó a los médicos que siempre debían preguntar a sus pacientes en qué trabajaban, enfatizando la importancia que muchas veces tiene este conocimiento para poder establecer el diagnóstico médico correcto. En nuestros días está incorporada a la pregunta (¿Cuál es su ocupación?), frecuentemente olvidada, y cuya formulación puede contribuir decisivamente al diagnóstico de alguna patología.

En la época de la Revolución Industrial se produjeron una serie de inventos que transformaron el modo de vida de las personas: El ferrocarril, la máquina a vapor, mejoría en las comunicaciones fluviales por la construcción de canales y una industrialización creciente como consecuencia de las nuevas formas de producción. Los efectos que la Revolución Industrial tuvo en la Salud de la población fueron adversos y en un primer momento no se debieron directamente a una causa ocupacional. La estructura de la familia experimentó una ruptura cuando los hombres debieron trasladarse a las áreas industriales de las ciudades, dejando a sus familias; esta situación estimuló el desarrollo del alcoholismo y la prostitución. El hacinamiento producido en las ciudades por la migración masiva

de trabajadores hacia ellas, unido a las malas condiciones de Saneamiento Básico existentes, originaron epidemias que causaron numerosas muertes. Asimismo, el cambio de la estructura rural a la urbana condujo a la malnutrición y aumento de la pobreza y el desempleo causados por las fluctuaciones de la economía. Como reacción a estos fenómenos se comenzaron a crear servicios de salud pública, destinados a controlar las enfermedades y a mejorar las condiciones de salud de estas comunidades.

En el interior de las fábricas y minas en el siglo XIX los trabajadores estaban expuestos a un gran riesgo de sufrir enfermedades profesionales o accidentes del trabajo así como a los efectos adversos derivados de una jornada laboral prolongada. La mejoría en las técnicas de fabricación de materiales se obtuvo a expensas de la utilización de máquinas cada vez más rápidas, peligrosas y complejas.

Los trabajadores habitualmente no contaban con la preparación necesaria para operar correctamente la nueva maquinaria y las medidas de Seguridad Industrial eran muy escasas. Por otra parte, los riesgos químicos aumentaron debido a la exposición prolongada a un espectro más amplio de nuevas sustancias, las cuales fueron introducidas sin considerar sus posibles efectos nocivos en los trabajadores. De esta manera, la transición desde un trabajo manual (artesanal) a uno mecanizado (industrial) se logró a costa de la salud o vida de muchos trabajadores. Este proceso condujo a la paulatina creación de servicios de salud ocupacional y a una mayor atención hacia las condiciones ambientales laborales y a la prevención de enfermedades ocupacionales.

Actualmente, estamos en un período en el que el trabajo mecanizado está siendo gradualmente reemplazado por la automatización de las labores productivas (líneas de montaje, crecimiento de la informática, empleo de robots, etc.). El nuevo tipo de riesgos que se está produciendo es más sofisticado y existe una tendencia hacia la sobrecarga mental (stress laboral) y a la aparición de afecciones ergonómicas.

La accidentalidad laboral y las enfermedades de origen profesional constituyen en el mundo entero, uno de los mayores problemas de la población laboral por su alto costo en vidas humanas y las secuelas que usualmente se producen al disminuir la capacidad laboral y que determina al final consecuencias graves en la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y el país en general.

En América Latina ocurren 5 millones de accidentes para un promedio de 578 por hora y fallecen 300 trabajadores diariamente, aparte de las lesiones que incapacitan parcial o permanentemente a estos trabajadores, con el consabido drama familiar. Actualmente un tercio de todas las lesiones no fatales y una sexta parte de todas las fatales entre adultos trabajadores ocurren en los centros laborales y esta responsabilidad es compartida tanto por empleadores como por los empleados. Sin salvaguardar la responsabilidad que le compete a los trabajadores, los empleadores deben velar por los factores generadores de los accidentes y enfermedades profesionales y estimular a los trabajadores a adoptar estrategias y actitudes seguras frente a estos generadores.

Algunos problemas de salud fueron muy importantes en otras épocas; tal es el caso de cierto tipo de epidemias, el desgaste físico muy precoz o la muerte prematura como ocurría con los mineros de carbón. La introducción masiva de nuevos productos químicos en los procesos laborales, la informatización, la automatización y las nuevas formas de organización del trabajo, han influido sin duda en la definición de un perfil patológico distinto en la clase trabajadora. De esta manera, en la última década, se ha observado un deterioro de la salud de los trabajadores, debido en gran parte, a los cambios bruscos derivados de la globalización económica. Según estadísticas el ministerio de Protección Social reveló que entre 2005 y 2006 se duplicaron las enfermedades y accidentes laborales, al tiempo que reportó un ligero incremento en el número de personas muertas en sus sitios de trabajo. De acuerdo con las estadísticas del Sistema

General de Riesgos Profesionales, en 2006 se reportaron 2 mil 935 trabajadores con enfermedades por causas laborales. En 2005, fueron 1.909. Una diferencia de 1.026 casos entre los dos periodos.

En cuanto a accidentes laborales, el gobierno certificó 558 mil 368 casos en 2006. Mientras que en 2005, hubo 263 mil 316 accidentes. Entre un año y otro, hubo 295 mil casos más.

Según el ministerio de Protección Social, la principal enfermedad que padecen los trabajadores colombianos es el síndrome del conducto carpiano. Este es un dolor en la muñeca por actividades que involucran movimientos repetitivos, como la utilización del mouse del computador. Después aparece el dolor lumbar, más conocido como el dolor de espalda. En tercer lugar está la hernia discal y la cuarta patología es la sordera neuro sensorial producida por exposición al ruido en los sitios de trabajo por encima de los límites permitidos.

Es cierto que la prevención y control del riesgo ha adquirido una gran importancia en los últimos años, pero también es una realidad que queda mucho camino que recorrer. Todavía no existe a nivel gerencial una verdadera cultura que considere que el capital humano es la parte más importante de su organización.



## **4.2 SURGIMIENTO E IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE SALUD OCUPACIONAL**

Los programas de salud ocupacional y el concepto como tal ha ido surgiendo como resultado de mejores practicas administrativas, las cuales buscan crear elementos diferenciadores en las organizaciones que se constituyan en ventajas determinantes de crecimiento y progreso; no se puede desconocer que los cambios del mercado obligan a las empresas a reevaluar elementos como productividad, calidad, costos y a generar ventajas competitivas que los posicionen en el mercado.

Son los trabajadores los que forman las organizaciones, y si partimos de este principio se puede entender que, preocuparse y trabajar proactivamente por su salud y su integridad, puede ser una parte importante de una estrategia empresarial en tiempos de crisis, y una gran inversión que seguramente se reflejará en mejores resultados para las compañías.

Anteriormente las organizaciones centraban su atención en invertir en maquinaria, o reducir costos en los procesos administrativos, sin embargo, la practica actual propone que en la medida que una organización centre su atención en procesos que afecten directamente al capital humano, mayor será la compensación en términos de productividad y competencia. De igual manera, no se puede desconocer que en la medida que un individuo sienta que desarrolla su actividad en un ambiente que le proporciona todos los elementos necesarios para realizarla de manera efectiva, mayor y mejor será su rendimiento; así pues, podría decirse que el trabajar en la prevención de riesgos, como factor integral de la gestión empresarial, es un aspecto que influye en la productividad y la posibilidad competitiva de las organizaciones. La inversión en el Recurso Humano debe tener un retorno claramente identificable en términos de productividad, crecimiento y logro de objetivos estratégicos

Con la caída de las barreras arancelarias con la menor intervención del estado en asuntos económicos con la globalización de la economía, los mercados van haciéndose mas transparentes y las empresas que pretenden mantenerse deben hacerlo con base en una mejora continua de su competitividad. Del análisis de este factor surgen una nueva cultura que aclara la necesidad de invertir en el trabajador en lo que se refiere a capacitación y mejoramiento de sus condiciones de trabajo; de allí la importancia de gerenciar los programas de salud ocupacional de manera prioritaria, de forma tal que pueda convertirse en estrategias organizacionales.

Muchos empresarios creen que por estar asegurados a través de una administradora de riesgos profesionales (ARP) los costos en accidentes y enfermedades profesionales no son significativos para ellos. Sin embargo diversos estudios demuestran que del costo total pagado por los accidentes de trabajo, los empleadores deben asumir el 65.2%. De la misma manera, se han presentado en el mundo, estudios sobre el costo de la accidentalidad laboral, tal como lo menciona la OIT, la cual plantea que la accidentalidad le cuesta al mundo el 4% del PIB, lo que equivale toda la producción al continente africano. Esta cifra demuestra con datos reales la incidencia y el costo para el mundo de no tener una consciencia preventiva y mirar la prevención como un gasto y no como una inversión.

Lo anterior, obliga a replantear la forma de gerenciar los programas de salud ocupacional y reflexionar sobre el impacto que pueden tener las condiciones de salud y seguridad en temas de productividad y competitividad.

### **4.3. SALUD OCUPACIONAL COMO VENTAJA ESTRATEGICA EMPRESARIAL**

Se puede considerar que una empresa es altamente competitiva cuando se diferencia por su capacidad de innovación, la calidad de sus productos y su productividad; hoy en día la diferencia no se marca por las relaciones con los clientes y proveedores, hoy surge un concepto que cobra más importancia y es la cultura de la relación de la empresa con sus trabajadores como factor de productividad; es esa necesidad de "invertir en el trabajador", tanto en lo que se refiere su capacitación, como en lo referente las mejoras de sus condiciones de trabajo lo que diferencia a las organizaciones de hoy

Desde hace algún tiempo se ha venido hablando de responsabilidad social, cuyo término involucra aspectos legales, éticos, obligaciones laborales y en el cual se encuentra inmerso el concepto de Salud Ocupacional, el cual busca proteger al trabajador de todos los riesgos que puedan derivarse de su actividad laboral y que puedan llegar a afectarlo tanto física como psicológicamente, por enfermedades adquiridas dentro del entorno laboral (como stress, problemas ergonómicos, etc). Sin embargo a pesar de ello pocas organizaciones conocen a profundidad el tema, así como los beneficios que se derivan de esta práctica.

