SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Código OMI-HSE-DCS	**Elaboró:**	**Aprobó:**	**Fecha:**
Versión: 1	**Mayra Parra**	**Gerente**	**20-04-2018**

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS DE LA POBLACIÓN





Asesoría por:
Mayra Alejandra Parra Guevara
Especialista en Gerencia en Seguridad Salud y Trabajo

Villavicencio, 12 de febrero de 2019

CONTENIDO

pág.

0. INTRODUCCIÓN 3
1. JUSTIFICACION 4
2. OBJETIVOS 6
3. AMBITO DE APLCIACION 6
3. MARCO TEÓRICO 7
4. GLOSARIO 7
5. METODOLOGÍA 13
6. RESULTADOS 14
7. CONCLUSIONES 23
8. RECOMENDACIONES 27
9. BIBLIOGRAFÍA 28

INTRODUCCIÓN

De conformidad con la Resolución 2346 de 2007 y de acuerdo al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de mayo de 2015 que enmarca el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) las empresas públicas, privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos laborales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de salud y trabajadores independientes del territorio nacional, están obligadas a realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de Ingreso, Periódicas, Egreso, Pos-incapacidad y tener el Diagnostico de condiciones de salud, trabajo y ambiente de acuerdo a la exposición a los riesgos a que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo. El resultado de la intervención realizada a la población trabajadora debe consignarse en forma apropiada y mantenerse a disposición del empleador, trabajadores, representantes en la empresa y del VIGIA en Seguridad Salud y trabajo. Las empresas deben realizar evaluación de las condiciones de Salud, trabajo y ambiente de la población trabajadora aplicando listas de chequeo, encuestas, observación directa en puestos de trabajo y a través de las evaluaciones medicas ocupacionales para establecer las condiciones existentes en los lugares de trabajo, riesgos, peligros potenciales en el desarrollo de las diferentes actividades de **OMICRON DEL LLANO SAS,** tendientes a ser eliminados o minimizados antes de que puedan generar un accidente de trabajo o enfermedad laboral en la población trabajadora; a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, incluye todas las evaluaciones necesarias para proteger su salud; cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos laborales específicos, la vigilancia de su estado de salud debe comprender los exámenes e investigaciones necesarios para detectar los niveles de exposición, las reacciones y los efectos biológicos precoces. Se debe identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Para implementar el Plan decenal en salud pública 2012-2021, se requiere capacitar a los empleados, sus familias, la comunidad; para lograr equidad, desarrollo humano y económico sostenible; que puedan contribuir al crecimiento económico del país. Se requiere una acción de toda la población; dentro de este contexto**,** los sectores públicos (Estado), privados, comunidad en general deben iniciar capacitación sobre temas como: Objetivos y alcancel del PDSP 2012-2021, Autoestima, autocuidado, Hábitos alimentarios, Plan dietario, Prevención de alcohol y Drogas, educación Sexual y reproductiva, Prevención de enfermedades trasmisibles, conservación de recursos Renovables y no renovables, control de Vectores y desechables, Resolución de conflictos, salud mental, Manejo de residuos sólidos (reciclaje, disposición final), conservación del agua, aire, suelo.

1- OBJETIVO GENERAL

Realizar análisis de datos sociodemográfico de la población, para detectar diagnósticos en la población trabajadora que puedan causar alteraciones en su salud; para intervenir, prevenir, realizar seguimiento, control y tomar medidas preventivas y correctivas en favor de la salud de los trabajadores para mejorar su calidad de vida y su productividad laboral.

Realizar Plan de Acción para mejorar las Condiciones de salud y de trabajo de la población trabajadora dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad, salud, trabajo, ambiente y las directrices del **PDSP 2012-2021**

2- OBJETIVO ESPECÍFICO

Identificar condiciones sub-estándar en la salud de la población trabajadora de **OMICRON DEL LLANO SAS,** proponer medidas de intervención, Determinar las condiciones encontradas, establecer las recomendaciones para aplicar acciones correctivas, preventivas y/o de mejora.

Realizar capacitación a los trabajadores y sus familias en temas específicos para dar cumplimiento al **PDSP 2012-2021** Componentes de Seguridad y salud en el trabajo y Situaciones prevalentes de origen laboral para aportar al desarrollo social y económico sostenible.

