



Diagnóstico y actualización del programa de salud ocupacional en industrias Fimar

Jonatan Augusto Barrera Rueda, Jorge Eliecer Gómez Osses¹
Henly Mylene Flórez Villamizar²

¹Estudiantes de X Semestre de Administración de Empresas. Universidad Libre Seccional Socorro.
joaubaru@hotmail.com georshito1@hotmail.com

²Directora Mg. Henly Mylene Flórez Villamizar. Coordinadora de Investigación Administración de Empresas.
Universidad Libre Seccional Socorro, Colombia.
henly.florez@mail.unilibresoc.edu.co

Recepción Artículo: Abril 26 de 2013. Aceptación 19 julio de 2013

INNOVANDO EN LA U ISSN 2216 - 1236

RESUMEN

Todos los sistemas de gestión en las organizaciones son cada vez más conscientes de la importancia del individuo en la consecución de las metas. El programa de salud ocupacional y todos sus subprogramas hacen parte de un sistema de gestión de gran importancia, siendo la esencia para el bienestar de los trabajadores y para la empresa misma.

Figura 1. Implementos para seguridad Industrial



Industrias Fimar es una de las empresas con reconocimiento a nivel regional y departamental, cuenta con más de 40 años de experiencia en la producción y comercialización de maquinaria agrícola, su misión y política de calidad están enfocadas en el mejoramiento continuo de sus procesos, por esta razón y a través de un convenio con la Universidad Libre se realizó la actualización del programa de Salud Ocupacional, efectuándose un diagnóstico del programa y sus respectivos subprogramas, con el fin de determinar el nivel de implementación del mismo dentro de la organización, y de esta manera sugerir y proponer estrategias con respecto a cada subprograma como planes de

mejoramiento, que le permitan a la empresa continuar certificándose ante cualquier aseguradora y generando bienestar y seguridad en el trabajo a los colaboradores desde sus diferentes puestos o cargos de desempeño.

Palabras clave:

Copazo, subprograma de higiene, subprograma de medicina preventiva, subprograma de seguridad industrial.

I. INTRODUCCIÓN

Industrias Fimar, de acuerdo con su misión, visión y su política de calidad, busca el mejoramiento continuo de sus procesos y ser los mejores en producción y comercialización de maquinarias en el sector agrícola. Surge entonces la necesidad de actualizar e implementar el programa de salud ocupacional en pro del desempeño del recurso humano y tecnológico, generando un sistema integral de calidad total.

La implementación adecuada del programa de Salud Ocupacional sensibilizará a todas las áreas de la organización generando mayor productividad en los empleados y minimizando los índices de morbilidad, logrando que la organización optimice el recurso humano.

Es por esto que actualizar e implementar adecuadamente el programa de salud ocupacional es necesario para cualquier organización.

I.1 Antecedentes

El trabajo ha sido causa de muerte y enfermedad para los trabajadores durante toda la historia de la humanidad. En la historia, no se habían implementado métodos para controlar causas como muerte, enfermedad en fin; no era de interés de la compañía el ahorrar sufrimiento a los trabajadores mediante el control del riesgo. Al pasar el tiempo y al verse la industria más desarrollada y con normas y sindicatos que protegían al trabajador, se vio el sistema en la necesidad de buscar métodos de prevención y en ese momento entraron en función las llamadas ARP de la mano de la organización, este método utilizado permitía contar con un sistema de información que dejaba conocer las situaciones de riesgo laboral y los trabajadores expuestos a los que afectan.

El concepto Mapa de Riesgos nace en Italia en la década de los 60, época en la que tuvo lugar una experiencia social que contribuyó de manera original al desarrollo de una nueva organización de la salud laboral. Se desarrollo y encontró aplicación práctica lo que en los años 50 fue llamado movimiento de medicina sindical: partiendo de las estructuras sindicales existentes en algunas fábricas comenzó un

movimiento de lucha contra la nocividad de las condiciones de trabajo de dichas empresas, que dio lugar a una fructífera relación entre los médicos de empresa más progresistas y las estructuras sindicales. Los médicos realizaban su labor con la participación de los trabajadores, bajo una óptica de prevención y según un modelo metodológico propuesto por el sindicato (Rev San Hig, 1994).

Fue la época de las conquistas que inspiraron los principios teóricos del desarrollo normativo y de las estructuras administrativas que se dieron en Italia en los años siguientes. Fue la época de la "non monetizzazione" que en términos preventivos viene a decir que la salud del ser humano no puede tener un precio, la nocividad del trabajo no se paga sino que se elimina, aunque insistían en la necesidad de que existiera una legislación sobre los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, las incapacidades, etc., que previera la compensación del daño. También se hablaba de la "non delega" que suponía que la salud de los trabajadores debía ser gestionada por ellos mismos, en colaboración con los técnicos; es decir, suponía la participación de los trabajadores y de su subjetividad, tanto en la fase teórica, cognoscitiva, como en la fase de intervención (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid Torrelaguna).

Así, se empiezan a implementar las mejores condiciones de los trabajadores en diversos países, brindándoles derechos que fueron creados con ayuda e iniciativa de los representantes de los trabajadores, de la misma forma las disposiciones relativas a la prevención de los accidentes de trabajo y a la aplicación de medidas de seguridad e higiene.