No obstante, el generar y ejecutar un buen programa de gestión de Salud Ocupacional se constituye en una ventaja estratégica que permite, además del beneficio que le proporciona al trabajador, una mayor productividad reflejada en un alto compromiso del mismo; de igual manera propicia una cultura organizacional hacia el desarrollo, generando una disminución de los costos de atención médica (costos directos), así como los costos derivados de las horas-hombre - pérdidas por efectos de la enfermedad de los trabajadores (costos indirectos).

Lo anterior, sumado a los cambios estructurales dentro de las organizaciones, los procesos de calidad y la globalización, hacen que las empresas diseñen estrategias que les permitan ser mas competitivas dentro del mercado,

involucrando el concepto de responsabilidad social , cumpliendo con parámetros internacionales y generando una ventaja competitiva a través del incremento de la productividad.

La gestión de la Salud Ocupacional debe considerarse como una herramienta de tipo gerencial, que mejore la productividad y la rentabilidad de las empresas. La actitud de los Gerentes y de los responsables por la gestión de Salud Ocupacional en las empresas debe garantizar que ésta gestión, traducida en mejor calidad de vida para los trabajadores, se convierta en una nueva contribución al valor agregado de la organización que representan. Generalmente, cuando se aborda el tema de salud ocupacional en las organizaciones, se le da únicamente la importancia por la connotación legal que tiene y por la obligatoriedad en su cumplimiento, por esta razón y, por tratarse de un tema que se maneja en el ámbito administrativo, siempre será susceptible en términos de reducción de costos, por esto, es necesario exponer el tema de salud ocupacional como un mecanismo más que permite cumplir los objetivos de la organización y que representa una ventaja competitiva a las empresas que lo ejecutan de manera correcta.

Bajo esta nueva visión gerencial la salud se constituye en un factor de desarrollo, en un factor de producción, en un factor de productividad, en un factor de innovación y en un factor de competitividad.

Lamentablemente los países no consideran a la salud como un importante elemento de generación de valor agregado que contribuye al desarrollo y competitividad de las Naciones y aun menos los empresarios consideran que la salud de sus trabajadores son un factor clave para generar valor agregado, es decir de su productividad, de su capacidad innovadora y de su competitividad. No consideran que la salud de sus trabajadores contribuye directamente a la generación de valor agregado de sus organizaciones. Siguiendo en este marco de definiciones gerenciales se puede definir a la salud ocupacional como el estado

biológico de los miembros de una organización que permite individual y colectivamente la generación de valor agregado de aquella.

Es así que el control de los riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores, su inducción y capacitación permanente, su mantenimiento a través de las evaluaciones médicas periódicas y su participación activa en los programas de salud ocupacional contribuiría a mejorar la productividad de las organizaciones.

Por lo anterior surge la necesidad de profundizar en una mejor comprensión de las causas y costos reales de los accidentes y dotarlos de un contexto funcional para analizar sus fuentes de origen y ser capaces de controlar sus efectos. Una fuerza de trabajo saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cada país o comunidad. No sólo contribuye a la productividad y riqueza del país, sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de la sociedad, colectiva e individualmente. La salud es un medio para lograr los propósitos del fenómeno de la vida humana.

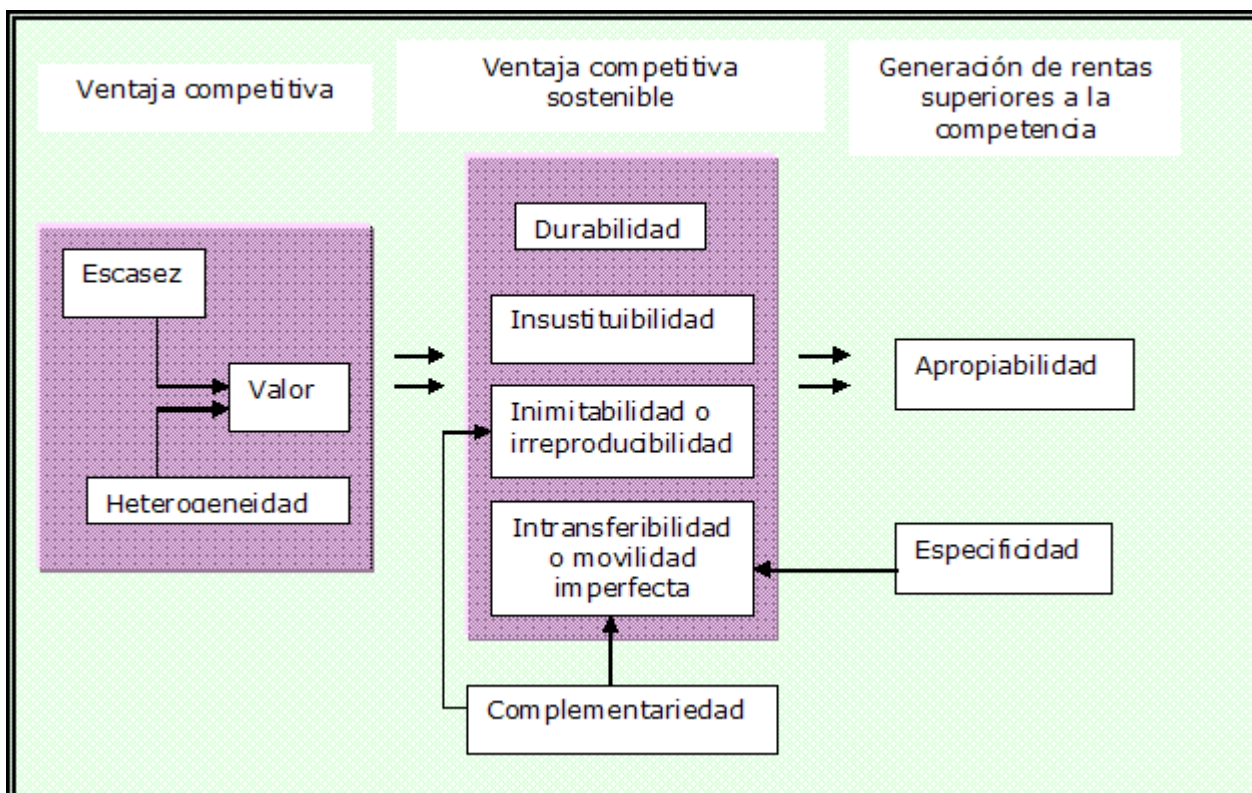
Muchos empresarios, verdaderos gerentes innovadores, ven claramente que su papel es dirigir grupos de trabajo y recursos capaces de mejorar la producción, con el menor costo posible y agregarle el mejor servicio post-venta a un producto o servicio de calidad impecable, que ha logrado una alta participación en el mercado. Dentro de estas prioridades para la empresa moderna se destaca el considerar a la fuerza laboral como el verdadero gestor de conocimiento, innovación y en síntesis el más importante gestor de valor agregado de la Organización

El progreso de un país, de una comunidad de una familia y el individual se logran sólo gracias al trabajo. No es solo cuestión de rentabilidad, ni de crecimiento del PIB, ni de incremento en el ahorro familiar sino que también tiene que ver con el logro de metas sociales como la paz, como la convivencia en orden, como la

libertad, como el ofrecer a los nuestros las mejores oportunidades para que adquieran habilidades y destrezas que los hagan exitosos.

Para lograrlo, sin duda, se requiere que la gestión de Salud Ocupacional asuma una nueva actitud desde la misma Gerencia, quienes deben entenderla como una oportunidad de generación de valor a los productos o servicios que prestan, de tal forma que haga a las empresas competitivas en un mundo cada vez más globalizado. Pero a su vez debe generar para los equipos de Salud Ocupacional de esas organizaciones, nuevos retos frente a una forma diferente e innovadora de gestionar la salud ocupacional, involucrando por su puesto y como elemento fundamental a los propios trabajadores.

Gráfico 1. Características de los recursos y ventaja competitiva sostenible.



#### **4.4 RECURSO HUMANO COMO ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD**

La competitividad, es la capacidad que posee una organización para mantener en forma sistemática ciertas ventajas comparativas, que le permitan alcanzar, mejorar y sostener una posición favorable en un entorno socioeconómico que cada vez es más exigente.

Las ventajas comparativas de una empresa, están ligadas directamente con las habilidades, recursos y conocimientos de las cuales ella dispone y sus competidores no, sin embargo, su verdadera ventaja, la constituye los beneficios y resultados que pueda obtener de ellas. La competitividad no surge en forma casual, es un proceso extenso en el cual se consideran diferentes factores que se encuentran enmarcados por un entorno, es por ello que, una organización que desee alcanzar un nivel adecuado de competitividad, debe organizarse en forma estratégica y dirigir sus esfuerzos a maximizar la eficiencia.

Para responder a las exigencias de un entorno competitivo, las empresas se ven obligadas a replantear sus procesos administrativos a fin de adaptarse a una nueva economía, esta evolución se ve principalmente en la gestión de recursos humanos, la cual busca hallar el ambiente propicio para que sus funcionarios puedan desempeñar sus actividades de la mejor manera. Las compañías de hoy trabajan en función del servicio y satisfacción del cliente, y para ello necesitan un personal con alto grado de compromiso en la organización.

Frente a estos retos y nuevos desafíos, los recursos humanos y su dirección se convierten en una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible en las empresas. En este contexto, su correcta gestión se ha convertido en el fundamento de la competitividad empresarial moderna, demostrando que las personas marcan la diferencia en el funcionamiento de una organización. En el ámbito contemporáneo incluso predomina el debate sobre el llamado capital humano y la gestión del conocimiento como vías para obtener mayores rendimientos en las entidades.

