**PROGRAMA DE SALUD**

**OCUPACIONAL**

**DOCUMENTO MARCO**

**AFICENTER**

1. **INTRODUCCIÓN**

La Salud Ocupacional como parte de la Salud Integral, es la base fundamental para el desarrollo de el programa de Salud Ocupacional de AFICENTER.

La base de este programa es el estudio y control de las condiciones que dentro del medio de trabajo puedan afectar la salud de los trabajadores y principalmente las actividades de promoción de la salud. La salud ocupacional es tanto una exigencia legal como una estrategia de inversión que contribuye a incrementar el bienestar y la productividad mediante el mejoramiento de las condiciones laborales y de las condiciones de vida del grupo de trabajo. Esto se refleja en la política de salud ocupacional establecida por la empresa.

La salud ocupacional tiene como finalidad mantener el más alto grado de bienestar Bio-psico-social de los trabajadores, protegiéndolos en los puestos de trabajo de los riesgos resultantes de la actividad, permitiendo encontrar bienestar y satisfacción a nivel personal y laboral.

Este es un documento marco en el cual no se incluyen elementos propios de la ejecución del programa para garantizar su permanencia en el tiempo. Los elementos operativos se incluyen en el plan de acción junto a las actividades por subprogramas.

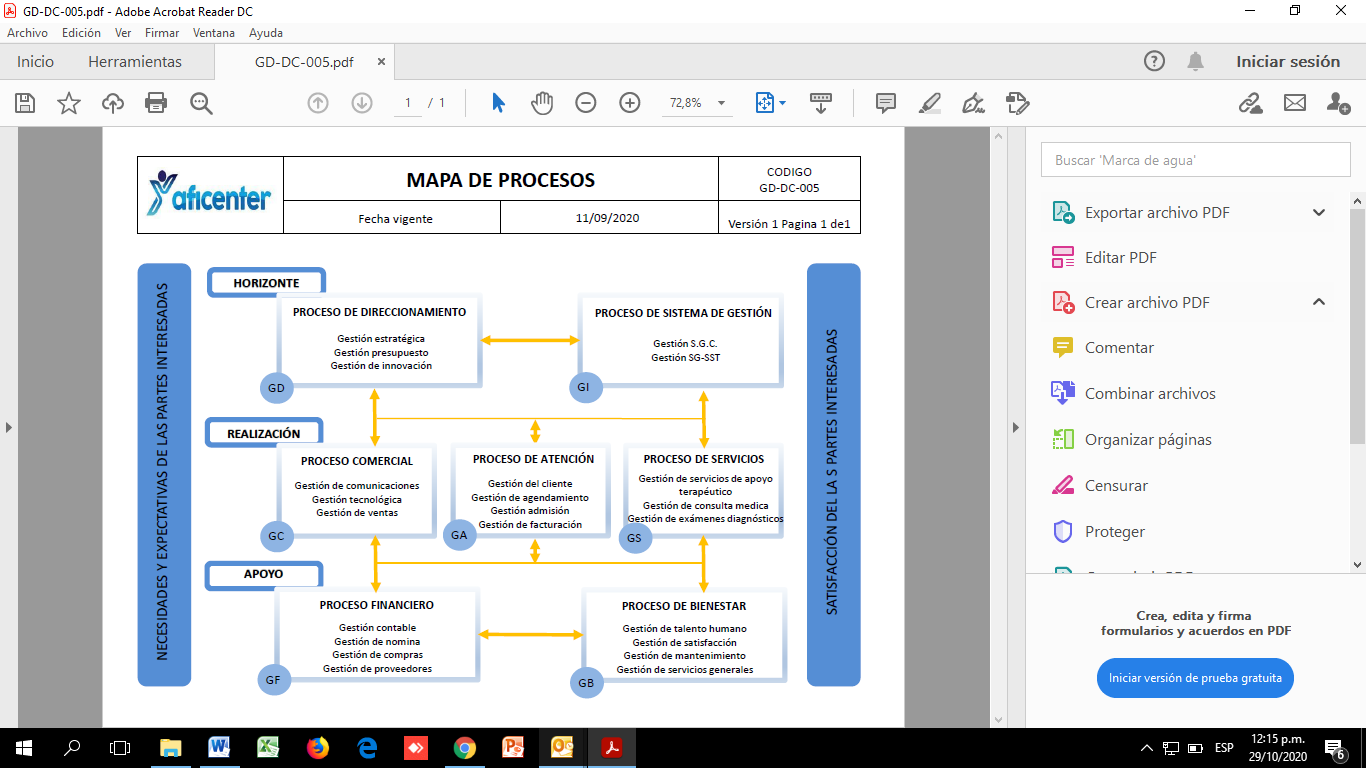
Los elementos propios de la ejecución se incluyen en diferentes carpetas de acuerdo a los programas de vigilancia y control que se van desarrollando en cada período.

