

INFORME FINAL DE PRÁCTICA EMPRESARIAL

**Presentado por:
FREDY IVAN VEGA MATIZ**

**Presentado a:
DIANA CAROLINA GIL SIERRA**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO.
BOGOTÁ D.C. 2017**

Tabla de contenido

Resumen	4
Palabras clave.....	4
Introducción	5
Justificación	5
Objetivo general	6
Objetivos específicos.....	6
Marco teórico	7
Informes de ausentismo.....	8
Inspecciones de puestos de trabajo.....	8
Acta de descargos	8
Inducción de personal	9
Pautas de autocuidado.....	9
Programas de vigilancia epidemiológica	9
Marco legal	10
Contextualización de la empresa	13
Desarrollo de la práctica	16
Conclusiones	20
Recomendaciones	21
Bibliografía	23

DEDICATORIA

A DIOS, por ser mi guía incondicional,

A la memoria de mi padre,

A mi familia, a quienes les agradezco su apoyo paciente y constante.

A mi hijo, el mejor motivo para llegar lejos.

ANDRÉS

Resumen

La importancia de evaluar el sistema y, que debido a la normatividad vigente, en la ejecución de manera progresiva y sistemática de las fases de implementación en términos de sustituir el programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que a partir del 01 de junio del 2017, corresponde a un ejercicio legal para el sector productivo encargado de verificar estándares mínimos, la auditoría para el mejoramiento de la calidad, los sistemas de acreditación y sistemas de información para la calidad, que garanticen el ejercicio y desarrollo de actividades en los diferentes actores en el sistema general de riesgos laborales, creando así la necesidad de realizar una evaluación inicial para identificar prioridades y establecer planes de trabajo anual o para la actualización de las existentes conforme al artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 del 2015.

Es por esto que se intervienen distintos procesos concernientes al sistema de gestión como: la matriz de riesgos, la matriz de incidentalidad para la generación de informes de ausentismo, el profesiograma ocupacional, la caracterización de la población trabajadora de a través del perfil sociodemográfico, el programa de vigilancia epidemiológica ergonómica y se genera el plan de trabajo para el año 2017 respecto al sistema de gestión.

Palabras clave

Decreto 1072, sistema integrado de gestión, plan de emergencias, productividad, salud en el trabajo.

Introducción

Actualmente con el requerimiento de uno de los factores esenciales en las empresas para el cuidado de sus trabajadores como es la implementación del sistema de gestión, es necesario definir mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo al decreto 1443 de 2014 y en concordancia con el decreto 1072 de 2015 las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que deben ser aplicadas en todas las empresas, se adopta el modelo de promoción la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales en la compañía VCO S.A. por medio de la actualización de la matriz de riesgos, y las inspecciones de seguridad de los puestos de trabajo.

Esto da como resultado la obtención de los programas de gestión, la matriz legal, la evaluación y el análisis de las estadísticas de Incidentalidad de la compañía donde se realiza la verificación y el desarrollo de los objetivos establecidos por el decreto 1072 de 2015 logrando dar cobertura a todos los procesos relacionados con el SG-SST.

Justificación

El desarrollo del presente trabajo nace de la necesidad de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente frente a la estructuración e implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo junto con los distintos aspectos a intervenir. La compañía se encuentra en proceso de re certificación para OHSAS 18001 y requiere formalizar el sistema y a su vez establecer los programas de vigilancia epidemiológica encontrados de acuerdo al diagnóstico de salud. Gestionar la matriz de riesgos debido a que la actual no se ajusta a la GTC-45. Generar los informes de ausentismo laboral de los años 2015 y 2016 y analizar las estadísticas de incidentalidad y registro de incapacidades.

El decreto 52 de 2017 establece la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo general

Llevar a cabo acciones de mejora para la implementación del Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa VCO S.A. para garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Objetivos específicos

- ✓ Formular acciones de mejora a partir de los programas de vigilancia epidemiológica al sistema gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Evaluar el impacto del ausentismo por medio de los informes de la ARL.
- ✓ Socializar las acciones de mejora para la consecución y aval de documentos relacionados con el sistema de gestión.