Existen estudios que afirman que el papel del recurso humano es un factor preponderante y que va ligado con el concepto de productividad; en 1974 los analista Ruch y Hershauer; de los estados Unidos, escribieron: “parece que las variables tecnológicas son un requisito para determinar el potencial de productividad, pero que las variables humanas o de actitud son de mayor fuerza en la determinación de la productividad del momento. Una deficiencia en motivación puede anular con mayor facilidad, mayor rapidez y más a fondo el efecto del equipo tecnológicamente avanzado, y que, al revés, un alto grado de motivación puede compensar y corregir un a deficiencia pequeña en el progreso tecnológico” (Bluestone; Bluestone, 1992) (1)

Es al recurso humano, a quien ese le reconoce explícitamente la capacidad para contribuir al aprendizaje de la organización y esta a su vez puede disponer de este recurso para movilizar su estrategia de innovación. Las empresas están formadas por personas que aprovechan sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos de las organizaciones, no es suficiente que exista un alto grado de desarrollo tecnológico si no se cuenta con el personal capacitado para manejarlo y con las condiciones de seguridad adecuadas para su buen desempeño.

Sin embargo, aunque se ha evidenciado la importancia de las personas en las empresas, las organizaciones no han prestado todavía atención suficiente al problema de la gestión eficaz de sus recursos humanos, ni tampoco al problema específico de cómo conseguir que estos recursos tengan más éxito en su tarea en aras de alcanzar una ventaja competitiva sustentable y duradera.

---

(1) LEONARD MERTENS. Competencia Laboral, Sistemas, Modelos y Surgimiento. Montevideo. 1996.

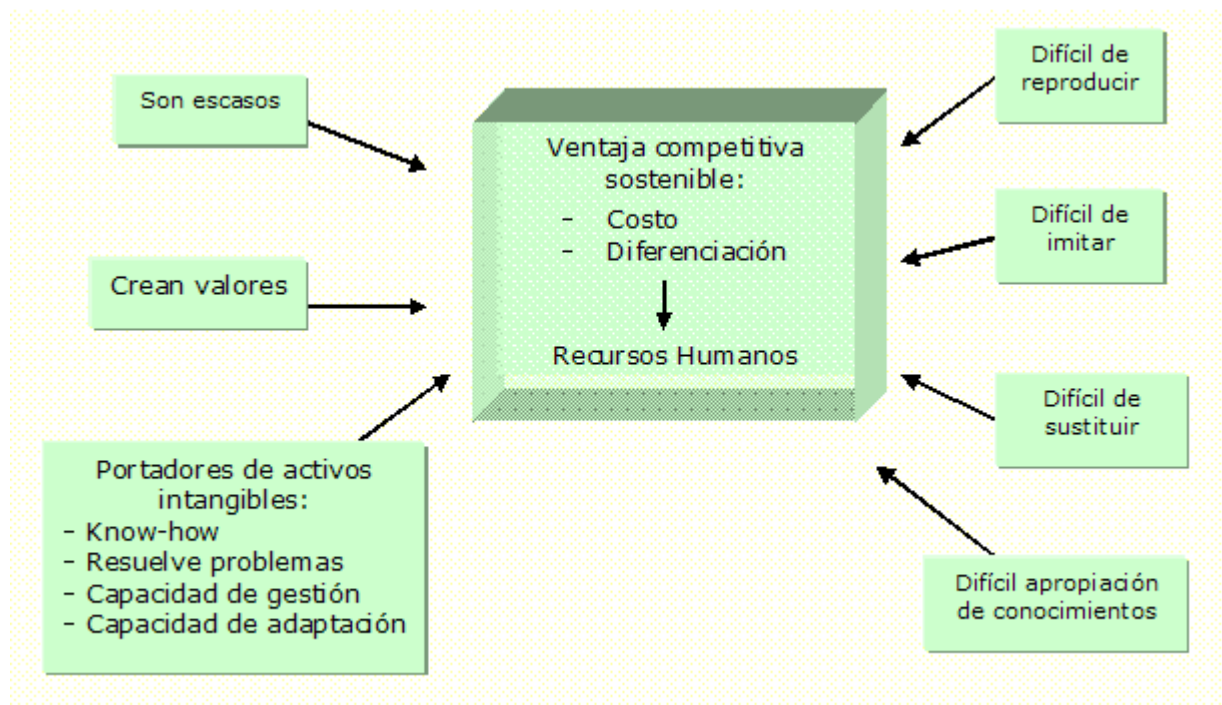


Para que una ventaja competitiva sea sostenible y duradera debe generar beneficios económicos efectivos y no debe ser de fácil imitación, además de alcanzar una rentabilidad sostenida en el tiempo y defenderse contra las fuerzas competitivas

Es importante resaltar que la ventaja competitiva se obtiene de los recursos propios de la organización y para que tengan el potencial de generar una ventaja sostenible deben ser valiosos, es decir que permitan crear estrategias que mejoren la eficacia y eficiencia, que los recursos sean por si solos una ventaja competitiva, no sean de fácil imitación y no sean fácilmente reemplazables.

Teniendo en cuenta la anterior, se puede afirmar que el recurso humano cumple todas las características, lo cual le permite ser un buen elemento para una estrategia competitiva.

Grafico 2. El capital humano en las organizaciones y su aporte a la estrategia de competitividad.



Los recursos humanos pueden contribuir a la reducción de costes tanto de forma indirecta, debido al rol que ejercen en la generación de costes de los productos y servicios, como directamente, en tanto los gastos de personal constituyen una de las partidas de coste más importantes para las empresas.

Su papel en la estrategia de diferenciación resulta más evidente puesto que, al contar con personal altamente cualificado, que adquiere conocimientos y

habilidades con rapidez, se puede fomentar la innovación y la creatividad, lo cual repercutirá en el rendimiento de la organización.

Otra característica importante del capital humano es su heterogeneidad, en tanto que se trata de seres humanos individuales con capacidades distintas, y esta cualidad debe ser contemplada y explotada por las entidades empresariales.

Asimismo, los recursos humanos manifiestan durabilidad ya que los intangibles, a diferencia de los recursos materiales que tienden a depreciarse con el tiempo, pueden comportarse de diversa manera, y concretamente, los conocimientos y habilidades de los empleados se incrementan cuando son utilizados habitualmente y se adquiere práctica y experiencia.

En lo que se refiere a la sustitución, la existencia de posibles sustitutos para determinados recursos y capacidades amenaza con volverlos obsoletos; pero los recursos humanos juegan en este sentido con una doble ventaja, ya que la habilidad cognitiva inherente les permite ser transferibles y adaptables entre una gran variedad de tecnologías, productos y mercados, al tiempo que la aplicación de prácticas de recursos humanos adecuadas contribuye a mantener y potenciar dicha habilidad cognitiva, evitando la obsolescencia. No obstante, es importante desarrollar las habilidades de las personas de forma que las innovaciones tecnológicas difícilmente puedan actuar como sustitutivas de las mismas.

Para imitar una ventaja competitiva basada en los recursos humanos es necesario, por una lado, que los competidores sean capaces de identificar exactamente cuáles son los componentes relevantes del sistema de recursos humanos que subyacen bajo esa ventaja y, por otro, que tengan capacidad para reproducirlos o adquirirlos, lo cual implica superar las barreras que dificultan la movilidad de los recursos humanos entre las empresas.

Finalmente, de nada le serviría a la empresa contar con unos recursos humanos con altos niveles de habilidad cognitiva, no sustituibles ni imitables, si el valor que aportan en la empresa no redundaba en ésta, es decir, si no es posible la

apropiación. La organización debe, por tanto, desarrollar mecanismos adecuados que garanticen la capacidad para retener el valor añadido por los recursos en su propio beneficio. En el caso de los recursos humanos, el problema de la apropiación es particularmente complejo, al no existir mecanismos formales que garanticen la acumulación de valor añadido dentro de la organización.

La Dirección de Recursos Humanos debe convertirse en apoyo importante en la construcción de ventaja competitiva sostenida para la empresa puesto que el éxito no radica en poseer los mejores recursos humanos sino en utilizar mejor dichos recursos con relación a las empresas de la competencia, a través del diseño de adecuadas políticas de recursos humanos.

De ahí que la Dirección o Gestión de Recursos Humanos desempeña un rol estratégico en las empresas de nuestros días, donde la mayoría de las grandes entidades poseen un departamento de Recursos Humanos que realiza no sólo tareas relacionadas con la administración del personal sino también aquellas de carácter estratégico. En este sentido Sastre y Aguilera proponen que se debe considerar la actividad de dicho departamento como una parte de la estrategia empresarial y no como un simple plan funcional.

En las empresas actuales, el recurso humano se convierten en el principal activo a los cuales debe atraer, desarrollar, motivar, conservar y proteger; y su correcta gestión deviene en un requisito indispensable para la competitividad organizacional. El enfoque moderno de Dirección de Recursos Humanos concibe al capital humano como una fuente de ventaja competitiva sostenible señalándolos como una inversión y no como un costo.

#### **4.5 MARCO LEGAL**

En Colombia el campo de la Salud Ocupacional, se encuentra enmarcado en toda la reglamentación dada a través del “Ministerio de la Protección Social mediante Sistema General de Riesgos Profesionales.”.