1. **DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL**
   1. **GENERALIDADES DE LA EMPRESA**

Breve reseña histórica:

Aficenter nace en el 2002 con una propuesta en rehabilitación concibiendo la rehabilitación física como un análisis del movimiento a parir de una estructura – condición clínica. En el 2005, durante la búsqueda de lograr integralidad en la prestación, Aficenter apertura los servicios de terapia ocupacional y fonoaudiología para satisfacer las necesidades de las esferas de ocupación y comunicación, y de lenguaje de las personas. Respondiendo a las demandas del Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia, en el 2009 Aficenter se expandió al trabajo trasdisplinario para responder a las demandas intersociales.

MAPA DE PROCESOS

****

**2.2 POLÍTICA**

Declaramos nuestro especial interés y preocupación por la prevención, control integral o eliminación de los factores de riesgo presentes en los procesos y en los puestos de trabajo que atenten contra la integridad de nuestros colaboradores, usuarios y la comunidad en general.

Asignamos los recursos humanos, físicos y tecnológicos necesarios para la revisión y eliminación de todo accidente y enfermedad profesional, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores. Garantizamos el cumplimiento de programas de Salud Ocupacional, apoyados en las normas legales vigentes y en el comité paritario, para contribuir en el desarrollo de los procesos con parámetros de seguridad, calidad y prevención.

**Principios:**

1. **Responsabilidad:** la responsabilidad en la gestión de la prevención de los riesgos ocupacionales incumbe a toda la organización; en consecuencia, además de los órganos gerenciales, el personal de Aficenter asume el compromiso de incorporar la prevención como pilar importante en el desarrollo de las actividades cotidianas administrativas y operativas.
2. **Mejoramiento:** el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud junto con la prevención de los riesgos ocupacionales, se garantiza por medio de la educación, comunicación, compromiso y participación del personal en todos los niveles de la empresa.
3. **Proyección:** Aficenter pretende alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo como mínimo la legislación vigente en la salud ocupacional.
4. **Planificación:** por medio de esta se desarrolla, implementa y respalda los planes y acciones orientados a la prevención de los riesgos ocupacionales en todos los lugares de trabajo de la empresa.
5. **Modelos de gestión:** para su cumplimiento, la empresa desarrollará, aplicará y mantendrá un modelo de gestión orientado a la prevención de los riesgos ocupacionales destinado al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud; dicho modelo se integrará al sistema de gestión de la empresa, de manera que la prevención se incorpore en todas las actividades que se desarrollen en Aficenter con potencial incidencia sobre la seguridad, salud o bienestar de sus colaboradores, incluyendo los nuevos procesos o áreas físicas.
6. **Planes de emergencia:** Aficenter impulsará su desarrollo y mantendrá actualizadas las medidas para el control de los riesgos potenciales, por medio del programa de riesgos ocupacionales de la Administradora de Riesgos Profesionales.
7. **Participación:** la empresa adquiere el compromiso de divulgar, motivar y propiciar la participación de los empleados en las diferentes actividades y programas, desarrollar actividades informativas, investigativas y formativas, necesarias para el desarrollo de la política de prevención de los riesgos ocupacionales y el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo.
8. **Auditorías:** con el fin de verificar el cumplimiento de la política propuesta, se realizará auditorias anuales en cada sede.
9. **Recursos:** Aficenter procurará suministrar los recursos humanos, técnicos y financieros para responder a las exigencias de la política.
10. **Participación de terceros:** Aficenter comprometerá a sus proveedores, contratistas y subcontratistas en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud dentro de la institución.
    1. **ORGANIZACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL**