Marco teórico

En la actualidad, las empresas tienen que desempeñarse en el entorno de un mercado globalizado, en el cual la competitividad de las empresas es medida más allá de la calidad y de la productividad, trascendiendo al desarrollo y protección del personal, su infraestructura y activos operacionales sin afectar el ambiente, los recursos naturales y las comunidades del entorno de la empresa. (CASADO, 2008)

En este escenario, el esfuerzo de las empresas se está enfocando a la implementación conjunta de los requerimientos normativos, a partir de los elementos comunes, tales como el direccionamiento y compromiso empresarial, la administración documental, los registros, las auditorías internas, las acciones correctivas, las acciones preventivas, el entrenamiento del personal, las comunicaciones, las mediciones, entre otros. (CASADO, 2008)

La implementación de un Sistema Integrado de Gestión permite a la organización demostrar su compromiso hacia todas las partes interesadas en la misma y no solo hacia el cliente. Un Sistema Integrado de Gestión cubre todos los aspectos del negocio, desde la calidad del producto y el servicio al cliente, hasta el mantenimiento de las operaciones dentro de una situación de desempeño ambiental y de seguridad y salud ocupacional aceptables. (CASADO, 2008)

Los principales beneficios de su implementación son:

- Mejora la eficiencia y efectividad de la organización por la buena adaptación a las necesidades del mercado.
- Mejora las relaciones con los proveedores, al hacerlos partícipes de la filosofía de la calidad.
- Minimiza los índices de errores, incrementa los beneficios económicos y reduce sustancialmente los costos de no calidad.
- Obtiene una disminución en los costos de garantía del servicio y en el número e importancia de los reclamos del cliente.
- Incrementa el rendimiento, competencias y el entrenamiento de los miembros de la organización, como individuos y equipo.
- Mejora la moral y la motivación del personal, por sentirse partícipes y hacedores de la mejora continua de su organización.
- Logra una concientización sobre la preservación del medio ambiente en todos los niveles y un ambiente de trabajo más seguro para todos los miembros de la organización.
- Logra un significativo ahorro de recursos en el desarrollo e implementación del Sistema Integrado de Gestión y una menor inversión que la necesaria para los procesos de certificación de manera independiente.

- Mejora las oportunidades laborales, al contar con la certificación de organismos internacionales de validez mundial, satisfaciendo simultáneamente requisitos actuales del mercado. (CASADO, 2008)

Informes de ausentismo

Los informes de ausentismo reflejan la ausencia de los trabajadores atribuida a enfermedad o accidente... (Ausentismo, s.f) que sirve a la compañía para determinar los costos relacionados por causa del ausentismo.

Inspecciones de puestos de trabajo

Las inspecciones de los puestos de trabajo son procedimientos mediante el cual los trabajadores y la organización ,desarrollan de manera organizada y regular la revisión de las instalaciones , equipos, herramientas con el fin de evaluar las condiciones generales de seguridad y salud ocupacional durante el desempeño de la actividad laboral, busca identificar problemas potenciales del puesto de trabajo, si existen deficiencias en equipos y herramientas, acciones sub estándar, autoevaluación del proceso de gestión , deficiencia en acciones correctivas y preventivas y el seguimiento a los procedimientos de las mismas

La normatividad vigente en la resolución 2013 de 1986, Art. 11 literal f, fundamentan jurídicamente las inspecciones planeadas y las evaluaciones de riesgo para lograr oportunamente implantar medidas de control, estas pueden ser generales que van dirigidas a reconocer posibles fallas o factores de riesgo en las instalaciones, en caso de la empresa VCO S.A estas observaciones incluyeron la observación directa de áreas internas y externas de los edificios, estado general de orden y aseo equipos de emergencia entre otros. La periodicidad en este caso varía según las necesidades del contrato. (D.C, 1986)

Acta de descargos

Los Descargos Administrativos Laborales, no son obligatorios para la empresa, ni para el empleador, ya que no se encuentran reglados en la Legislación Laboral, pero si, que se han constituido siguiendo la Sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional, como la forma con la cual la empresa y el trabajador aclaran situaciones presentadas y además se garantiza el derecho de defensa del trabajador, así como de las normas laborales. Existen modelos adaptados por las empresas con preguntas aclaratorias que ayudan a dilucidar si se cuentan con pruebas suficientes para tomar decisiones con el trabajador. (Gerencie.com, 2014)

Inducción de personal

El proceso de inducción de personal es fundamental para integrar a un nuevo trabajador a la empresa. Este proceso consiste en brindarles a los empleados la información respecto a los valores y antecedentes de la empresa, así como los objetivos de su área y trabajo específicos, para que pueda desarrollar sus actividades de manera satisfactoria para el beneficio de la empresa.