A partir de la vigencia de la Ley 100 de 1993, se reglamentaron con el Decreto 1295 de 1994, los lineamientos administrativos, económicos y asistenciales referentes a la salud de los trabajadores y a los riesgos profesionales, mediante la creación del Sistema General de Riesgos Profesionales. Este sistema surge a partir del Tercer Libro de la Ley 100 y se rige al igual que los referentes a pensiones y salud, por los principios de Unidad, Eficiencia, Participación, Solidaridad e Integralidad. En cuanto al principio de la Universalidad, o sea, la garantía de la protección para todas las personas sin ninguna discriminación, el Ministerio del Trabajo y seguridad Social trabaja para ampliar la cobertura de los trabajadores de los sectores informales, deportivos y campesinos El sistema cubre a los trabajadores dependientes vinculados mediante contrato de trabajo, los trabajadores independientes, los jubilados incorporados a la fuerza laboral y los estudiantes en práctica que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución, y cuya actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios.

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

### **LEY 9 DEL 24 DE ENERO DE 1979**

Por la cual se dictan normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. Esta ley establece las directrices para que las actividades desarrolladas por los trabajadores se lleven a cabo en buenas condiciones de tal forma que la salud de estos no se afecte por elementos contaminantes del medio ambiente.

### **RESOLUCION 02400 DE MAYO 22 DE 1979 (MINTRABAJO)**

Por la cual se establecen las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo. Esta resolución busca preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

### **RESOLUCION 2413 DE 1979 (MINTRABAJO)**

Por la cual se reglamenta la higiene y seguridad para la industria de la construcción. Esta norma regula los mecanismos y directrices que se deben tener en cuenta en la industria constructiva con el fin de lograr el adecuado manejo de la higiene y seguridad industrial en esta actividad.

### **DECRETO 614 DEL 14 DE MARZO 1984. (MIN TRABAJO)**

Bases para la organización de administración de salud ocupacional en el país. Este decreto determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, en busca de la constitución de un plan unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

### **RESOLUCIÓN 2013 DEL 6 DE JUNIO DE 1986. (MIN TRABAJO)**

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. (Posteriormente llamados COPASO). En cuanto a nombre y vigencia se debe acatar el Art. 63 del Decreto 1295 de 1994.

### **RESOLUCIÓN 1016 DEL 31 DE MARZO 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.

### **RESOLUCIÓN 7515 DEL 1 DE JUNIO DE 1990.**

Por la cual se establecen las Licencias de prestación de servicios de salud ocupacional.

### **RESOLUCIÓN 6398 DE DICIEMBRE DE 1991.**

Por la cual se establecen algunos procedimientos en materia de salud ocupacional (exámenes de ingreso a la empresa).

### **RESOLUCIÓN 1075 DEL 24 DE MARZO DE 1992.**

Establece actividades en materia de salud ocupacional incluye fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en los programas de salud ocupacional.

### **LEY 100 DEL 23 DE DICIEMBRE DE 1993**

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad

económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

**DECRETO 1295 DEL 27 DE JUNIO DE 1994.**

Determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

**DECRETO 806 DEL 4 DE AGOSTO DE 1998.**

Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud.

**DECRETO 1831 y 1832/94;**

Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.

**RESOLUCIÓN 2569 DEL 1 DE SEPTIEMBRE DE 1999.**

Por la cual se reglamenta los procesos de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del sistema de seguridad social en salud.

**DECRETO 873 DE 2001.**

Ratificación del Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo de la OIT.

**LEY 776 DE 2002.**

Normas sobre la administración, organización y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.

**RESOLUCIÓN 156 DE 2005.**

Por lo cuál se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.



**RESOLUCIÓN 2346 DE 2007.**

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

## **4.6 MARCO CONCEPTUAL**

Cuando nos referimos a Salud Ocupacional y Seguridad Industrial se deben tener en cuenta los siguientes conceptos:

### **Riesgos profesionales**

Es la posibilidad de enfermar o accidentarse debido a la labor desempeñada. Además, es la expresión de la relación Salud-Trabajo materializada a través de los accidentes que se producen como consecuencia directa del trabajo y las enfermedades catalogadas como profesionales.

### **Sistema general de riesgos profesionales:**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social define el sistema como: “El conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

### **Salud Ocupacional**

Es el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva. Las disposiciones sobre salud ocupacional se deben aplicar en todo lugar y clase de trabajo con el fin de promover y proteger la salud de las personas.

### **Accidente de trabajo**

- Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

- Todo proceso que se produce durante la ejecución de ordenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

- Todo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

## **Riesgo**

Probabilidad de siniestro, con pérdidas de vidas, personas heridas, propiedad dañada y actividad económica detenida durante un período de referencia en una región dada, para un peligro particular. Riesgo es el producto de la amenaza y la vulnerabilidad. Está clasificado en bajo, medio y alto.

## **Seguridad Industrial**

Conjunto de actividades dedicadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Son todas aquellas acciones y actividades que hacen que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y personales.

## **Higiene Industrial**

Es el arte, ciencia y técnica de reconocer, evaluar y controlar los agentes ambientales y las tensiones que se originan en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, o incomodidades e ineficiencia entre los trabajadores.

La definición admite que en los lugares de trabajo hay agentes ambientales y tensiones que pueden causar enfermedades. Esos agentes pueden ser

reconocidos, evaluados y controlados y tal actividad es primordial en higiene industrial.

### **Salud:**

La Organización Mundial de la Salud ha definido a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social.

### **Enfermedad Profesional:**

Enfermedad profesional es, la adquirida por el trabajador como consecuencia de su propio trabajo. O mas sencillo aún, como la definió Ramazzini en el título de su obra: "Las enfermedades a que están expuestos los trabajadores por razón de sus profesiones."

Desde el punto de vista legal, la ley del trabajo Venezolana en el artículo "se consideran como enfermedades profesionales todos los estados patológicos resultante del trabajo que efectúa el obrero o en el medio en el cual se encuentra obligado a trabajar; y que provoca en el organismo una lesión o un trastorno funcional, permanente o temporal, pudiendo ser determinadas las dichas enfermedades profesionales por agentes físicos, químicos o biológicos." El artículo 163 dice: "Se consideran como enfermedades o intoxicaciones profesionales las producidas por las sustancias que determinará el Ejecutivo al reglamentar la presente Ley, o por Resoluciones Especiales, cuando hayan sido adquiridas por obreros, empleados o aprendices que trabajen en industrias en las cuales se fabriquen o se empleen dichas sustancias".

**Accidente Con Ocasión:** Hace referencia al que ocurre cuando se está haciendo algo relacionado con la tareas.

**Accidente Sin Incapacidad:** Es aquel que no produce lesiones o que si lo hace, son tan leves que el accidentado continúa trabajando inmediatamente después de lo ocurrido.

**Actividad Económica – Clasificación:** Se entiende por clasificación de empresas el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad económica principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la entidad administradora en el término que determine el reglamento. Cuando una misma empresa tuviere más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo una misma identificación que será el número de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional. (Decreto 1295 / 94)(Decreto 1530 / 96)(Véase también Decreto 2100 / 95).

**Actividad:** Es la acción consciente, básica y exclusiva del ser humano con la cual se transforma la naturaleza, la cultura y / o la sociedad.

**Actividades De Alto Riesgo:** Para pensiones especiales: Según el decreto 1281 de 1994, se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores trabajos de minería subterránea, de exposición a radiaciones ionizantes, trabajos que impliquen exposición a altas temperaturas por encima de los valores permisibles y/o manejo de sustancias comprobadamente cancerígenas.

**Actividades De Grupo De Trabajo:** relacionadas con salud ocupacional: Son aquellas acciones cuya promoción sirve para dar sugerencias de seguridad, entrenar en el uso seguro de los elementos de protección personal y cumplimiento de las normas y reglas, e inculcar el reporte de accidentes. Las reuniones programadas para desarrollarlas deben ser frecuentes, responsables, con una duración justa y sobre todo que tengan la participación de todo el equipo. Deben ser eficientes.

**Actividades Que Protegen Su Salud:** En la implementación de los programas de estilos de vida saludables en el trabajo se debe incluir actividades tales como:

capacitación contra el consumo de sustancias adictivas, alcoholismo, prevención contra el estrés, controles médicos, etc.

**Actos Inseguros o Subestándares:** Son las acciones u omisiones cometidas por las personas que, al violar normas o procedimientos previamente establecidos, posibilitan que se produzcan accidentes de trabajo.

**Administración:** Es el proceso mediante el cual se distribuyen y asignan correctamente los recursos de la empresa, con el fin de alcanzar una mayor eficiencia en el logro de los objetivos.

**Administradoras De Riesgos Profesionales (Arp), Responsabilidades:** Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las normas, garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieron lugar. Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

**Alerta:** Es el estado anterior a la ocurrencia de una emergencia, declarado con el fin de tomar precauciones específicas debido a la probable y cercana ocurrencia de un evento destructivo.

**Ambiente:** Es el lugar físico y biológico donde viven el hombre y los demás organismos.

**Ambiente De Trabajo:** Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.

**Ausentismo:** Es la diferencia entre el tiempo contratado y el tiempo trabajado (siempre y cuando este último sea inferior al primero), lo que es igual al tiempo perdido.

**Bienestar Social, Actividades:** Las actividades de Bienestar social tienen como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia, a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y, en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extralaborales.

**Capacitación En Prevención:** Para hacer capacitación en prevención se deben tener como base los manuales de seguridad, en los que se debe describir las normas y los procedimientos correctos del trabajo. Para su desarrollo debe establecerse la siguiente metodología: Identificar oficios, equipos interdisciplinarios, procedimientos, riesgos y elementos de protección personal.

**Cargas De Trabajo:** Las cargas de trabajo se dividen en: carga física y carga mental o psicosocial. La carga física se refiere a los factores de la labor que imponen al trabajador un esfuerzo físico; generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza y movimiento e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular. La carga mental o psicosocial está determinada por las exigencias cognoscitivas y psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor. Con base en las cargas laborales se mide la calidad del ambiente del trabajador y con la adecuada planificación del ambiente del trabajo, se logra disminuirlas.