I.2 Marco legal

- Decreto número 1295 de 1994 (junio 22). Por el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 776 de diciembre 17 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
- Decreto 2090 de 2003. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

1.2 Marco institucional

Industrias FIMAR nació en la ciudad de San Gil, mediante la conformación de la sociedad constituida por: Jaime Rueda Balaguera, Mario Acevedo Vecino y Luis Felipe Acevedo Guarín, creando la firma "Fabricación de Maquinaria Industrial Acevedo y Rueda, Talleres FIMAR LTDA" Sociedad registrada legalmente el 17 de Agosto de 1966, su planta física se ubicó en la calle 10 No. 11 - 16 y su actividad principal fue la producción de repuestos que satisficieran las necesidades de la industria de la región, por lo que uno sus principales clientes era la fábrica Hilanderías del Fonce (Fabrica de empaques y manilas del fique).

La iniciativa de la creación de Industrias FIMAR surgió ante la necesidad presentada por Hilanderías del Fonce y empaques del Cauca ya que todos sus repuestos eran importados desde Irlanda por vía marítima.

Para el año de 1976 se disuelve la sociedad Acevedo y Rueda y continua al frente de Industrias FIMAR: Jaime Rueda Balaguera como persona natural, quien asume la dirección de la empresa gracias a su preparación, experiencia y capacidad intelectual, siendo estas cualidades las que logran hacer eco en el comité de cafeteros para producir maquinaria que va a cubrir el proceso de secado de café y cacao; es así como la empresa incursiona en el mercado del beneficio húmedo del café, producción que hasta entonces había sido exclusivamente del occidente Colombiano.

Debido al incremento de la demanda generada por la bonanza en los precios del café del año 76 motivado por los excelentes resultados de alta calidad ofrecidos en la producción de secadoras de café y cacao, considerando el hecho de que la empresa seguía siendo la única del oriente del país dedicada a la producción de este tipo de maquinaria, es en el 77 cuando el comité de cafeteros de Santander amplía la propuesta de producción de maquinaria para el beneficio húmedo del café, incluyendo equipos para despulpar café. Es así como se especializa la empresa en los procesos del tratamiento del café, incluida la reducción del consumo de agua y disminución de la contaminación al despulpar el café, convirtiéndose en uno de los pilares de producción más importante para Industrias FIMAR.

Dada la experiencia, capacitación constante, infraestructura, calidad de la producción, cumplimiento y seriedad el éxito comercial en la producción de maquinaria para el beneficio del café, adquirió posicionamiento en otros gremios del agro como la caña, el frijol y el cacao, motivando a la creación de líneas de producción de desgranadoras y clasificadoras.

El 22 de Enero de 2003 se da inicio a la implementación del sistema de gestión de la calidad, con el fin de ser mejores cada día y así garantizar a los clientes productos con calidad y servicio eficiente.

El 11 de Junio de 2004 recibe la empresa el Certificado de Gestión de la Calidad aplicables a las siguientes actividades: "Diseño, fabricación y comercialización de maquinaria y repuestos para el sector agroindustrial e industrial y servicio de mantenimiento para los mismos".

Este certificado fue un reto que, más allá de ser una norma o exigencia del mercado, es una herramienta útil que aportó una cultura y un compromiso permanente de identificar y satisfacer las necesidades del cliente. Industrias FIMAR fue la primera empresa de San Gil en certificarse en Gestión de Calidad, Norma ISO 9001:2008.

Actualmente, la actividad organizacional de Industrias FIMAR sigue desarrollándose a través de la metalistería y metalmecánica, manteniendo una infraestructura que ha contribuido a la comercialización de sus productos a nivel nacional e internacional

Actividad comercial según Certificado de matrícula mercantil.

Fabricación de equipos para beneficio del café húmedo y seco, fabricación para equipos de torrefacción del café y cacao, fabricación de equipos para maquinaria agrícola, fabricación de equipos para el procesamiento de residuos sólidos (basuras). Como empresa tiene muy claras sus políticas para alcanzar la misión y visión previamente planteadas.

1.4 Pregunta problema

¿Cuál es el grado de importancia de tener actualizado el Programa de Salud Ocupacional en la empresa Industrias Fimar?

1.5 Objetivo general

Identificar nuevas estrategias y planes de mejoramiento para los diferentes puestos de trabajo de la empresa Industrias Fimar.

1.6 Objetivos específicos

- Determinar las debilidades de los sub programas y los aspectos que se deben actualizar.
- Realizar un cuadro DOFA para cada sub programa.
- Plantear estrategias para la implementación del programa de salud ocupacional y planes para el mejoramiento de la empresa.

2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

Exploratoria: su desarrollo se realizó por medio de fuentes secundarias de información, referencias bibliográficas, entrevistas y libros de la organización.

Descriptiva: porque es necesario la profundización en el tema en cuestión, acudiendo al instrumento de medición estadístico; la encuesta y la entrevista directa. (La encuesta se realizó en cada cargo, para determinar prioritariamente las actividades más importantes con las que la ARP debe capacitar a los trabajadores, utilizándose el diagrama de Grantt).

De Campo: debido a que se implementaron procesos de prueba con la finalidad de establecer las mejores condiciones, previo al diagnostico efectuado a través de un análisis DOFA.

2.2 Técnicas e instrumentos

Encuesta: mediante un instrumento estructural que se aplicó de forma directa a los trabajadores de la organización.

Revisión bibliográfica: tomándose información extractada de proyectos de investigación, documentación propia de la empresa y libros especializados.

2.3 Población y muestra

Se aplicó el instrumento directamente a los trabajadores tanto operativos como administrativos de Industrias Fimar. Para este estudio se tomó una población de 28 trabajadores.

Método Estadístico: Muestreo aleatorio simple, debido a que se considera una población finita, de la cual se extrae una muestra.