Existen dos tipos de inducción: general y específica y aplica en cada caso según el tipo de contrato. (GSH, 2015)

Pautas de autocuidado

El Autocuidado en el ambiente de trabajo es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los Factores de Riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. El Autocuidado cumple un rol clave en la Cultura de la Prevención y la Seguridad en el trabajo, es la base sobre la cual cada persona adopta conductas seguras en los ambientes laborales y contribuye con su propio cuidado y el de sus compañeros, más allá de las condiciones de trabajo existentes y de lo que hagan otras personas en una organización. (FISO, s.f)

Programas de vigilancia epidemiológica

Es la recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención, tiene como objetivo identificar y evaluar el factor de riesgo para definir áreas críticas de intervención, además de Intervenir y controlar la presencia ambiental del factor de riesgo y su posible efecto en la salud del trabajador. (SURA, 2012)

Marco legal

Nombre	Tema
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Decreto 614 de 1984	Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional
Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social
Decreto 1108 de 1994	Salud Mental
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
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
Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo
Ley 55 de 1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas
Ley 789 de 2002	Contrato de aprendizaje
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo
Decreto 4369 de 2006	Afilación a la Seguridad Social en empresas de servicios temporales
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos

	Profesionales.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
Ley 1221 de 2008	Normas para promover y regular el teletrabajo
Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales
Ley 1503 de 2011	Promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Circular 0038	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.
Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
Decreto 884 de 2012	Reglamento de la Ley 1221 de 2008, Teletrabajo
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Decreto 1352 de 2013	Juntas de Calificación
Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.
Decreto 2851 de 2013	Seguridad Vial

Resolución 1565 de 2014	Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Decreto 055 de 2015	Reglamenta la afiliación de estudiantes al SGRL y otras disposiciones
Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Tabla 1. Matriz legal

Contextualización de la empresa

VCO es una entidad de auditoría integral en servicios de salud y otros sectores sociales con contratos mediante la modalidad de licitación en la cual se adjudica un contrato con las diferentes entidades del sector salud. La compañía ofrece asesoría, consultoría, investigación, auditoría, interventoría y Outsourcing administrativo en servicios de salud y otros sectores sociales, mediante el desarrollo de productos que le aseguran a nuestros cliente los más altos niveles de calidad, con el propósito de colaborar en el desarrollo del nuevo modelo de atención en salud en Colombia y en aquellos países que emprendan reformas similares, y con la resolución de consolidar el avance constante de la empresa, la retribución apropiada y justa para los accionistas, los miembros de la entidad, sus familias y la sociedad.

La propuesta está basada en altos estándares de calidad en los productos los cuales acreditan una experiencia que nos posiciona como una firma líder en auditoría y consultoría del sector salud para Colombia con proyección internacional.

La compañía opera con 190 empleados distribuidos en los distintos convenios con turnos de trabajo de 9 (nueve) horas diarias. El contrato que más empleados demanda es el del Instituto Nacional de Cancerología con 98 empleados.

Debido a que VCO tiene contratos con distintas empresas, las instalaciones de las mismas son adecuadas para el servicio que se va a prestar, es decir, el trabajador de VCO se desplazará hasta dichas instalaciones, como es el caso de INC y con excepción de VCO administrativo, proyecto SAMA y corporación mi IPS que tiene a sus funcionarios en las instalaciones propias de la compañía.

El organigrama está compuesto por el grupo de accionistas, la junta directiva y la gerencia general, a partir de ésta se deriva la subgerencia administrativa y la subgerencia técnica que soportan todo el personal de la empresa. Ver organigrama.