AMBITO DE APLICACIÓN

Dirigido a los empleados de **OMICRON DEL LLANO SAS**, sus directivos; vinculados directamente o por las diferentes formas de contratación para impactar positivamente el entorno in-tralaboral y extralaboral**.**

3- MARCO TEÓRICO

Se da cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007 y demás normas reguladas por el Ministerio del Trabajo:

1. Constitución Nacional 1991 (Derechos fundamentales a la vida y a la salud)

2. Ley 100 de 1993 (Estatutaria)
3. Ley 715 de 2001 (Orgánica)
4. Resolución 2346-2007
5. Resolución 4356 factores de riesgo psicosocial
6. Resolución 1918 de junio-2009 y Sgtes
7. Resolución 652 y 1356 Comité de Convivencia
8. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015
9. PDSP 2012-2021
10. Decreto 171 de febrero de 2016
11. Resolución 1111 de marzo 2017

4- GLOSARIO

Diagnóstico de Salud: Estudio que describe características demográficas, laborales, hábitos y la distribución de enfermedades generales y/o posibles enfermedades laborales. La información que se obtiene, permite diseñar y establecer programas específicos de prevención y capacitación para fomentar la salud y prevenir las enfermedades.

Factores de Riesgo Ocupacional

FACTOR DE RIESGO

Se entiende bajo esta denominación 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 y/o control del elemento agresivo.

RIESGO

Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

FACTORES DE RIESGO FÍSICO - QUÍMICO

Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones y generar lesiones personales y daños materiales. Pueden presentarse por:

- Incompatibilidad físico-química en el almacenamiento de materias primas.
- Presencia de materias y sustancias combustibles.
- Presencia de sustancias químicas reactivas.

FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICO

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, laboratoristas entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos derivados de instrumentos contaminados como jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

FACTORES DE RIESGOS FISIOLÓGICOS O ERGONÓMICOS

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

FACTORES DE RIESGO QUÍMICO

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

FACTORES DE RIESGO FÍSICO

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

FACTORES DE RIESGO ARQUITECTÓNICO

Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como:

- Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado.
- Muros, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado.
- Techos defectuosos o en mal estado.
- Superficie del piso deslizante o en mal estado
- Falta de orden y aseo.
- Señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.

FACTORES DE RIESGO ELÉCTRICO

Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

FACTORES DE RIESGO MECÁNICO

Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal

Factores de Riesgo Biológico. Son agentes vivos o inertes capaces de producir o inertes capaces de producir enfermedades infecciosas o reacciones alérgicas, producidas por el contacto directo de las personas que están laboralmente expuestas a estos agentes.

Los mecanismos de transmisión de las infecciones ocupacionales en el personal de enfermería son percutáneas (pinchazos) o contacto con sangre o fluidos corporales, parenteral, secreciones infectantes y por vía respiratoria.

Los principales agentes virales contaminantes del personal de enfermería son la hepatitis B y C, por VIH y por bacterias como la tuberculosis y el tétanos, entre otros.

Las principales medidas de control del riesgo biológico están asociadas con el desarrollo de un programa de promoción de la salud y prevención de las patologías profesionales por estos riesgos relacionado con las precauciones universales, lo mismo que la aplicación de protocolos adecuados y oportunos para atender los accidentes de trabajo por riesgo biológico.

Factores de Riesgo Ergonómico. Se refieren a las características del ambiente de trabajo que causa un desequilibrio entre los requerimientos del desempeño y la capacidad de los trabajadores en la realización de las tareas.

Estos factores de riesgo están asociados con la postura, la fuerza, el movimiento, las herramientas, los medios de trabajo y el entorno laboral.

5- METODOLOGÍA:

EMPRESA: **OMICRON DEL LLANO SAS**
NIT:

Actividad Económica: construcción de proyectos de servicios públicos y privados, Obras de ingeniería civil en general y consultoría técnica

Numero total de trabajadores en la Empresa: 3

Número de trabajadores programados**:**

Número de trabajadores: 9

Tiempo de Realización: **1 mes**

Población a estudio: 9

Materiales y métodos:

TALENTO HUMANO: Especialistas en seguridad y salud en el trabajo

RECURSOS FÍSICOS

Se realiza encuesta al personal en estudio donde se evidencia:

6- RESULTADOS

COBERTURA

Se programó aplicar encuesta a 9 funcionarios para obtener una cobertura del 100%.

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO DE LA POBLACIÓN

De la población atendida el 33% de la población es de género femenino y un 67% masculino.