**Causas De Los Accidentes De Trabajo:** Las principales causas de los accidentes son: el agente en sí, la condición insegura, el tipo de accidente y el factor personal de inseguridad. Siempre hay factores multicausales en la ocurrencia de los accidentes de trabajo. Para su definición verdadera el investigador debe ser objetivo, analítico e imparcial. Al determinar correctamente las causas de un accidente se pueden implementar programas de capacitación. El análisis de las causas de los accidentes de trabajo sirve como información estadística y técnica.

**Comité Paritario De Salud Ocupacional - Copaso:** Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente (Art. 2 Resolución 2013 de 1.986). Debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional.

**Condiciones De Salud:** Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de salud ocupacional, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles socio-demográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto-reporte, encuestas, entre otros.

**Condiciones De Trabajo:** Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la



tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

**Consecuencias De Los Accidentes De Trabajo:** Son las lesiones personales y las pérdidas económicas por múltiples aspectos. Las consecuencias personales pueden ser desde lesiones pequeñas hasta la muerte. Las de tipo económico comprenden pensiones por invalidez o de sobrevivientes, indemnizaciones por incapacidad temporal o incapacidad permanente parcial y auxilio funerario, los daños que se produjeron en las máquinas y/o equipos, paro en la producción y los valores de servicios médicos y los salarios entre otros.

**Control Total De Pérdidas:** Es el programa diseñado para reducir o eliminar los accidentes que puedan dar como resultado lesiones personales o daños a la propiedad. Las funciones básicas del programa de control total de pérdidas son: Identificar los accidentes, control de las causas y reducción de las pérdidas. Se deben llevar a cabo dos procesos, la identificación de la pre-pérdida y la post-pérdida, para lo que se debe tener en cuenta el ambiente de trabajo, equilibrio lesión-daños y la gravedad y frecuencia de las causas que conlleva a ubicar, evaluar y señalar las exposiciones y los peligros. En consecuencia, para controlar las causas de los accidentes se debe tener control ambiental y del comportamiento de las personas.

**Cronograma De Actividades:** Es el registro pormenorizado del plan de acción del programa de salud ocupacional, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del Programa de Salud Ocupacional.

**Elementos De Protección Personal:** Estos deben ser suministrados teniendo en cuenta los requerimientos específicos de los puestos de trabajo, homologación según las normas de control de calidad y el confort. Además, es necesario

capacitar en su manejo, cuidado y mantenimiento, así como realizar el seguimiento de su utilización. Estos elementos de protección deben ser escogidos de acuerdo con las referencias específicas y su calidad. No importa si es más costoso uno que otro, lo importante es el nivel de prevención al que llegue. Sin embargo, esta es la última alternativa de control. Principales EPP: 1. Protección para la cabeza, facial y visual. 2. Respiratoria, auditiva, en alturas, pies, manos y todo el cuerpo.

**Enfermedad Profesional - EP:** Se considera 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 determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional. (Art 11, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

**Entrenamiento En Prevención:** Es la actividad formativa mediante un proceso planeado de aprendizaje continuado para que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades con la menor posibilidad de daños por accidentes y / o enfermedades profesionales. Este entrenamiento debe estar acorde con las políticas trazadas, contar con la infraestructura básica y realizar una investigación tanto de necesidades como de los puestos de trabajo.

**Ergonomía:** Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

**Evacuación:** Es el conjunto de procedimientos y acciones mediante las cuales se protege la vida e integridad de las personas en peligro al llevarlas a lugares de menor riesgo. Sus fases son: detección, alarma y evacuación. Las acciones prioritarias en una evacuación son: retirar a las personas, orientarlas, auxiliarlas, evitar el pánico y vigilar las instalaciones.

**Evaluación Del Proceso Del Programa De Salud Ocupacional:** Es la acción de medir el desarrollo del Programa de salud Ocupacional, comparar resultados con criterios establecidos en un período definido y analizar los factores que determinan el logro total o parcial de las metas previstas. Se realiza mediante la verificación de resultados obtenidos a través de la eficiencia (Cómo se alcanzaron los objetivos) y la eficacia (alcanzar objetivos). Esta evaluación se debe realizar sobre el Panorama de riesgos, los procesos de inducción y capacitación, las inspecciones generales a las instalaciones, los programas de mantenimiento preventivo, las normas y procedimientos establecidos, los programas contra incendios, señalización y demarcación, cantidad de accidentes ocurridos en determinado periodo y sobre las actividades de saneamiento.

**Evaluación De Los Programas De Salud Ocupacional:** Los resultados muestran el grado de efectividad o impacto que las acciones del programa de salud ocupacional han tendido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral, en un periodo dado. Esta evaluación se hace a través del análisis sobre el comportamiento de la proporción de expuestos a factores de riesgo con grado de riesgo superior a 1 o grado de peligrosidad alta. De igual forma, se mide la variación en el tiempo de los índices de accidentalidad y ausentismo y las proporciones de incidencia y prevalencia de morbilidad profesional, entre otros. Para tales efectos se comparan los resultados obtenidos al final del periodo anterior con los del periodo evaluado. Para las entidades competentes, los indicadores de mayor valor serán los índices de frecuencia y severidad de los accidentes, las tasas de ausentismo, enfermedades profesionales y cumplimiento del programa. Las autoridades de vigilancia y control establecerán el grado de

ejecución del programa de salud ocupacional con base en el cumplimiento de requerimientos, normas y acciones de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

**Examen De Ingreso:** Los objetivos de los exámenes de ingreso son: Establecer la capacidad física y emocional de un aspirante para realizar un trabajo determinado; Evaluar la salud general del trabajador; Elevar el nivel de satisfacción en el trabajador, ubicándolo en el puesto adecuado a sus condiciones físico – mentales; Elaborar una historia clínica ocupacional que sirva además para posteriores evaluaciones y Disminuir la rotación de personal, la accidentalidad (frecuencia y severidad) y el ausentismo de origen médico.

**Examen De Retiro:** Evalúa la salud del trabajador en el momento de retirarse de la empresa. El departamento de recursos humanos de la empresa debe informar al trabajador y al médico, en forma escrita acerca del examen. Debe realizarse dentro de los cinco primeros días hábiles después del retiro, ya que se presume que el trabajador se retiró en perfectas condiciones de salud.

**Factores De Riesgo:** Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y 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. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. Su identificación acertada y oportuna, contando con la experiencia del observador, son elementos que influyen sobre la calidad del panorama general de agentes de riesgo. Se deben identificar los factores de riesgo, en los procesos productivos, en la revisión de los datos de accidentalidad y las normas y reglamentos establecidos.

**Factores Psicosociales:** “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del

trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo". Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra 1.984. Estos factores tienen la potencialidad de actuar sinérgicamente en la generación de los accidentes. Los determinantes de los factores psicosociales son mentalidad, motivaciones, interrelaciones humanas y factores intrínsecos.

**Historia Clínica Ocupacional:** Documento en el que se consigna el historial médico del trabajador y los factores de riesgo a los que estuvo expuesto en oficios anteriores. Debe realizarse con el examen de ingreso y reevaluarse cada año con los exámenes periódicos de salud o al retirarse el empleado de la empresa. Debe tener dos copias, una para la empresa y otra para el trabajador.

**Incapacidad Permanente Parcial:** La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Ejemplo: La pérdida de cualquier miembro o parte del mismo, que implique una pérdida de capacidad laboral mayor al 5% pero inferior al 50%.

**Incapacidad Temporal:** Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. El subsidio que recibe un empleado que tenga incapacidad temporal es equivalente al 100% de su salario base de cotización. Se paga desde el día siguiente en que ocurrió el accidente. Al terminar el período de incapacidad temporal el empleador está obligado a ubicar al trabajador en el cargo que desempeñaba antes del accidente o reubicarlo en cualquier otro cargo para el que esté capacitado y que sea de la misma categoría del anterior.

**Indicadores De Gestión:** Son la herramienta fundamental para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto.

**Inspecciones De Seguridad:** Las inspecciones de seguridad se realizan con el fin de vigilar los procesos, equipos, máquinas u objetos que, en el diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud, han sido calificados como críticos por su potencial de daño. Estas inspecciones deben obedecer a una planificación que incluya, los objetivos y frecuencia de inspección. Las inspecciones se deben hacer además con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecidas (métodos correctos para operar máquinas, uso de equipos de protección personal, entre otras), el funcionamiento de los controles aplicados, así como de identificar nuevos factores de riesgo.

**Medicina Del Trabajo:** Es el conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud. Estudia la relación Salud-Trabajo, iniciando con el examen de pre-empleo, pasando por los exámenes de control periódico, investigaciones de la interacción salud con los ambientes de trabajo, materias primas, factores de riesgo psicosocial y en ocasiones actividades de medicina preventiva como control de Hipertensión, vacunación contra el Tétano y prevención cáncer ginecológico.

**No Son Accidentes De Trabajo:** No se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1.990, así se produzca durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador y el sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

**Normas De Seguridad:** Se refieren al conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta o para la comunidad laboral en general. Estas deben promulgarse y difundirse desde el momento de la inducción o reinducción del trabajador al puesto de trabajo, con el fin de evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Por lo tanto se deben hacer controles de ingeniería que sirven para rediseñar los procesos, la buena distribución de los puestos de trabajo y procurar instalaciones adecuadas.

**Panorama De Factores De Riesgo:** Es una forma sistemática de identificar, localizar, valorar y jerarquizar condiciones de riesgo laboral a que están expuestos los trabajadores, que permite el desarrollo de las medidas de intervención. Es considerado como una herramienta de recolección, tratamiento y análisis de datos. Los panoramas de factores de riesgos deben contener tanto la valoración de las áreas, como el personal expuesto, determinando los efectos que puedan causar y por supuesto, la determinación de medidas de control. Para realizar los panoramas se debe como primera medida priorizar los factores de riesgo, mediante la medición o valoración de los mismos, identificando de una manera secuencial las prioridades según el grado de peligrosidad del riesgo, proceso que

se denomina jerarquización de factores de riesgo. Debe ser sistemático y actualizable.