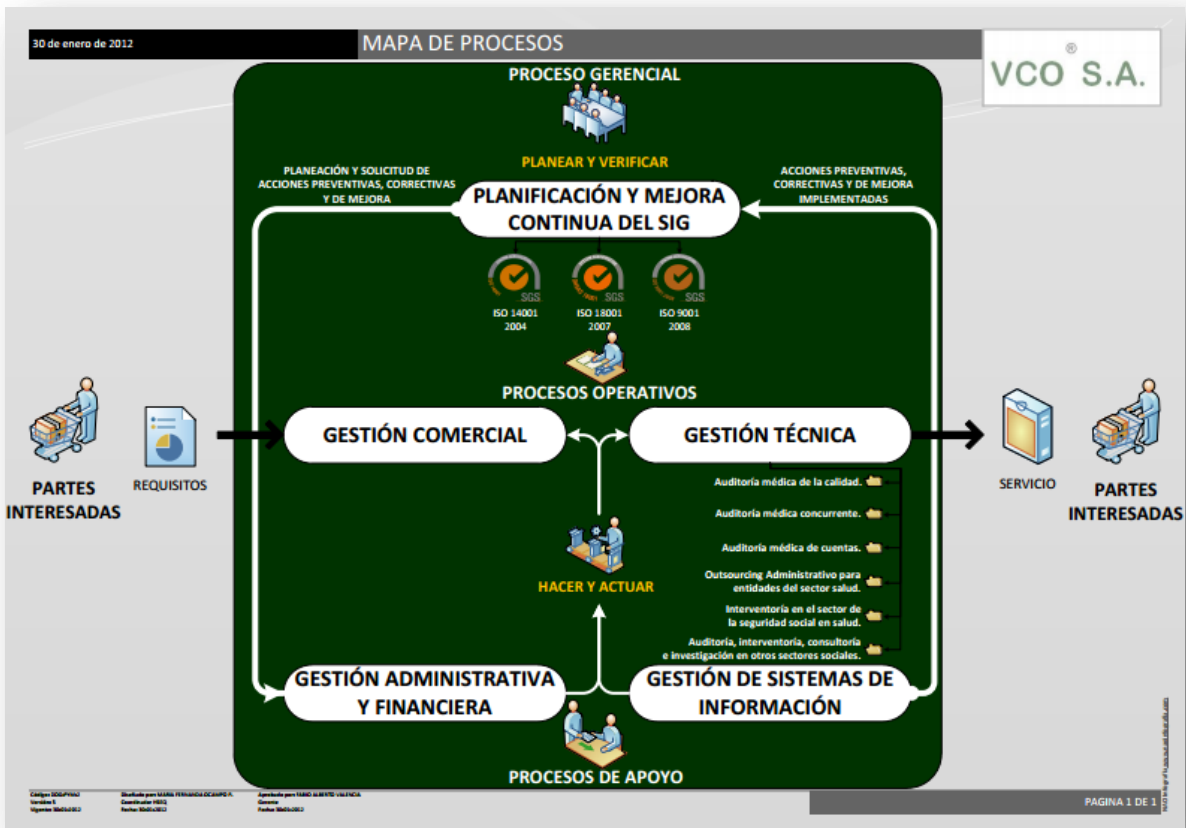


Imagen 1. Mapa de procesos. Fuente: VCO S.A

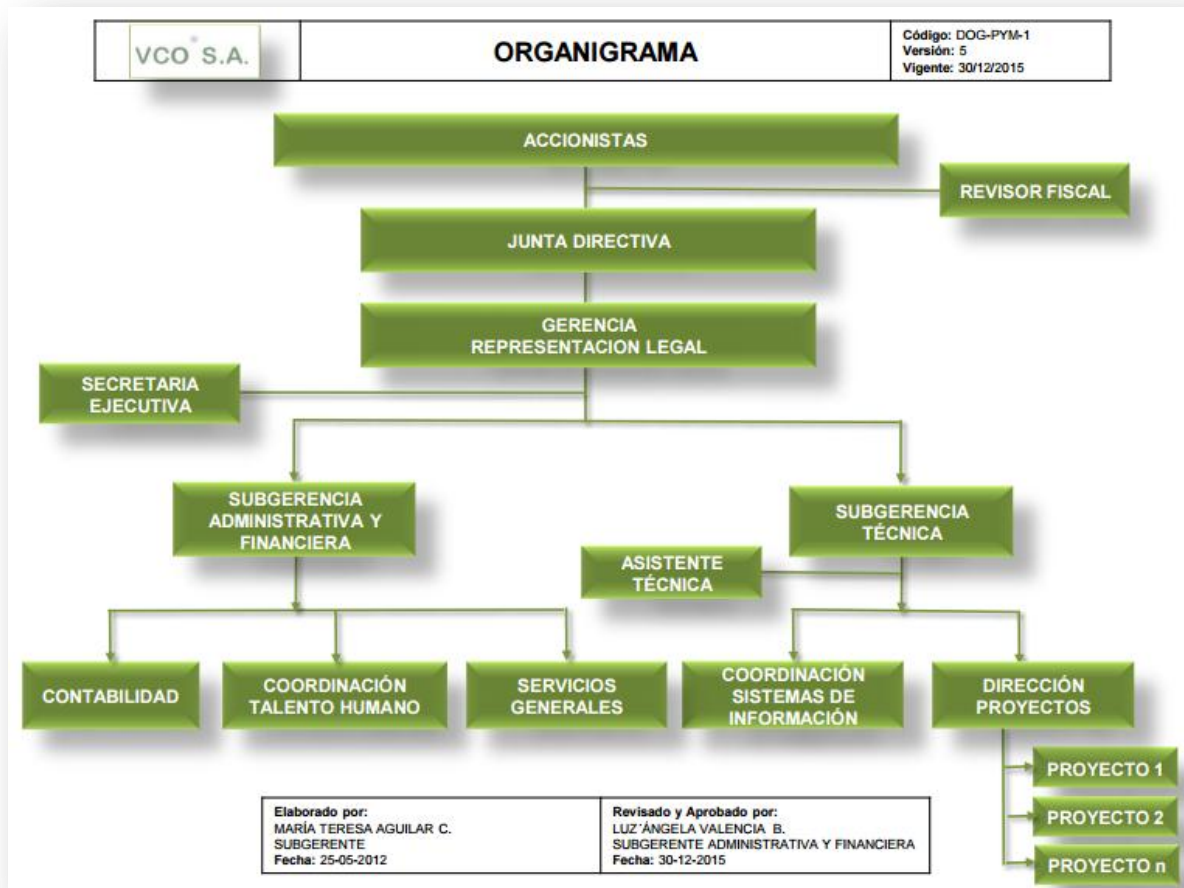


Imagen 2. Organigrama Fuente: VCO S.A

Desarrollo de la práctica

DOCUMENTO ENTREGADO	ACTIVIDAD INICIAL	OBSERVACIONES	FORMATOS UTILIZADOS	RECOMENDACIONES
Inspecciones a las instalaciones de VCO	Se realizaron inspecciones planeadas junto con el personal de salud ocupacional a las diferentes unidades de trabajo del INC	Se tuvo en cuenta La normatividad vigente en la resolución 2013 de 1986, Art. 11 literal f.	El formato utilizado para dichas inspecciones es propio de la empresa, "Inspección de instalaciones VCO SA. Anexo A	Verificación del estado de los puestos de trabajo, condiciones ergonómicas, área de trabajo, condiciones de seguridad general en cada uno de los puestos de trabajo del contrato INC de la compañía. Se dan recomendaciones de riesgos incluidos dentro de la matriz de peligros, ayuda al reconocimiento y mejoras del sistema de vigilancia epidemiológico riesgo ergonómico. Se establecieron pautas de autocuidado a los empleados para minimizar el riesgo de accidentes. Se sugieren capacitaciones a personal sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Programa de Vigilancia de Epidemiológica y Ergonómica y visual.	Se tomaron los documentos sobre el programa de vigilancia epidemiológica ergonómico, visual, y se revisó sobre la implementación del programa de riesgo psicosocial, basados en la batería aplicada el año pasado.	