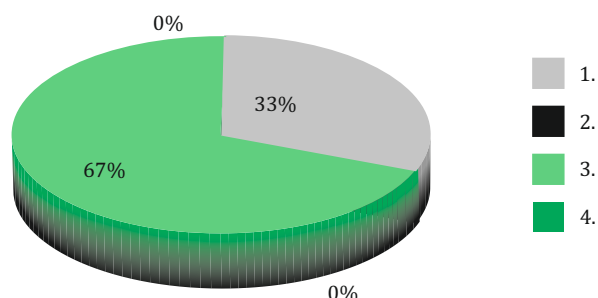
3 RESULTADOS

Partiendo de las encuestas realizadas a los 28 trabajadores se describen a continuación los siguientes resultados. Las preguntas se realizaron con una escala de calificación de 1 a 5, siendo 1 menos importante y 5 muy importante.

3.1 Debilidades de los subprogramas

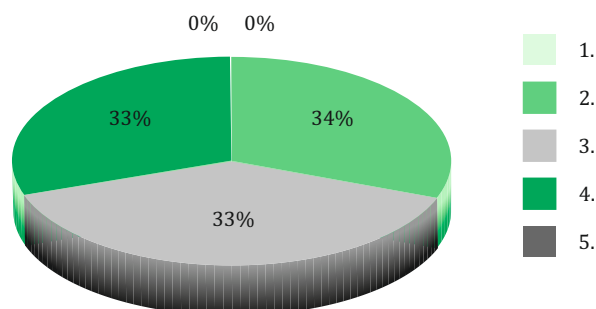
3.1.1 Análisis área administrativa

Figura 2. Manejo de riesgo de origen natural



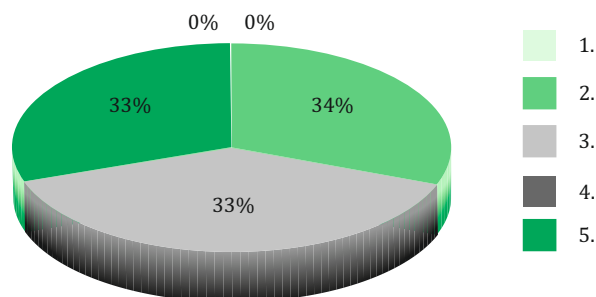
Con una calificación de 1 y 3, el 33% y 67% del personal administrativo respectivamente dice que es medianamente y no tan importante, incluir en el cronograma de capacitaciones con la ARP el manejo de riesgo natural.

Figura 3. Manejo de riesgo de origen social



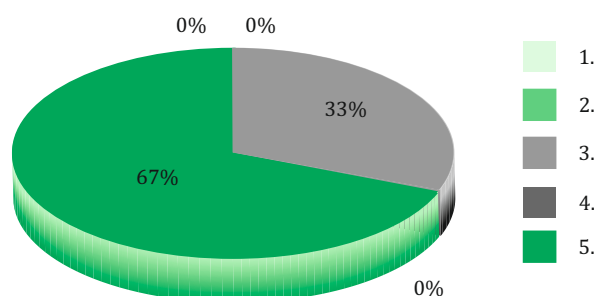
Para el manejo de riesgo de origen social la calificación se repartió equitativamente en los rangos 2, 3 y 4 donde su calificación fue de 33% respectivamente, determinándose que este aspecto es de mediana importancia para el área administrativa de la empresa.

Figura 4. Ergonómico - carga dinámica



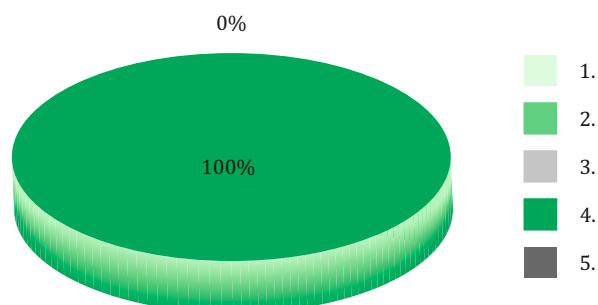
En la parte ergonómica - carga dinámica la calificación se repartió equitativamente en los rangos 2, 4 y 5 donde su calificación fue de 33% respectivamente, esto indica un grado medio-alto de importancia en el área administrativa de la empresa.

Figura 5. Ergonómico - carga estática



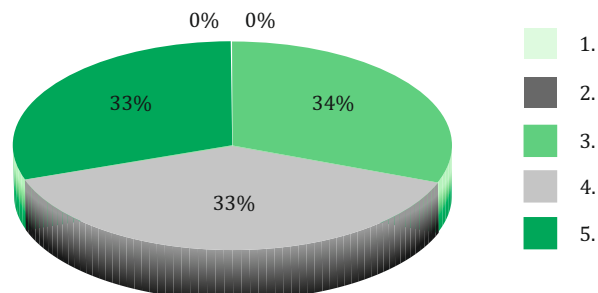
En cuanto al riesgo ergonómico - carga estática, el 33% lo califica en nivel 3, es decir que es medianamente importante mientras que el 67% del área administrativa lo califica en nivel 5, siendo muy importante para esta área incluir dicho aspecto en el cronograma de capacitaciones.

Figura 6. Manejo de situaciones de riesgo físico-químico-incendio



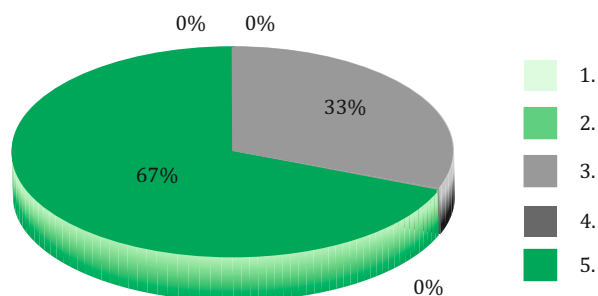
El manejo de situaciones de riesgo físico-químico-incendio obtuvo una calificación media alta ya que el 100% del área administrativa calificó en 4 este aspecto lo que la hace una de las actividades prioritarias en la empresa.