**Coordinación del programa de salud ocupacional:** Está bajo la responsabilidad de la profesional de seguridad y salud en el trabajo apoyado con el líder de Recursos Humanos y Gerencia y se encarga de velar y ejecutar cada una de las directrices del programa. La función primordial es la promoción, prevención y vigilancia del riesgo ocupacional favoreciendo el bienestar integral de todo el personal en este nivel.

2.3 **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo Ocupacional (COPASST):**

Constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La resolución 2013 de 1986, resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité

Paritario de Salud Ocupacional (COPASST). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional. El COPASO debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores.

El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El Vigía Ocupacional, es elegido por el empleador y no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos. Debe ser registrado en el Ministerio de Protección Social, el cual puede verificar su legalidad por medio de visitas a las empresas.

El COPASST se debe reunir por lo menos una vez al mes en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión.

**Funciones:** Las principales funciones del son:

• Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

• Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a los trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

• Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

• Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

• Evaluar los programas que se hayan realizado.

• Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

• Estudiar y considerar las sugerencias de los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

• Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la salud ocupacional.

**Otros grupos:**

1. **Comité de emergencia:** Es el encargado de manejar administrativamente todo el plan de emergencia y tomar las máximas decisiones en el momento de una emergencia. Se encarga del análisis de las amenazas, vulnerabilidad y diseño de las estrategias del plan.

**FUNCIONES:**

**ANTES DE LA EMERGENCIA**

* Planear y organizar las acciones y recursos para la eficaz atención de una eventual emergencia.
* Conocer el funcionamiento de la empresa, las instalaciones, las emergencias que se pueden presentar y los planes normativos y operativos de la misma.
* Identificar las zonas más vulnerables de la empresa.
* Mantener actualizado el inventario de recursos humanos, materiales y físicos de la empresa.
* Diseñar y promover programas de capacitación para afrontar emergencias para todo el personal de la organización.
* Establecer acciones operativas para el comité.
* Realizar reuniones periódicas para mantener permanentemente actualizado el plan de emergencias.
* Evaluar los procesos de atención de las emergencias para retroalimentar las acciones de planificación.

**DURANTE LA EMERGENCIA**

Activar la cadena de llamada de los integrantes del comité de emergencias.

Evaluar las condiciones y magnitud de la emergencia.

Distribuir los diferentes recursos para la atención adecuada de la emergencia.

Establecer contacto con la alta dirección de la empresa, los grupos de apoyo y con la ayuda externa.

Tomar decisiones en cuanto a evacuación total o parcial de la empresa o área de trabajo.

Coordinar las acciones operativas en la atención de emergencia.

Recoger y procesar toda la información relacionada con la emergencia.

Coordinar el traslado de los heridos a los centros de asistencia médica.

**DESPUES DE LA EMERGENCIA**

Evaluar el desarrollo de las diferentes actividades contempladas en el plan, después de cada emergencia o simulacro desarrollado.

Elaborar y presentar informes de dichas actividades a las directivas de la empresa.

Actualizar los diferentes inventarios de recursos.

Permanecer en estado de alerta hasta volver a la normalidad.

Establecer o determinar los correctivos pertinentes al plan.

**PLAN DE EVACUACIÓN**

**RESPONSABILIDADES**

La gerencia asignará los recursos humanos, físicos, financieros y materiales necesarios para afrontar la emergencia.

Los coordinadores de evacuación de cada área serán responsables de dirigir al personal a cargo a los puntos de encuentro previamente asignados.