Se trata de la recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención, tiene como objetivo Identificar y evaluar el factor de riesgo para definir áreas críticas de intervención, además de Intervenir y controlar la presencia ambiental del factor de riesgo y su posible efecto en la salud del trabajador, en el caso de VCO se cuenta con Sistema de vigilancia ergonómica y visual.	DOF-GAF-4 Anexo B	Se modificó dentro del programa las imágenes, la guía de ejecución de pausas activas, los ejercicios de estiramiento de cuello, tronco y brazos y manos, además se ajustaron técnicas de levantamiento de cargas. Se retiró el sistema de vigilancia visual ya que no presentaba ningún impacto frente a las actividades realizadas. Se sugiere instaurar programas de vigilancia para riesgo psicosocial secundario a los datos obtenidos en la batería de riesgo psicosocial.
Estructuración de Matriz de peligros actualizada.	Se tomó el documento existente en la compañía	Se basó en la guía INSHT actualizada por cada uno de los contratos vigentes.	Matriz de identificación de peligros 001 Anexo C	Formato Excel con Matriz de peligros 001, no es aceptado por la compañía, ya que en auditoría interna consideran se deja fuera peligros específicos por contrato.
Organigrama Funcional seguridad salud en el trabajo y ambiente.	No se tenía este formato instituido		Anexo D	Se ajusta según información dada por la compañía, respecto a brigadistas, control de versiones, nueva asignación de responsable