Figura 7. De primeros auxilios



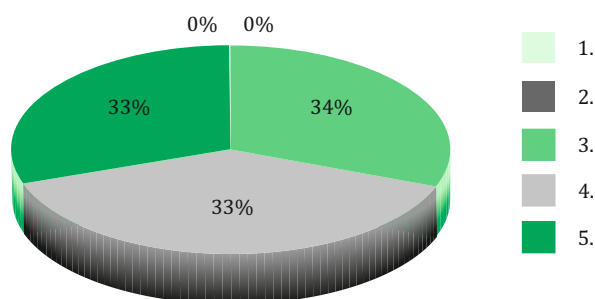
En el manejo de primeros auxilios la calificación se distribuyó equitativamente en los rangos 3, 4 y 5, siendo ésta de 33% respectivamente, esto indica una calificación media, es decir que no se considera de urgencia la capacitación en cuanto a esta actividad para el área administrativa.

Figura 8. Psicolaboral-contenido de tareas



En el área Psicolaboral - contenido de tareas, el 33% del área administrativa califica con nivel de 3 este aspecto, siendo para ellos medianamente importante, mientras que el 67% otorga una calificación de 5 a esta actividad, considerándola muy importante dentro del procesos de capacitación.

Figura 9. Psicolaboral- gestión



En área Psicolaboral – gestión, la calificación se distribuyó equitativamente en los rangos 3, 4 y 5 cuya calificación fue de 33% respectivamente, esto indica una calificación media, es decir que no se requiere con urgencia pero que podría necesitarse en el corto plazo esta actividad para el área administrativa.

Figura 10. Psicolaboral- relaciones humanas

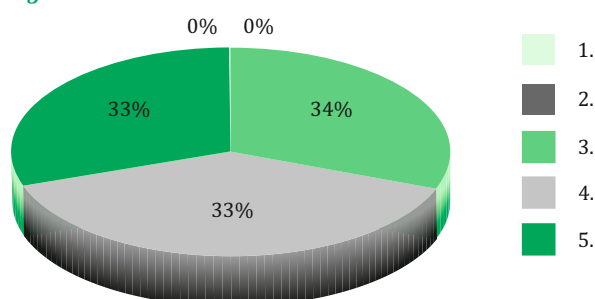
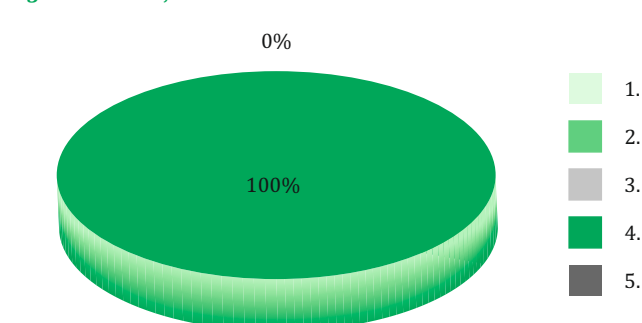


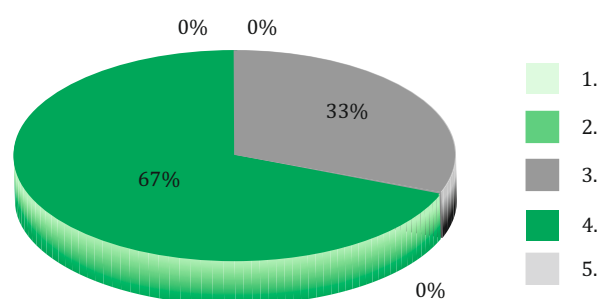
Figura 11. Manejo de estrés



En área Psicolaboral – relaciones humanas la calificación también se distribuyó equitativamente en los rangos 3, 4 y 5 cuya calificación fue de 33% respectivamente, esto indica una calificación media, es decir que no se requiere con urgencia pero que podría necesitarse en el corto plazo esta actividad para el área administrativa.

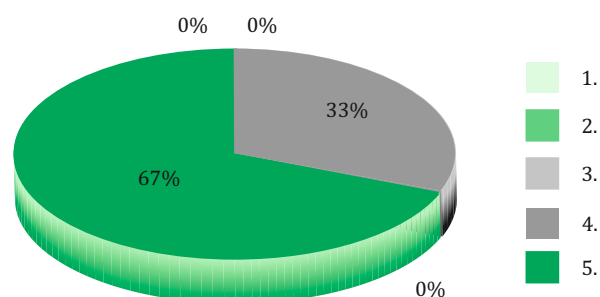
El manejo de estrés obtuvo una calificación alta ya que el 100% del área administrativa calificó sobre 5 este aspecto, lo que la hace una de las actividades prioritarias en la empresa.

Figura 12. Pausas activas



El 33% de los encuestados califican medianamente importante la inclusión de las pausas activas con una puntuación de 3, mientras que con una calificación de 4 el 67% del área administrativa dice que es importante incluir este aspecto en el cronograma de capacitaciones.

Figura 13. Prevención de enfermedades laborales



El 33% de los encuestados califican como importante la inclusión en el cronograma la prevención de enfermedades laborales con una puntuación de 4, mientras que con una calificación de 5, el 67% del área administrativa dice que es muy importante incluir este aspecto en el cronograma de capacitaciones.