Tabla 1 fuente propia

GENERO	
FEMENINO	MASCULINO
3	6
33%	67%

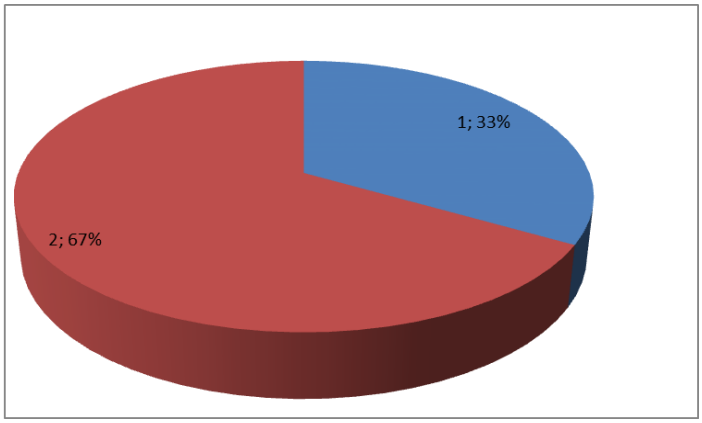


Grafico 1 Fuente propia

De los trabajadores encuestados presentan edades entre 18 a 35 años un 11% de 36 a 45 años un 44%, de 46 a 50 años un 44% .

Tabla 2 fuente propia

Grupo etario			
18 a 35 años	**36 a 45 años**	**46 a 55 años**	**más de 55 años**
1	**4**	**4**	**0**
11%	44%	44%	

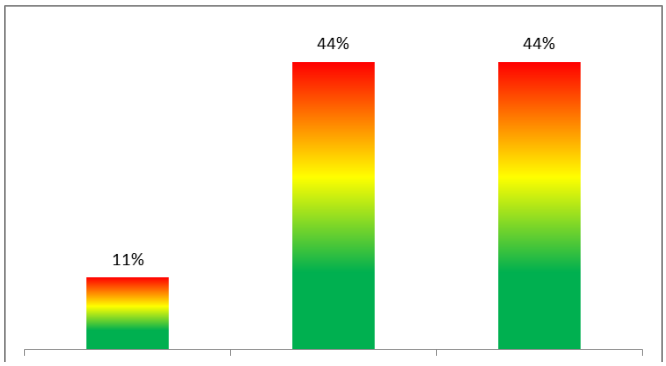


Grafico 2 Fuente propia

Respecto a la ESCOLARIDAD, encontramos que un 56% del personal atendido presenta grado de instrucción secundaria, un 22% tiene grado instrucción técnica, un 11% es profesional y un 11% especializado

Tabla 3 Fuente propia

Escolaridad					
Analfabeto	**Primaria**	**Secundaria**	**Técnico o tecnólogo**	**Profesional**	**Especializado o maestria**
0	**0**	**5**	**2**	**1**	**1**
		56%	22%	11%	11%

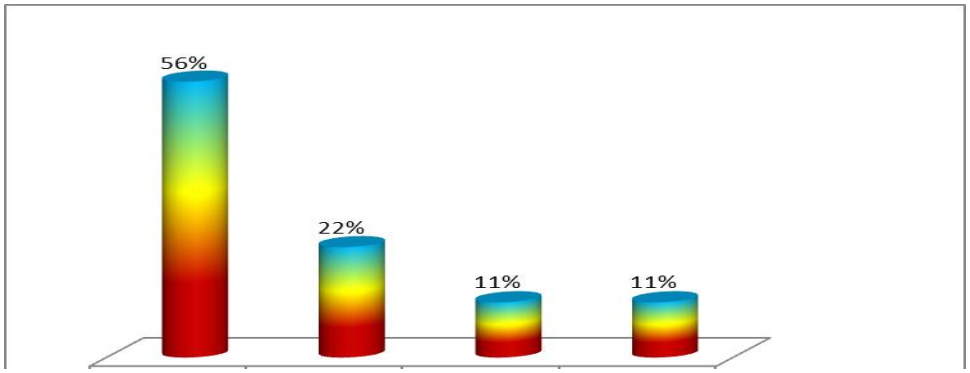


Grafico 3 Fuente propia

Respecto al Estado Civil de los funcionarios atendidos encontramos que el 22% son solteros, un 33% están casados y conviven en unión libre un 44%.