**Plan De Capacitación:** Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos. La programación, por lo tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente. Se trata de permitir que las personas reconozcan las creencias, actitudes, opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

**Plan De Contingencia:** Es el conjunto de normas y procedimientos generales basados en el análisis de vulnerabilidad. Es indispensable definir los objetivos, estrategias, los recursos y las actividades. Debe tener por los menos los elementos como antecedentes, vulnerabilidad, riesgo, organización, recursos, preparación y atención de emergencias. Este plan debe incluir un análisis de antecedentes que tendrá en cuenta los efectos producidos por desastres tanto físicos como anímicos y psicosociales. A nivel interno se debe contar con el personal, los brigadistas y el copaso. A nivel externo se tiene en cuenta el inventario de organizaciones cívicas, gremiales y públicas y el Sistema de atención y prevención de desastres. Se debe hacer una preparación para los planes de contingencia con simulacros, señalización, rutas de evacuación. Un plan de contingencia debe ser Integral, multidisciplinario, multinivel, técnico, y tener buena comunicación.

**Plan De Saneamiento Básico Y Protección Al Medio Ambiente:** Se refiere al mejoramiento de las condiciones higiénicas de la empresa en relación con las instalaciones locativas, manejo de desechos y aguas residuales, así como todas



aquellas emisiones ambientales que puedan poner en peligro la comunidad tanto laboral como circundante. Es necesario identificar y evaluar todas las fuentes que contaminen el ambiente, para establecer los mecanismos de control de acuerdo con la Resolución 2400/79 y teniendo en cuenta las demás normas de los Ministerios de salud y del Medio Ambiente. El saneamiento básico debe incluir entre otros aspectos, los siguientes: una adecuada distribución de zonas específicas para los diferentes usos y actividades; los pisos y paredes deben estar en buenas condiciones de mantenimiento; los desperdicios y basuras deben recolectarse en recipientes diferentes de acuerdo con el tipo de material para facilitar la labor de reciclaje. Además dichos recipientes deben permanecer tapados; el agua para consumo humano debe ser potable y los servicios sanitarios deben ser suficientemente, dotados de buenas condiciones de aseo; las aguas de desecho industrial y demás residuos líquidos o sólidos deberán ser tratados antes de ser descargados al ambiente externo.

**Política De Salud Ocupacional:** Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional u otras estrategias de comunicación (auto reportes, carteleras, buzón de sugerencias, etc). Esta política deberá resaltar el cumplimiento de las normas legales. Debe estar escrita, publicada y difundida.

**Primeros Auxilios:** Son las medidas o cuidados adecuados que se ponen en práctica y se suministran en forma provisional a quien lo necesite, antes de su atención en un centro asistencial. Para asegurar la atención oportuna y eficaz en

primeros auxilios se requiere capacitación y entrenamiento. El recurso básico para las personas que los prestan es el botiquín de primeros auxilios que debe contener antisépticos, material de curación, vendajes, tijeras, linternas y si se requiere, una camilla.

**Programa De Mantenimiento Preventivo:** Es el que se le hace a las máquinas o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro. Igual procedimiento deberá seguirse con los sistemas o aditamentos de control que se instalen para la disminución de los factores de riesgo. En este programa deberán aparecer las áreas, máquinas visitadas, las fechas de mantenimiento y los responsables de estas acciones.

**Programa De Orden Y Aseo:** El orden es fundamental en la seguridad, la falta de él puede contribuir a muchas clases de accidentes como caídas y choques, u originar fuego. Por ello se deben mantener pisos, pasillos y escaleras en buen estado, secos y libres de obstáculos, cables recogidos, tapetes bien estirados, un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar. Entonces, el programa de orden y aseo debe establecer la planificación y demarcación de áreas de circulación, dispositivos de seguridad para máquinas, equipos contra incendio, ya que esto evita el acceso accidental a las partes móviles o puntos de riesgo.

**Programa De Salud Ocupacional:** El programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del COPASO u otras

estrategias de comunicación (auto-reportes, carteleras, buzón de sugerencias...). La elaboración y ejecución de los programas de salud ocupacional para las empresas y lugares de trabajo pueden ser exclusivos y propios para la empresa o contratados con una entidad que preste tales servicios reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines. Es necesario que las personas asignadas sean profesionales especializados en salud Ocupacional, tecnólogos en el área o en su defecto personas que acrediten experiencia específica en Salud Ocupacional y educación continua no formal. El número de personas, sus disciplinas y el tiempo asignado dependerá del número de trabajadores a cubrir, y de los objetivos y metas propuestas para el desarrollo integral del Programa de Salud Ocupacional. Las funciones y responsabilidades deberán estar claramente definidas por escrito, bien sea en los respectivos contratos de trabajo o en los manuales de funciones. Además de ser conocido el programa debe estar apoyado en forma coordinada por todas las dependencias de la empresa, para evitar la duplicidad de recursos y esfuerzos, haciéndolo más eficiente y eficaz. Ver programas de salud ocupacional en las empresas.

**Recursos Físicos o Locativos:** Son todos aquellos elementos necesarios para el desarrollo de las acciones del Programa tales como: 1. Consultorio dotado con los elementos indispensables para la evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores (mesa de examen, equipo de signos vitales, balanza entre otros). 2. Muebles y equipos necesarios para el desarrollo de las acciones de tipo administrativo (archivo, escritorio, sillas y otros equipos de oficina), 3. Area con ambiente propicio para la capacitación y con la dotación necesaria (tablero o papelógrafo, equipos audiovisuales).

**Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial:** Es obligatorio para los empleadores que ocupen 10 o más trabajadores permanentes elaborar el reglamento de higiene y seguridad industrial. Este deberá ser cumplido por todos los trabajadores. Contiene las disposiciones legales acerca de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Mediante este

reglamento la empresa adquiere el compromiso de realizar las actividades del Programa de Salud Ocupacional correspondientes al funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional y a los sub-programas de medicina preventiva y del trabajo y de Higiene y seguridad industrial, estructurando medidas encaminadas al control en la fuente, en el medio y en los trabajadores (Ver modelo del Ministerio de Trabajo). Debe presentarse al Ministerio de Trabajo en original y copia para su aprobación. El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial se debe modificar cuando haya cambios de actividad económica o métodos de producción y/o cuando se haya cambio de instalaciones o disposiciones gubernamentales. El Reglamento de Higiene NO es único para todas las actividades económicas.

**Riesgos Profesionales:** Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. Comentario: El riesgo profesional es el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Este concepto genérico comprende dos especies: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

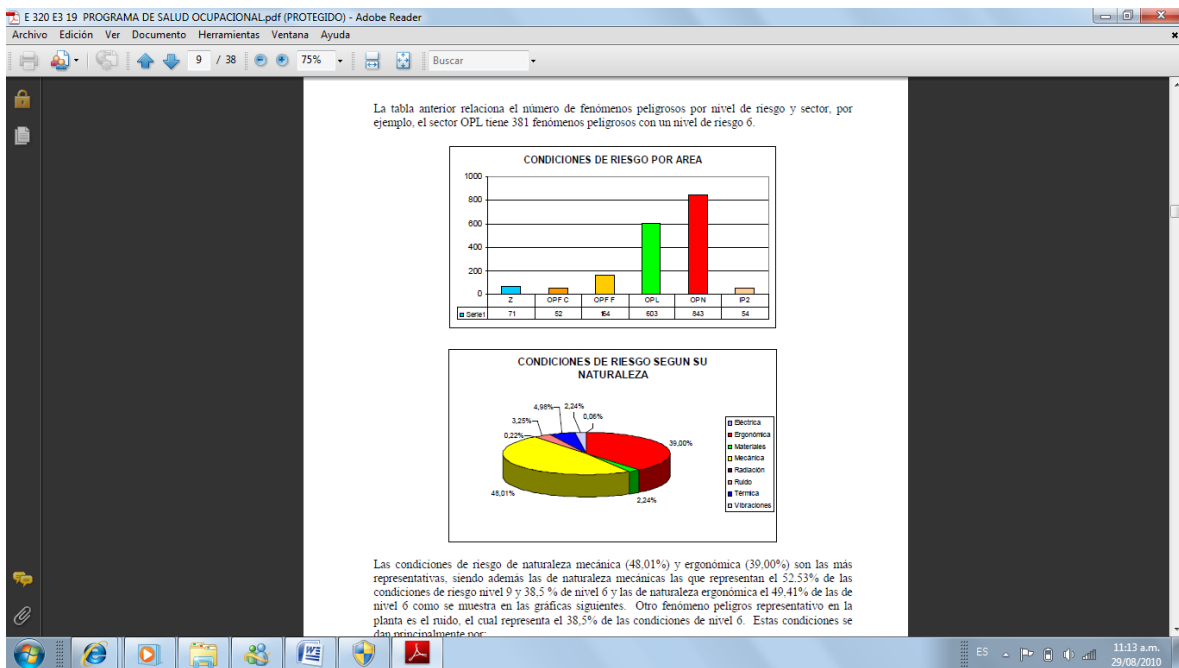
**Riesgos Psicosociales (Factores):** “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del trabajo, Novena Reunión, Ginebra, 1984). Además de lo anterior, inciden en las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Estos riesgos generados en el trabajo tienen su manifestación a través de patologías orgánicas, sicosomáticas y emocionales. Se