3.1.2 Análisis área operativa

En el manejo de riesgo de origen social, el área operativa califica de la siguiente manera: un 21% con una calificación de 1 dice que no es importante incluir este tema en el cronograma de capacitaciones, el 32% con una calificación de 2 dice que no es tan importante la inclusión de este tema, un 26% dice que es medianamente importante incluir este tema en el cronograma de capacitación, por último existe un 21% que dice que sí se necesita incluir este tema en el cronograma, pues lo califican como 4, lo que indica un nivel medio-alto en el rango de importancia.

Figura 14. Manejo de riesgo de origen social

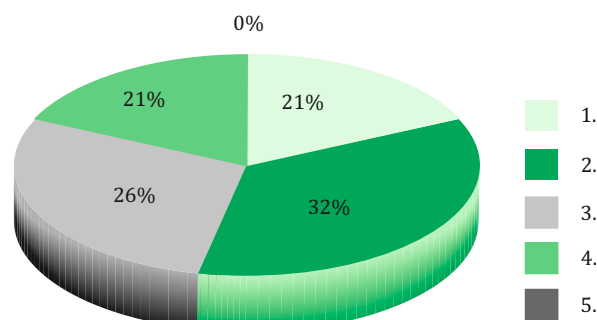
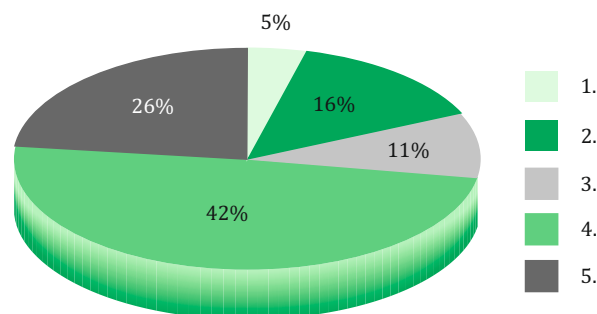
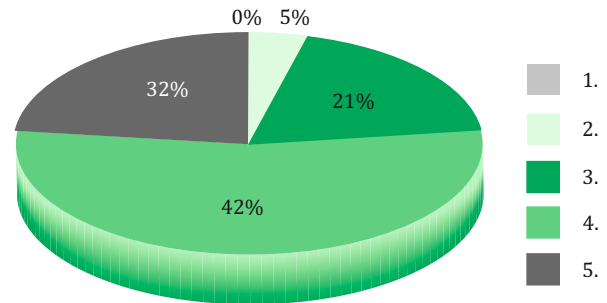


Figura 15. Manejo de riesgo eléctrico (alta y baja tensión)



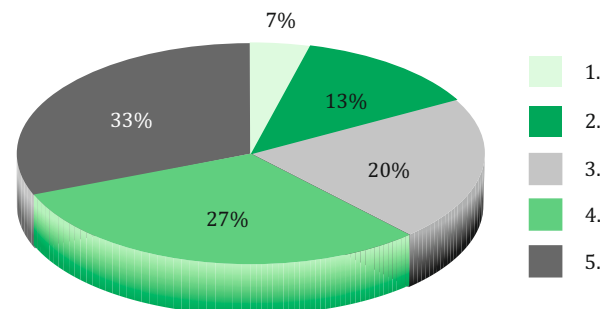
El 5%, 11% y 16% del área operativa califican con 1, 2 y 3 respectivamente, que el manejo de riesgo eléctrico (alta y baja tensión) no tiene mayor importancia para incluirlo dentro del cronograma de capacitación, mientras el 26% y 42% del área operativa, con una calificación de 4 y 5 respectivamente, dice que es muy importante incluir la actividad.

Figura 16. Ergonómico - carga dinámica y estática



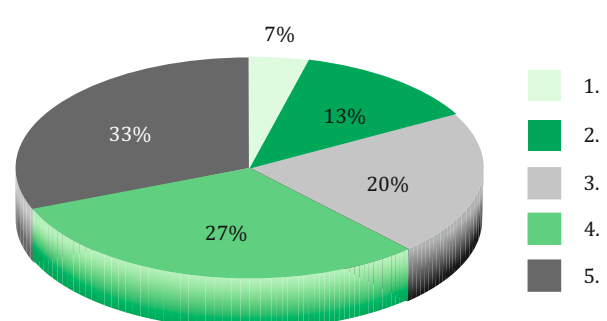
El 5% y 21% corresponden al área operativa y califican con 2 y 3 respectivamente, que el riesgo ergonómico – carga dinámica y estática no es tan importante para incluirlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 32% y 42% de los mismos califican con 4 y 5 respectivamente, que es de vital importancia incluir esta actividad dentro del cronograma.

Figura 17. Ergonómico – carga de los sentidos



El 7%, 13% y 20% del área operativa califican con 1, 2 y 3 respectivamente, que el riesgo ergonómico – carga de los sentidos, no es tan importante para incluirlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos califican con 4 y 5 comparativamente, que es muy importante anexar esta actividad dentro del cronograma.

Figura 18. Manejo de situaciones de riesgo físico-químico-incendio



El 7%, 13% y 20% del área operativa califican con 1, 2 y 3 correspondientemente, que el manejo de situaciones de riesgo físico - químico - incendio no es tan significativo para incluirlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos califican con 4 y 5 respectivamente, lo cual es importante agregar actividad dentro del cronograma.