Tabla 4 Fuente propia

Estado civil				
Soltero	**Casado**	**Unión Libre**	**Separado**	**Viudo**
2	**3**	**4**	**0**	**0**
22%	33%	44%		

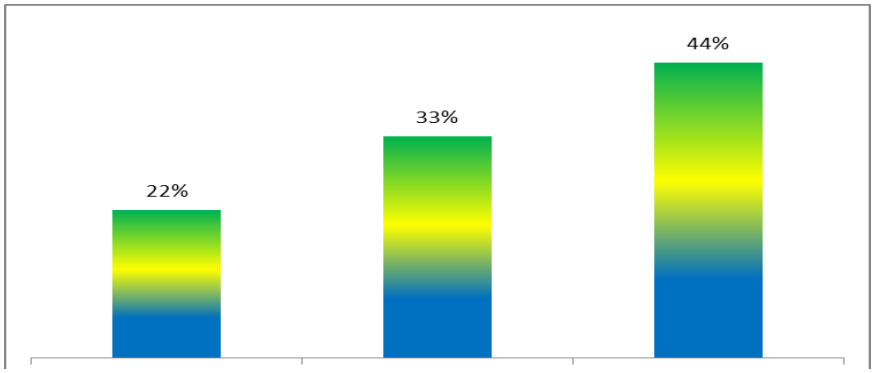


Gráfico 4 fuente propia

Referente a la Antigüedad en la empresa, encontramos que un 56% de la población que labora en la empresa presenta antigüedad menos de un año, un 22% de 1 a 5

años, y un 22% tiene antigüedad de más de 11 años de permanencia en la empresa.

Tabla 5 fuente propia

Antigüedad en el cargo			
Menos de 1 año	**1 a 5 años**	**6 a 10 años**	**Más de 11 años**
5	**2**	**0**	**2**
56%	22%	0%	22%

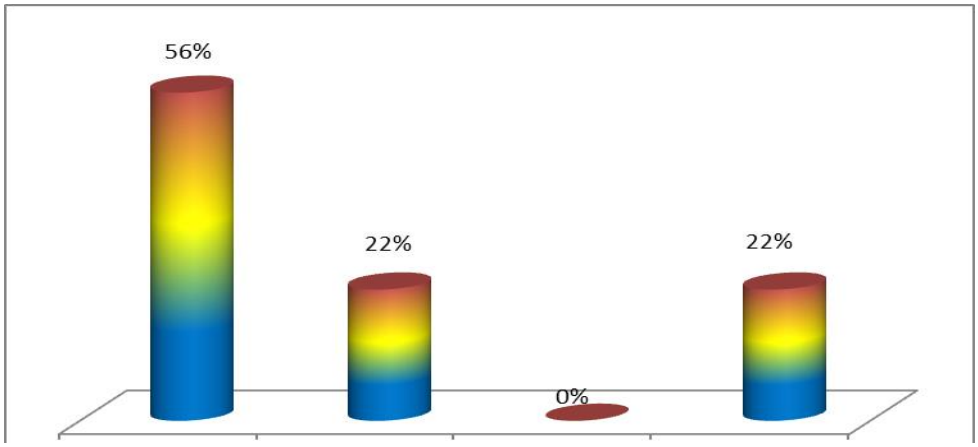


Gráfico 5 Fuente propia

Referente al ESTRATO SOCIOECONOMICO, encontramos que un 11% de la población en estudio vive en estrato 1, un 56% viven en estrado 2, un 11% vive en estrato 3 y un 22% en estrado 4.

Tabla 6 fuente propia

Estrato socio económico			
1	**2**	**3**	**4**
1	**5**	**1**	**2**
11%	56%	11%	22%

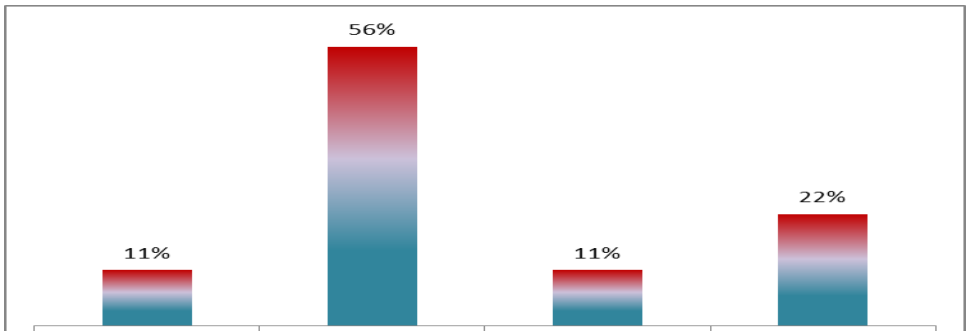


Gráfico 6

En cuanto al tipo de vivienda de la población en estudio encontramos que un 67% viven en Arriendo y un 33% en vivienda familiar.