Los trabajadores e integrantes de la empresa deben velar por la seguridad personal y la del grupo de trabajo.

Cumplir órdenes impartidas por los coordinadores de área y las contempladas en el manual de autoprotección y en el instructivo de evacuación frente a una emergencia.

**RUTAS DE EVACUACION**

Las rutas están señalizadas y ubicadas en un plano anexo. Cada sede cuenta con sus rutas de acuerdo a los recursos, puertas y ubicación de la sede.

1. **Brigada de emergencia:**

Grupo de trabajo conformado por empleados voluntarios, distribuidos estratégicamente de los diferentes niveles y turnos de trabajo, son quienes llevan a cabo las acciones operativas y su misión es intervenir en cualquier emergencia que se presente en su área de trabajo.

A cargo de la brigada de emergencia está la administración del botiquín.

1. **DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD:**

Se realiza mediante los proceso

**Información de entrada:**

Análisis del ausentismo médico (enfermedad común)

Identificación y valoración de los riesgos (panorama de factores de riesgo, inspecciones periódicas y mediciones ambientales)

Vigilancia de accidentalidad y enfermedad profesional.

**Planificación de actividades y programas**

Evaluaciones de necesidades de las áreas de trabajo.

Sistemas de prevención y control y programas de vigilancia epidemiológica para los riesgos prioritarios existentes.

**Ejecución de programas y asesorías**

Ejecución de sistemas de prevención y control y programas de vigilancia epidemiológica para los riesgos prioritarios existentes.

Asesoría en salud ocupacional (normas de seguridad e higiene, planes de emergencia, exámenes de ingreso, reingreso y egreso, COPASST).

**Verificación de cambios en condiciones de trabajo y salud**

Evaluación del cumplimiento a las recomendaciones de salud ocupacional.

Actualización y análisis de sistemas de información de salud ocupacional.

**Ajuste a la planificación**

Redefinición anual de prioridades y reinicio del ciclo.

**Diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud**

La evaluación de estas condiciones se realiza mediante la evaluación del ausentismo y accidentalidad y las sugerencias o solicitudes de los empleados y los médicos de las IPS y ARP a las cuales se encuentran adscritos, la realización de panorama de riesgos y de inspecciones programadas.

Las solicitudes de mejora a los ambientes de trabajo o para informar situaciones de riesgo se realizan por medio de comunicados escritos o por correo electrónico.

La información sobre enfermedad común, enfermedad profesional y accidentes de trabajo se obtiene de los registros de ausentismo, hojas de vida, investigaciones de accidentes y la información enviada por la

EPS, IPS o ARP a las que se encuentra adscrito el trabajador.

1. **PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN**

Se realiza la priorización de los factores de riesgo de acuerdo a la incidencia y la prevalencia semestral.

1. **PLANEACIÓN**

Se inicia con la evaluación de las necesidades en materia de salud ocupacional con las diferentes áreas mediante el análisis con el

COPASO y se llevan a concertación las que requieran participación de la ARP para su apoyo, luego se define plan de acción anual y un cronograma de actividades.

1. **INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Las áreas que conforman la empresa, ejecutan con cargo a sus presupuestos directamente las recomendaciones emitidas por el programa de salud ocupacional.

* 1. **Controles de Higiene y seguridad:**

De acuerdo con las recomendaciones emitidas determinadas en el diagnóstico de las condiciones de trabajo y de salud, se establecen los controles que el área, esta en condiciones de efectuar en la fuente y en el medio para minimizar la agresividad de los factores de riesgo.

* 1. **Elementos de protección personal:**

Se incluyen en cada una de las áreas con la asesoría del programa de salud ocupacional y está determinado en el manual de bioseguridad y en el manual de manejo de desechos.

* 1. **Estándares de trabajo seguro:**

Se establecen normas de higiene y seguridad en el manual de bioseguridad y en el manual de manejo de desechos.

* 1. **Investigación de accidentes y enfermedades profesionales:**

Se realiza por los responsables de salud ocupacional y el COPASO a través del formato para la investigación con la técnica espina de pescado, el alcance de la investigación también se extiende a los incidentes.