El 7%, 13% y 20% del área operativa califican con 1, 2 y 3 comparativamente, que el manejo de riesgo físico (exposición y/o contacto frío calor) no es tan significativo para incluirlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos califican con 4 y 5 respectivamente, indicando la importancia de incluir esta actividad dentro del cronograma.

Figura 19. Manejo de riesgo físico (exposición y/o contacto de frío y calor)

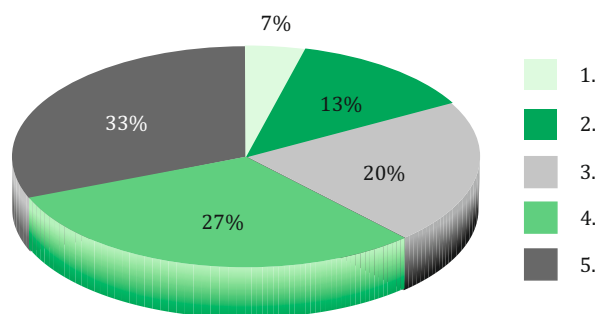
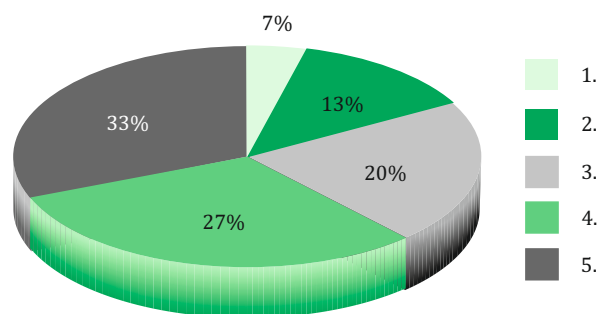
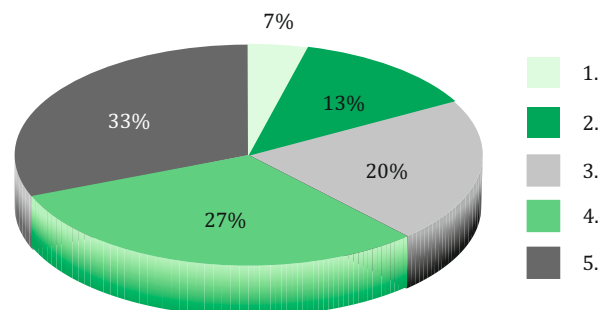


Figura 20. Manejo de riesgo mecánico (atrapamientos y caídas de objetos)



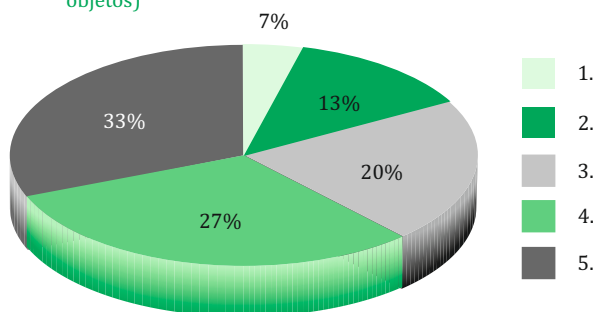
El 7%, 13% y 20% del área operativa califican con 1, 2 y 3, que el manejo de riesgo mecánico (atrapamientos y caídas de objetos) no es de vital importancia para incluirlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos califican con 4 y 5 respectivamente, lo que demuestra el valor para incluir esta actividad dentro del cronograma.

Figura 21. Manejo de riesgo mecánico (caídas a nivel, caídas de alturas y caídas de un nivel más alto)



El 7%, 13% y 20% del área operativa califican con 1, 2 y 3 correspondientemente, que el manejo de riesgo mecánico (caídas a nivel, caídas de alturas y caídas de un nivel más alto) no es tan importante para anexarlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos estiman con 4 y 5 respectivamente, que es muy importante incluir esta actividad dentro del cronograma.

Figura 22. Manejo de riesgo mecánico (cortes con objeto y golpes con objetos)



El 7%, 13% y 20% del área operativa aprecian con 1, 2 y 3 respectivamente, que el manejo de riesgo mecánico (cortes con objeto y golpes con objetos) no es tan importante para incluirlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos califican con 4 y 5, siendo de vital importancia incluir esta actividad dentro del cronograma.

El 7%, 13% y 20% del área operativa califican con 1, 2 y 3 respectivamente, que el manejo de riesgo mecánico (pisada sobre objetos y proyección de partículas) no es tan relevante para anexarlo en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos estiman con 4 y 5 comparativamente, que es de principal importancia incluir esta actividad dentro del cronograma.

El 7%, 13% y 20% del área operativa estiman con 1, 2 y 3 correspondientemente, que la prevención de enfermedades laborales no es tan importante para incluirla en el cronograma de capacitaciones, pero el 27% y 33% de los mismos califican con 4 y 5 respectivamente, que es muy relevante incluir esta actividad dentro del cronograma.

Figura 25. Prevención de enfermedades laborales

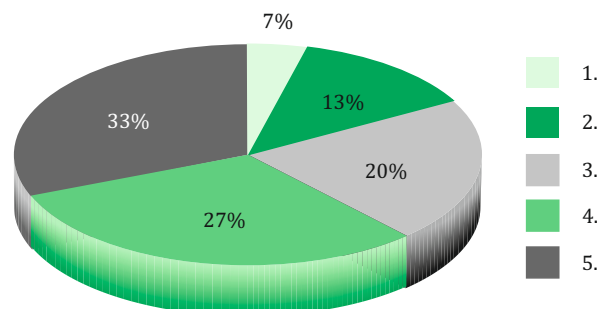


Diagrama de Grantt

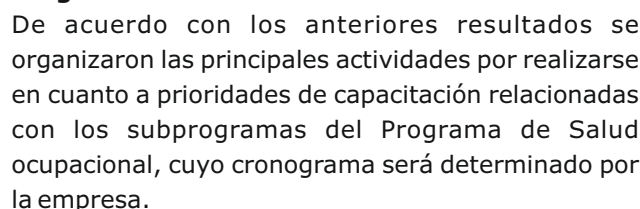


Figura 26. Prevención de enfermedades laborales

[illegible]

DOFA de cada subprograma

Otro de los aspectos desarrollados en la presente investigación fue el diagnóstico de la situación actual del programa con el fin de establecer sus fortalezas y debilidades, a partir de las cuales se presentan las diferentes estrategias de mejoramiento.