Tabla 7 fuente propia

vivienda		
Propia	Arrendada	Familiar
0	6	3
	67%	33%

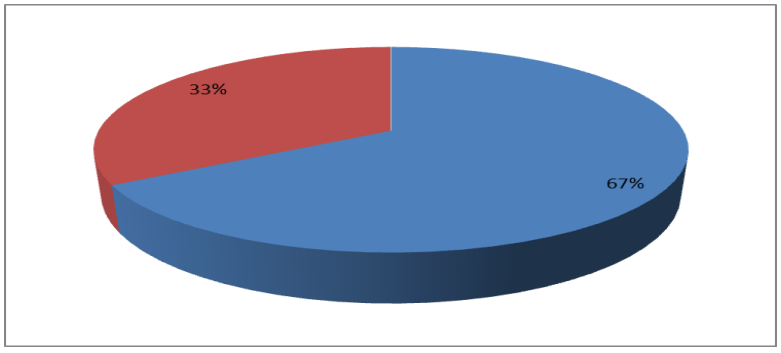


Grafico 7 fuente propia

En cuento a la composición familiar se evidencia que un 69% conviven con 2 y tres hijos y un 38% conviven con tios, hermanos y sobrinos.

Tabla 9 fuente propia

Composición familiar			
Número Hijos	Padre y/o Madre o ambos	Abuelo, abuela o ambos	Otros (Hermanos, tios, sobrinos)
9	0	0	5
69%			38%

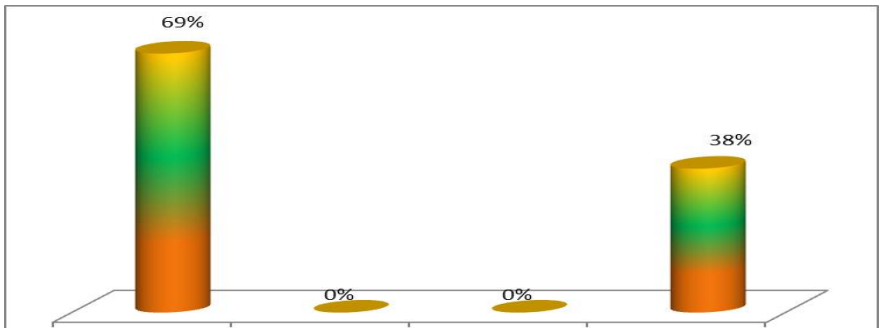


Grafico 9 fuente propia

Respecto a las Áreas de la empresa, encontramos que un 67% del personal vinculado corresponde al área administrativa y un 33% al área operativa, sin embargo esta situación cambia de acuerdo a los proyectos en ejecución y en este caso aumenta el personal operativo frente al administrativo.

Tabla 10 fuente propia

Areas de trabajo	
Administrativo	Operativos
6	3
67%	33%

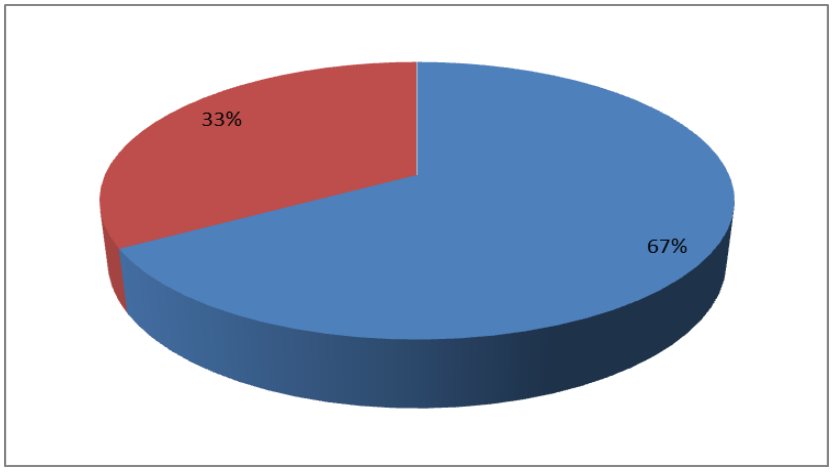


Grafico 10 fuente propia

Respecto a la forma de contratación encontramos que un 56% del personal es de planta y un 44% es personal contratista.