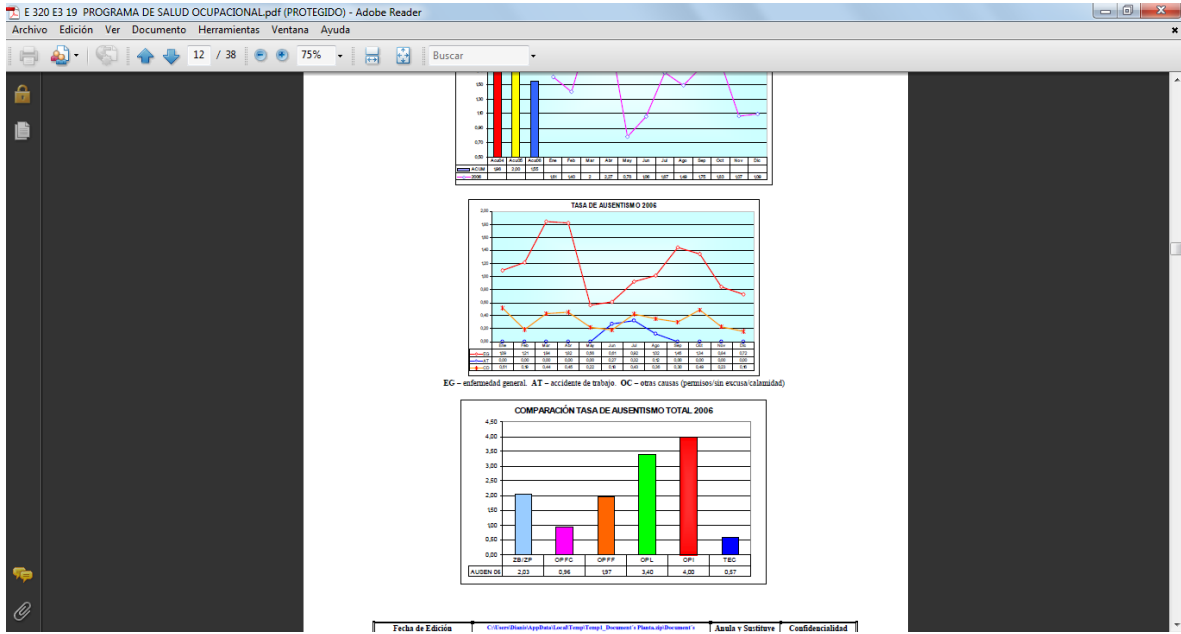
pueden prevenir mediante medidas dirigidas hacia el personal, ambiente y forma de trabajo.

**Riesgos Químicos:** Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. Estos son: Gases y Vapores, aerosoles, partículas sólidas (polvos, humos, fibras), partículas líquidas (nieblas, rocíos), líquidos y sólidos.

## 4.7 ANALISIS DEL CASO GRUPO MICHELIN

Por tratarse de una compañía que se encuentra vigente en el mercado, la información suministrada es netamente confidencial, por lo cual, los archivos a los cuales tuvimos acceso no pueden ser manipulados; sin embargo, como parte integral y soporte de nuestra monografía, estos archivos serán entregados en medio magnético para revisión y análisis.





E 320 E3 19 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.pdf (PROTEGIDO) - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Documento Herramientas Ventana Ayuda

20 / 38 75% Buscar

Origen/Sector FLSA T BOG-EP-SHT	TÍTULO DEL DOCUMENTO <b>PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL</b>	Referencia: E.319 E.319
------------------------------------	--	----------------------------

**5.6 Cronograma y Programas de gestión en seguridad y salud ocupacional**

Michelin define anualmente un plan de acción y un cronograma (ver anexo) para las actividades a realizar en seguridad e higiene industrial, ergonomía y en medicina preventiva y del trabajo. Estas actividades son coherentes con los objetivos y metas fijados, la actividad industrial desarrollada y las condiciones de riesgo identificadas y evaluadas, así como con las estadísticas de salud y accidentalidad.

El Grupo Michelin ha desarrollado la herramienta PSA (Pilotage Sécurité Atelier), la cual define las buenas prácticas en seguridad, higiene y ergonomía (BPS) que deben ser aplicadas en todos los sitios industriales. Esta herramienta orienta la ejecución de las acciones en seguridad que se realizan en los diferentes talleres de la planta.

Es importante hacer énfasis en la interrelación existente entre los diferentes programas para la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de manera que se le brinde a los trabajadores condiciones de trabajo seguras y saludables al tiempo que se garantice la productividad y calidad de la organización y sus productos, respectivamente.

**6. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN**

**6.1 Estructura y responsabilidad**

A través de la dinámica de Resultados con Responsabilidad (PRM) y la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, la Organización define su compromiso con la preservación de la salud de las personas en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales.

Michelin, planta de Bogotá cuenta con un área de Medio Ambiente y Protección, la cual incluye los campos de:

- Seguridad e higiene Industrial y Ergonomía (SHT)
- Salud (S)
- Seguridad patrimonial e incendios (SSI)
- Medio Ambiente (E)

La Organización asigna recursos humanos, tecnológicos y financieros para el desarrollo de las

11:19 a.m.  
29/08/2010

## **5. DESEÑO METODOLOGICO**

### **5.1 TIPO DE INVESTIGACION**

El tipo de investigación aplicada es de tipo descriptivo el cual tiene como objeto el análisis conceptual de diferentes documentos con el fin de analizar el caso específico de una organización , se pretende analizar los conceptos de manera individual y de esta manera determinar la incidencia de cada uno en el objetivo general planteado en el presente trabajo.

### **5.2 ANALISIS CASO GRUPO MICHELIN**

Se tomó como objeto de análisis el programa de salud ocupacional de Michelin, cuyo objetivo es establecer actividades de prevención de accidentes y enfermedades de origen profesional, tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los funcionarios, además de cumplir con los lineamientos legales.

Allí se pudo determinar que la organización tiene un programa estructurado donde se establece una política de salud y seguridad industrial y un reglamento de alcohol y drogas.

La empresa identifica y evalúa permanentemente los riesgos relacionados con su actividad, además de analizar las cifras de accidentalidad lo cual les permite direccionar y redefinir los objetivos del programa de salud ocupacional.

Cuenta con una matriz donde se identifica la probabilidad y la gravedad de los factores, esto les permite observar de manera detallada las condiciones de riesgo según su naturaleza.



Michelin define anualmente un plan de acción y un cronograma de actividades en seguridad, higiene industrial, ergonomía y medicina preventiva del trabajo, estas actividades son coherentes con los objetivos y metas planteado, la actividad industrial desarrollada y las condiciones de riesgo identificadas y evaluadas.

Existe una clara interrelación entre los diferentes programas para la prevención y el control de los accidentes de trabajo, de manera que se brinda a los trabajadores condiciones seguras y saludables al tiempo que garantizan **la productividad y calidad de la organización** y sus productos.

La responsabilidad y la autoridad del personal en cuanto a seguridad y salud ocupacional se encuentra definida en los organigramas y descriptivos de cargo de Michelin, de igual manera ha creado una estrategia interna mediante una herramienta que le permite asignar responsabilidades en temas de higiene y seguridad industrial a los Jefes e área.

La empresa define anualmente sus necesidades de formación y genera un plan anual acorde con su situación, actividades y riesgos identificados a los que puedan estar expuestos sus trabajadores; todo personal nuevo pasa por un proceso de inducción en temas de seguridad salud ocupacional, haciendo énfasis en la identificación y valoración de riesgos así como estándares básicos de comportamiento para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de tipo laboral.

Cuentan con una estrategia de comunicaciones cuyo objetivo es el de suministrar la información pertinente en temas de seguridad y salud ocupacional. De igual manera, busca garantizar las condiciones de seguridad mediante inspecciones periódicas a diferentes áreas para determinar factores de riesgo, hace mediciones en puestos de trabajo en temas de iluminación, ruido, temperatura, las cuales son realizadas con acompañamiento de la ARP.

Como parte final del proceso, todos estos resultados son medidos y cuantificados por el grupo directivo mediante indicadores, esto les permite ver el panorama global y si es necesario redefinir objetivos para una mejora continua.

## 6. CONCLUSIONES

- Son pocas las compañías en Colombia que asumen el reto de estructurar un programa de salud ocupacional que garantice el correcto funcionamiento de las organizaciones en lo referente a temas de salud ocupacional y seguridad industrial.
- Las compañías que ejecutan correctamente los programas de salud ocupacional son las que poseen los mayores factores de riesgo.
- No existe la dimensión del concepto de seguridad industrial y salud ocupacional, es visto como un tema de responsabilidad legal y claramente no hay una correlación de Recurso Humano – Seguridad – Salud y productividad.
- La manera como se han venido desarrollando los Programas de Salud Ocupacional a través del tiempo, muestran que a pesar de los grandes esfuerzos humanos, físicos y financieros que se destinan para alcanzar los objetivos, no han logrado impactar favorablemente ni los niveles de accidentalidad y de enfermedades de origen profesional, ni han modificado significativamente la cultura de seguridad al interior de las Organizaciones; esto obedece a que existe una resistencia a cambiar la forma como se ven y ejecutan los programas de salud ocupacional; deben verse como una relación costo beneficio y no como gasto.
- Se está conformando un nuevo modelo de sociedad calificada como “sociedad del conocimiento”, lo que obliga a las organizaciones a buscar nuevos modos de gestión en los que factores como el aprendizaje continuo, la innovación y la creatividad se convierten en elementos decisivos y críticos para lograr compañías más eficientes y competitivas.

Frente a estos retos y nuevos desafíos, los recursos humanos y su dirección se convierten en una de las principales fuentes de ventaja competitiva sostenible en las empresas, este contexto, su correcta gestión se ha convertido en el fundamento de la competitividad empresarial moderna, demostrando que las personas marcan la diferencia en el funcionamiento de una organización, teniendo en cuenta lo anterior es innegable pensar que un individuo en un ambiente laboral adecuado posee una capacidad de productividad más alta.