Copazo

Ambiente interno
Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> El programa está constituido según la norma. El COPASO tiene tiempo vigente de constitución según la resolución 2013 de 1986. Tienen una Evaluación del grado de desarrollo del programa ocupacional elaborado por UT.ASMUC.LTDA. Recurso humano capacitado en las buenas prácticas y manejos de recursos. El recurso humano posee los elementos de protección personal (E.P.P) óptimos
Debilidades <ul style="list-style-type: none"> El programa de salud ocupacional está incompleto. No tienen actas de reunión del COPASO. Falta de sensibilización de directivos y trabajadores en la gestión y prevención en salud ocupacional de la empresa. No existe un control adecuado en las actividades realizadas por el COPASO. La evaluación del grado de desarrollo del programa no está actualizado No todos los trabajadores utilizan los elementos de protección personal en sus funciones. El programa no posee un presupuesto independiente anual. No existe una matriz de riesgo.
Ambiente externo
Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> Vínculos con aseguradora de riesgos profesionales. Mejoramiento del clima organizacional. Mejoramiento de la imagen corporativa. Disminución del costo de las incapacidades. Mejora en los procesos de producción. La disminución de los índices de accidentes laborales se ve reflejada en la tasa de pago del mínimo porcentaje según el nivel del riesgo autorizado previamente por la aseguradora.
Estrategia fo <ul style="list-style-type: none"> Establecer el cronograma anual para las capacitaciones con la ARP correspondiente, encuestando a los trabajadores para determinar las actividades principales (o1,o4,f1,f2) A partir de la fecha elaborar y archivar las actas de las reuniones realizadas por el COPASO (o2,o4,f1,f2,) Según la evaluación del grado de desarrollo del programa, identificar mejoras y falencias actualizadas. (f1,f2,f3,o2,o4,o5) Fomentar la utilización de los elementos de protección personal con capacitaciones asertivas y hacer los respectivos controles.(o2,o5,o6,f3,f4)
Estrategia do <ul style="list-style-type: none"> Dar a conocer el programa de forma asertiva por el mejor medio de comunicación de la organización. (folletos, carteleras, reuniones, etc.) (o2,o3,o4,o5,o6,d1,d3,d5) Sensibilizar a la parte administrativa y operativa sobre la importancia de una buena gestión y cumplimiento del COPASO por medio de foros, charlas de motivación, informar de las responsabilidades y sanciones de cada uno por medio de folletos,etc.(o2,o3,o4,d3,d4,d5) Gestionar ante la ARP la actualización de la evaluación del grado de desarrollo del programa de salud ocupacional para evitar sanciones legales (d5, o1, o6). Asignar un presupuesto independiente para el desarrollo de las actividades del COPASO(o2,o3,o5,d4,d5,d6) Controlar por listas de chequeo las planillas de observación de puesto de trabajo, la correcta manipulación del material y los elementos de protección personal.(o,4,o,5, o6,d4,d5)

Subprograma de higiene y seguridad industrial.

Ambiente interno
Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> Reglamento de higiene y seguridad industrial, elaborado mediante contrato de prestación de servicios por ADMINISTRAMOS RIESGOS LTDA. Análisis de los accidentes e incidentes de trabajo en industrias fimar, asesor OI LTDA-CONTRATISTA ISS. Perfil demográfico y de morbilidad sentida en industrias Fimar, elaborado por Administramos Riesgos Ltda. Demarcación de las áreas peligrosas. Poseen plan de emergencias.
Debilidades <ul style="list-style-type: none"> El reglamento no está actualizado a las reformas de infraestructura realizadas en FIMAR. No hay una correcta revisión a los datos que están en los estudios de las diferentes aseguradoras a la empresa. El análisis de accidentes e incidentes no están actualizados. El perfil demográfico y de morbilidad sentida no está actualizado. No hay campañas de sensibilización y prevención de accidentes. No existe un panorama de riesgo adecuado a su actividad económica.
Ambiente externo
Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> Vínculos con nuevas aseguradores de riesgos profesionales. Disminución en accidentes e incidentes laborales. Disminución en el índice de discapacitados. Mejoramiento en el clima organizacional. La disminución de los índices de accidentes laborales se ve reflejada en la tasa de pago del mínimo porcentaje según el nivel del riesgo autorizado previamente por la aseguradora.
Amenazas <ol style="list-style-type: none"> Sanciones legales. Reestructuración de leyes, decretos y resoluciones nacionales.
Estrategias FO <ul style="list-style-type: none"> Establecer capacitaciones que enseñen a controlar los factores de riesgo para mantener el alto grado de seguridad en la empresa. (f4,f5,f6,o1,o2,o3,o4,o5)
Estrategias DO <ul style="list-style-type: none"> Realizar un comparativo antes y después del reglamento de higiene y seguridad industrial para determinar nuevas amenazas por cambios de infraestructura(d1,01,04) Gestionar nuevos análisis y evaluaciones con las aseguradoras, estableciéndolo como urgente en las actividades por desarrollar en el COPASO (d1,d2,d3,d4,d5,o1,o2,o3,o4,o5) Realizar campañas de sensibilización por medio de: charlas, seminarios, cartelera con índices de accidentalidad, volantes, folletos. (d5,o1o2,o3,o4,o5) Gestionar la actualización del panorama de riesgo adecuado para la empresa(d6,o1,o2,o3)
Estrategias FA <ul style="list-style-type: none"> Mantener archivado en forma digital y física las amonestaciones al personal por no cumplir con el plan de seguridad(f1,f4,f5,f6,a1,a2)
Estrategias DA <ul style="list-style-type: none"> Mantener en archivo de forma digital y física cualquier información que demuestre la gestión de mejoramiento en el área de salud ocupacional, empezando con la gestión de nuevos análisis y evaluaciones solicitada a la aseguradora pertinente y generar un plan de sensibilización a la parte administrativa y operativa por medio de charlas, seminarios, cartelera con los deberes, derechos y sanciones, volantes, folletos (d1,d2,d3,d4,d5,d6,a1,a2)