* 1. **Inspecciones:**

Se realizan de forma periódica siguiendo un cronograma y en apoyo del COPASO.

* 1. **Demarcación y señalización de emergencia:**

Las necesidades son detectadas por el programa de salud ocupacional, quien gestiona la requisición y verificación de la implementación y el área de compras y de logística y operaciones se encarga del suministro y ejecución de la necesidad detectada. Estas

dos últimas áreas son las directas responsables de la demarcación y señalización de las áreas comunes, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

* 1. **Mantenimiento preventivo y correctivo:**

Es realizado por el área de logística y operaciones de conformidad con lo establecido dentro de sus procesos y procedimientos.

* 1. **Saneamiento básico industrial:**

El suministro de agua potable, la instalación y dotación de baños y servicios sanitarios, el control de plagas y roedores, manejo adecuado de basuras y disposición de los desechos son realizados por el área de logística y operaciones.

* 1. **Hojas de seguridad para productos químicos:**

Las fichas técnicas de los productos son solicitadas por las áreas a los proveedores y cada área es responsable de conservar e implementar su registro en su archivo respectivo para la consulta.

1. **INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SALUD**

Se tienen programas de vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo prioritarios.

* 1. **Intervención sobre el estado individual de salud**:

La empresa realiza los exámenes de ingreso y de retiro, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

* Exámenes de ingreso: requisito indispensable para el ingreso a Aficenter; son realizados por un médico especialista en salud ocupacional, presentados por el aspirante a Recursos Humanos, quienes lo consultan con las responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo, que lo valoran y dan el visto bueno. El resultado del examen es consolidado en el sistema en el archivo de INGRESOS-EGRESOS (sst), con las recomendaciones realizadas por el médico laboral, para el monitoreo de casos especiales que pueda presentar un aspirante.
* Exámenes de retiro: no es obligatorio, Recursos Humanos le informa al empleado de la opción de realizárselo y queda a discreción del empleado si lo realiza o no; son realizados por un médico especialista en salud ocupacional, presentados por el empleado que se retira o enviado por la entidad contratada por la empresa a Recursos Humanos. Se realiza la salvedad de que este es obligatorio en los casos en los cuales el empleado ha presentado episodios repetidos de accidentes o ha desarrollado enfermedades profesionales durante su contrato con la empresa.
  1. **Intervención para el fomento de estilos de vida y trabajo saludable:**
* La empresa implementa actividades de bienestar como recreación, formación e integración para todas sus áreas.
* Recursos humanos ofrece actividades formativas en el ser y el hacer.
* Cada área realiza entrena su personal a cargo y al personal que ingresa.
* Salud ocupacional ofrece formación en temas relacionados con los factores de riesgo prioritarios y la promoción de estilos de vida saludables en conjunto con la ARL.
* Plan de inducción: se dicta un módulo de salud ocupacional el cual se ajusta a los empleados que ingresan según el cargo.
* Plan de formación: se elabora teniendo en cuenta las prioridades contempladas en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y las necesidades expresadas por las áreas.

**8. PROTOCOLOS PARA LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMILÓGICA.**

Los protocolos especifican lo que se propone estudiar respecto a un factor de riesgo específico y como se planifican las actividades para detectar oportunamente los casos sospechosos de enfermedad y modificar las condiciones de trabajo adversas.

Los protocolos para el sistema de vigilancia epidemiológica se encuentran documentados en el programa de prevención de riesgos ocupacionales.

1. **EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS**

Se realiza mediante el seguimiento a recomendaciones e inspecciones periódicas a cargo de COPASO y responsables de Salud Ocupacional.

1. **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Se realiza anualmente y se presenta a la Dirección General y al COPASO y semestralmente se evalúa su ejecución.

**ELABORADO Y REVISADO POR:**

**LINA MARIA MORENO OBREGÓN**

**Asesora Salud y seguridad Ocupacional**