- La ventaja competitiva se obtiene a partir de los recursos de la propia organización. Según la Teoría de Recursos y Capacidades, los recursos son el elemento básico para la creación de capacidades y, a partir de ellas, de la ventaja competitiva. “Las organizaciones las construyen las personas, por tal razón es necesario enfocar las estrategias competitivas a lo que hace crecer las compañías”.
- En las empresas del siglo XXI los recursos humanos se convierten en el principal activo a los cuales debe atraer, desarrollar, motivar, conservar y proteger; y su correcta gestión deviene en un requisito indispensable para la competitividad organizacional. El enfoque moderno de Dirección de Recursos Humanos concibe al capital humano como una fuente de ventaja competitiva sostenible.

## **7. SUGERENCIAS**

Hoy nadie pone en duda las razones por las que la gente trabaja o por las que debe trabajar. El progreso de un país, de una comunidad de una familia y el individual se logran sólo gracias al trabajo. No es solo cuestión de rentabilidad, ni de crecimiento del PIB, ni de incremento en el ahorro familiar sino que también tiene que ver con el logro de metas sociales y el ofrecer a los nuestros las mejores oportunidades para que adquieran habilidades y destrezas que los hagan exitosos. Para lograrlo, sin duda, se requiere que la gestión de Salud Ocupacional asuma una nueva actitud desde la misma Gerencia, quienes deben entenderla como una oportunidad de generación de valor a los productos o servicios que prestan, de tal forma que haga a las empresas competitivas en un mundo cada vez más globalizado. Pero a su vez debe generar para los equipos de Salud Ocupacional de esas organizaciones, nuevos retos frente a una forma diferente e innovadora de gestionar la salud ocupacional, involucrando por su puesto y como elemento fundamental a los propios trabajadores.

Las empresas modernas deben modificar los patrones clásicos de la organización del trabajo e incorporar en su oferta de productos o servicios un mayor nivel de factores intangibles, teniendo en cuenta que el capital humano es importante como base generadora y potenciadora de las capacidades distintivas de las organizaciones.

## **BIBLIOGRAFIA**

MERTENS, Leonard. El enfoque de competencia laboral. Cinterfor. Montevideo.2000

MERTENS, Leonard. El enfoque de Competencia Laboral: Sistemas, surgimientos y modelos. Cinterfor. Montevideo. 1996.

FLAHERTHY, John E. Peter Drucker: La esencia de la administración moderna. México, Pearson. 2001. 448p.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROTECCION SOCIAL

<http://www.minproteccionsocial.gov.co>

ARP SURATEP

<http://www.suratep.com>

SERVICIO NACIONAL DE APENDIZAJE SENA

[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)



No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	ESPECIALIZACION EN SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL
2	TÍTULO DEL PROYECTO	LA SALUD OCUPACIONAL COMO ESTRATEGIA DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES
3	AUTOR(es)	RODRIGUEZ MARCELA -VERA SONIA
4	AÑO Y MES	2010-02
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	LLANO RENDON JUAN CARLOS
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	<p>La presente investigación pretende analizar la importancia de los programas de Salud Ocupacional, y su incidencia en el desarrollo productivo y de igual manera se busca comprobar si su correcta ejecución pueden constituir una estrategia humana de competitividad en las Empresas, esta estrategia debe ser apropiado y pertenencia con la organización. El potencial mas alto que poseen las empresas del sector servicios, es su capital humano, pues a diferencia de otros sectores donde la competitividad se basa en la calidad de un producto determinado quizás, por la tecnología y las buenas practicas en producción; las organizaciones del sector servicios apoyadas en habilidades, estrategias, y calidad de su recurso humano.</p> <p>This research aims to analyze the importance of occupational health programs and their impact on the productive and competitive development of companies. It will check if the proper execution of said programs constitutes a competitive human strategy within the business, which helps to generate an advantage for the organization. The most valuable asset service companies have is its human capital, because unlike other sectors where competitiveness is based on the quality of a product which relays on technology and/or good manufacturing practices. Organizations in the service sector are looking to sell a service supported by the quality of its human resource.</p>
7	PALABRAS CLAVES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salud</li> <li>2. Ocupacional</li> <li>3. Productividad</li> <li>4. Ambiente</li> <li>5. Empresas</li> </ol>
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Servicios
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo descriptivo
10	OBJETIVO GENERAL	Determinar, mediante un análisis conceptual si la buena ejecución de los programas de Salud Ocupacional constituyen una estrategia de competitividad en las Organizaciones
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Definir conceptos de Salud Ocupacional, historia e importancia dentro del contexto laboral.</p> <p>Identificar los antecedentes y ventajas de los programas de Salud Ocupacional, como una estrategia empresarial diseñada para prevenir los posibles riesgos.</p> <p>Determinar la influencia de los programas de Salud Ocupacional, como factor de competitividad y productividad en las Organizaciones.</p> <p>Identificar las ventajas de los programas de salud ocupacional, mediante el análisis de casos.</p>
12	RESUMEN GENERAL	<p>Tanto la salud ocupacional como la seguridad industrial realidades complejas dentro de las organizaciones, pues no se puede desconocer la relación entre el trabajo y la salud, así como el estrecho vínculo con el desarrollo de un país y el progreso de una sociedad; pues la capacidad productiva de una empresa se ve afectada dependiendo el entorno en el cual se desarrollen sus actividades.</p> <p>El potencial mas alto que poseen las empresas del sector servicios, es su capital humano, pues a diferencia de otros sectores donde la competitividad se basa en la calidad de un producto, determinado quizás, por la tecnología y buenas practicas en producción; las organizaciones de este sector buscan vender un servicio apoyadas en habilidades, estrategias, y calidad de su recurso humano; hoy, el bajo costo y la calidad no se constituyen en los únicos elementos diferenciadores de una empresa. En este contexto de alta importancia las ventajas competitivas, los factores intangibles como el conocimiento, la formación, capacidad de innovación, el manejo del mercado. Todos estos factores cobran jerarquía cuando se busca el cumplimiento de los objetivos de una empresa. Es evidente que los cambios del entorno, como el conocimiento, los acuerdos políticos, obligan a las empresas a adoptar nuevos procesos administrativos que les permitan competir y enfrentarse a un entorno exigente y que no presenta características uniformes.</p> <p>Es importante resaltar, que debido a la naturaleza "humana" del recurso, su productividad y competitividad pueden verse afectadas por factores como el ambiente de actividad que desarrollen, dicho de otra manera, en la medida que un trabajador desarrolle su labor en un ambiente laboral sano, su grado de competitividad pueden verse afectarse.</p> <p>Como se evidencian en la situación de la persona, ya que la enfermedad, el accidente y las secuelas e incapacidades que generan, inciden en los niveles de bienestar de la familia, la sociedad y de un país.</p> <p>Las circunstancias mencionadas anteriormente justifican el por qué de un estudio previo y levantamiento de un panorama de riesgo, que permita la implementación de un adecuado programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en la Organización que oriente, ejecute y evalúe las acciones que permitan el bienestar integral de todos sus empleados y que su inversión se vea reflejada en el desarrollo competitivo de la organización.</p>
13	CONCLUSIONES.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son pocas las compañías en Colombia que asumen el reto de estructurar un programa de salud ocupacional que garantice el correcto funcionamiento referente a temas de salud ocupacional y seguridad industrial.</li> <li>• Las compañías que ejecutan correctamente los programas de salud ocupacional son las que poseen los mayores factores de riesgo.</li> <li>• No existe la dimensión del concepto de seguridad industrial y salud ocupacional, es visto como un tema de responsabilidad legal y claramente de responsabilidad Humana - Seguridad - Salud y</li> <li>• La manera como se han venido desarrollando los Programas de Salud Ocupacional a través del tiempo, muestran que a pesar de los grandes recursos financieros que se destinan para alcanzar los objetivos, no han logrado impactar favorablemente ni los niveles de accidentalidad y de enfermedad.</li> <li>• Se está conformando un nuevo modelo de sociedad calificada como "sociedad del conocimiento", lo que obliga a las organizaciones a buscar nuevos factores como el aprendizaje continuo, la innovación y la creatividad se convierten en elementos decisivos y críticos para lograr compañías más competitivas.</li> <li>• Frente a estos retos y nuevos desafíos, los recursos humanos y su dirección se convierten en una de las principales fuentes de ventaja competitiva en el contexto, su correcta gestión se ha convertido en el fundamento de la competitividad empresarial moderna, demostrando que las personas marca la diferencia de una organización, teniendo en cuenta lo anterior es innegable pensar que un individuo en un ambiente laboral adecuado posee una capacidad competitiva.</li> <li>• La ventaja competitiva se obtiene a partir de los recursos de la propia organización. Según la Teoría de Recursos y Capacidades, los recursos se crean, se desarrollan y se mejoran, a partir de ellas, de la ventaja competitiva. "Las organizaciones las construyen las personas, por tal razón es importante que las organizaciones se enfoquen en la creación de capacidades competitivas a lo que hace crecer las compañías".</li> <li>• En las empresas del siglo XXI los recursos humanos se convierten en el principal activo a los cuales debe atraer, desarrollar, motivar, conservar y retener. El talento humano se convierte en un requisito indispensable para la competitividad organizacional. El enfoque moderno de Dirección de Recursos Humanos concibe al talento humano como una ventaja competitiva sostenible.</li> </ul>
14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<p>MERTENS, Leonard. El enfoque de competencia laboral. Cinterfor. Montevideo.2000</p> <p>FLAHERTHY, John E. Meter Drucker: La esencia de la administración moderna. México, Pearson. 2001. 448p.</p> <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PROTECCION SOCIAL  <a href="http://www.minproteccionsocial.gov.co">http://www.minproteccionsocial.gov.co</a></p> <p>ARP SURATEP  <a href="http://www.suratep.com">http://www.suratep.com</a></p> <p>SERVICIO NACIONAL DE APENDIZAJE SENA  <a href="http://www.sena.edu.co">www.sena.edu.co</a></p>