Sub programa de medicina preventiva y de trabajo.

Ambiente interno
Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con botiquines de primeros auxilios adecuadamente dotados según las necesidades de la empresa. La empresa desarrolla programas de estilos de vida saludable acordes con su perfil sociodemográfico.
Debilidades <ul style="list-style-type: none"> No tiene soporte de exámenes de ingreso. No tiene soporte de exámenes periódicos ocupacionales. No tiene soporte de los exámenes médicos de retiro. La empresa no cuenta con programas de vigilancia epidemiológica que controlen la exposición a los principales factores de riesgo. No se realiza programa de prevención para lesiones deportivas. No está conformada la brigada de primeros auxilios. No se dispone de miembros de la brigada de primeros auxilios para cubrir toda la jornada de trabajo.
Ambiente externo
Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> Vínculos con aseguradores de riesgos profesionales. Disminución en accidentes e incidentes laborales. Disminución en el índice de discapacitados. Mejoramiento en el clima organizacional. La disminución de los índices de accidentes laborales se ve reflejada en la tasa de pago del mínimo porcentaje según el nivel del riesgo autorizado previamente por la aseguradora.
Amenazas <ol style="list-style-type: none"> Sanciones legales. Reestructuración de leyes, decretos y resoluciones nacionales.
Estrategias FO <ul style="list-style-type: none"> Seguir manteniendo abastecidos los botiquines con los elementos necesarios para minimizar el impacto de los posibles accidentes (f1,o3,o4,o5) Mantener los programas de estilo de vida saludable como fútbol, baloncesto, o cualquier actividad física. (f2,o1,o2,o3,o4)
Estrategias DO <ul style="list-style-type: none"> Gestionar una actualización del estado médico del personal según el requerimiento de la empresa. (d1,d2,d3,o1,o4) Crear programas de vigilancia epidemiológica que controlen la exposición a los principales factores de riesgo mediante la gestión administrativa de la mano con la aseguradora (d4,o1,o3,o4,5) Conformar las brigadas de primeros auxilios y establecer los miembros para la jornada laboral y gestionar la prevención de lesiones deportivas (d5,d6,d7,o1,o2,o3,o4,o5)
Estrategias FA <ul style="list-style-type: none"> Mantener en físico todo el registro del gasto de los suministros de los botiquines y las actividades saludables que realicen.
Estrategias DA <ul style="list-style-type: none"> Gestionar de forma inmediata la actualización e implementación de programa de medicina preventiva y de trabajo con ayuda de las entidades correspondiente (d1,d2,d3,d4,d5,d6,d7,a1,a2)

4. CONCLUSIONES

La empresa debe tener presente todas las acciones estratégicas para el mejoramiento del programa de salud ocupacional que vela por el bienestar y cuidado del personal, disminuirá los índices de accidentalidad y en la misma proporción la tasa de pago del mínimo porcentaje según el nivel del riesgo autorizado previamente por la aseguradora; esta información ayudará al gerente en la toma de decisiones.

La administración de la empresa debe encabezar el plan de acción para la actualización e

implementación del programa de salud ocupacional, teniendo en cuenta que el mejoramiento se verá reflejado en la cadena de actividades tanto operativa como administrativa, contribuyendo al mejoramiento continuo de la empresa.

Es importante que la sensibilización del programa de salud ocupacional empiece en la cabeza administrativa para dar el ejemplo a las demás áreas de la empresa, dando la importancia que el programa merece debido a que la empresa se ve amenazada por el incumplimiento de la norma con sanciones monetarias hasta el cierre de la empresa.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Administradora de Riesgos Profesionales. (2002). Conceptos Básicos En Salud Ocupacional.

Administradora de Riesgos Profesionales Seguro Social. (2006). Programa Nacional de investigación y prevención de accidentes de trabajo. Sector comercio.

Congreso de la Republica de Colombia. (1993). Ley 100 de Seguridad Social. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993 Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html

García, G. M. (Agosto, 1994). Los Mapas de Riesgos, conceptos y metodología para su elaboración. Rev San Hig, 68 (3). pp. 443-453.

Mendoza, R. D. (2011). Programa de Salud Ocupacional, industrias Fimar. Socorro: Universidad Libre.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1999). Conozca el Sistema General de Riesgos Profesionales. República de Colombia.

Segovia, P. C. (Junio, 1994). Trabajo Equidad y atención primaria. Rev San Hig, 68 (3). pp. 345-356.