Tabla 11 fuente propia

Contratación		
Planta	Contratistas	Aprendiz
5	4	0
56%	44%	

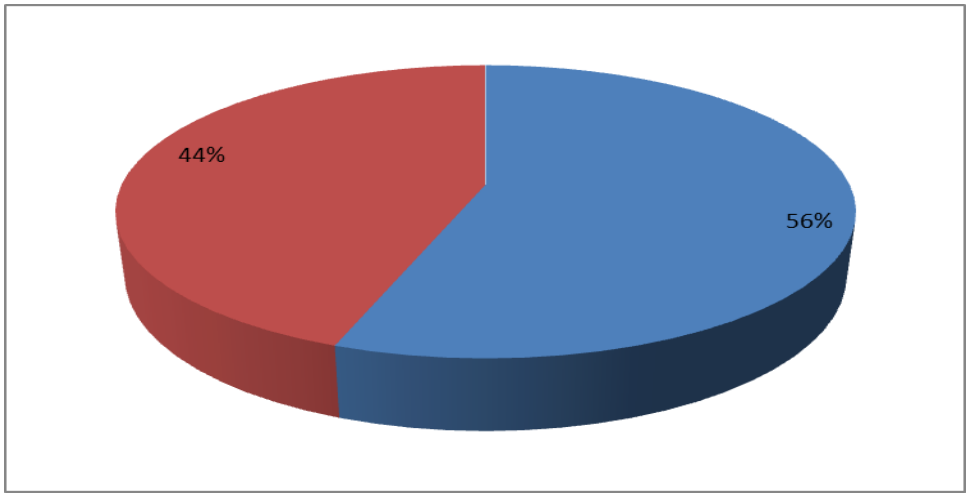


Grafico 12 fuente propia

7- CONCLUSIONES

Conforme al diagnósticos presentado por la población en estudio teniendo en cuenta la anterior información sociodemográfica de la población, se hace necesario realizar intervención en capacitación al personal con retroalimentación a sus familias para lograr equidad, desarrollo humano y económico sostenible en temas de Autocuidado, autoestima, hábitos alimentarios, Plan Dietario, Prevención de alcohol y Drogas, educación sexual y reproductiva, prevención de enfermedades prevenibles, conservación de los recursos renovables y no renovables, control de vectores y desechables, resolución de conflictos, trabajo en equipos, manejo del estrés laboral, manejo de residuos sólidos (reciclaje y disposición final), conservación del agua, aire, suelo.

Para el Personal Sano, es necesario intervenir en sedentarismo; para generar cultura de autocuidado, realizar 3 veces por semana actividad física, consumo de frutas, verduras, menos grasas y harinas y capacitación en en estilos de vida saludable y realizar pausas activas en forma preventiva; para motivarlas al autocuidado contribuyendo a mejorar asi su calidad de vida y prevenir enfermedades de origen general y/o laboral.

8- RECOMENDACIONES

1- Realizar Pausas Activas a los funcionarios en horas laborales y ejercicios de estiramiento, implementar programa pausas activas y riesgo ergonómico

2- Capacitación en uso de video-terminales para personal administrativo

3- Capacitación en Manejo del Estrés laboral, Hábitos Alimentarios, autocuidado, autoestima, higiene postural, manejo de cargas, prevención de lesiones osteomusculares.

4- Fomentar la Actividad Física mínimo 30 o 40 minutos 3 veces por semana para prevenir el Sedentarismo en todo el personal.

5- Los funcionarios que presentan Sobrepeso y Obesidad deben realizar Ejercicio Diario durante 30 o 40 minutos y Dieta baja en grasa, harinas, Restringir grasas de origen animal, sal, no fumar, controlar el peso, consumir frutas, asistir a Control por Nutrición y dietética en la EPS a la cual se encuentre afiliado.

6- Capacitar a Brigadas de emergencia en primeros auxilios, evacuación y rescate, mantener actualizado extintores y botiquines, definir las rutas de evacuación y puntos de encuentro ante una emergencia, Realizar simulacros de evacuación y rescate.

7- Personal que se encuentra en control en la EPS y/o ARL, debe continuar su tratamiento

Cordialmente,



MAYRA ALEJANDRA PARRA GUEVARA
Especialista en Gerencia en Seguridad y salud en el trabajo

9 -BIBLIOGRAFÍA

Resol 2346-2007, resolución 1918-2009, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y demás normas vigentes en SST.

CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	*Fecha*	*Descripción de la modificación*	*Sección afectada*	*Página*
0	*10-04-17*	*Primera edición*	*Todos los capítulos*	*todas*
1	***20-4-2018***	***Actualización***	***Todos***	***Todas***