				del sistema.
Informes de Ausentismo	No se tenían documentos actualizados del año 2016	Información importante para la elaboración de los planes de acción de 2017, además de impactar los indicadores de ausentismo laboral.	Carpeta Anexo E- Informes de Ausentismo por Trimestre Año 2016- FOR GAF-41 Incapacidades- FOR GAF 62- Estadísticas de incidentalidad 2016	Se realizó junto con la médica especialista en salud ocupacional los informes de ausentismo basados en la estadística reportada por talento humano y tabulada en las matrices de incidentalidad. Se realizó la revisión de la formulación de los indicadores.
Profesiogramas	No se contaba con los profesiogramas por perfiles de cargo.	Se requiere tener perfiles de cargo para evaluar los riesgos y, estudios paraclínicos requeridos y concepto de actitud.	FOR-GAF 88 Version 1 Anexo F	Se realizó la unificación de cargos en las actividades administrativas por considerarse el mismo riesgo. Además se eliminó del INC las actividades deportivas al igual que las actividades de HSE de todos los cargos.
Perfil Sociodemográfico	No se contaba con el documento en la empresa.	Caracterización de los empleados.	El formato utilizado para dichas inspecciones es propio de la empresa, perfil sociodemográfico VCO SA.	Se unificó la información del personal con toda la caracterización e información sensible de los empleados. Se cuenta con una evidencia inicial del diligenciamiento del documento pero la empresa no permitió divulgarlo considerando

Plan de Trabajo Anual del SGSST				que es información confidencial.
	No se contaba con el documento en la empresa.	Se requiere tener un cronograma de trabajo para el año 2017 de acuerdo a los roles, al ciclo PHVA, y teniendo en cuenta el indicador que afecta.	Anexo G	Se desarrolló la matriz de trabajo anual que sirve como hoja de ruta en las actividades concernientes al SG-SST

Tabla 2. Desarrollo de actividades. Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos de la evaluación en los puestos de trabajo de las áreas administrativas de la empresa y los distintos consorcios, se concluye lo siguiente:

Se realizaron las inspecciones a los puestos de trabajo, haciendo énfasis en las falencias presentadas en cada puesto para implementar acciones de mejora.

Se actualizó la matriz de riesgos en concordancia con la firma de auditoría externa.

Se realizaron los informes de ausentismo de los periodos 2015-2016.

Quedó actualizada la matriz de incidentes

Se revisaron los informes de salud ergonómica, resultando la actualización del programa de vigilancia epidemiológica ergonómica para el presente año.

Se realizaron las actualizaciones de los documentos para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Se hizo el acompañamiento, junto al médico ocupacional, de la investigación de accidentes e incidentes en los distintos consorcios.

Recomendaciones

- Deben realizarse actividades de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad para los empleados anualmente.
- Realizar actividades de control y/o mitigación de los factores de riesgo en los trabajadores, ya sea en la fuente, en el medio o en el individuo, tendientes a disminuir o a evitar las consecuencias de dichos factores de riesgo.
- Realizar campañas o acciones tendientes a fomentar el hábito de la actividad física rutinaria como prevención de patologías cerebro vascular y metabólico.
- Realizar actividades y campañas para intervenir el riesgo de sobrepeso.
- Realizar programas de vigilancia epidemiológica en riesgos cardiovascular, visual, Psicolaboral, auditivo, etc.
- Continuar con la realización de exámenes periódicos anuales que permitan detectar las principales afecciones de los trabajadores y monitorear sus condiciones de salud, con el ánimo de emitir recomendaciones que permitan promover el más alto de bienestar físico y mental de dicho grupo poblacional.
- Dado que el principal riesgo ocupacional encontrado fue el psicosocial se recomienda implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, en el que se determinen factores desencadenantes ocupacionales y extra ocupacionales para implementar medidas de control específicas que preserven la salud mental de los trabajadores y mejoren el clima laboral.
- Continuar capacitaciones que orienten a la población sobre la importancia de preservar el ambiente libre de tabaco, como importante factor de riesgo implicado en diversas patologías pulmonares, cáncer pulmonar y enfermedades cardiovasculares.
- Capacitar a la población sobre los efectos del consumo de alcohol como importante factor de descomposición social, así como factor de riesgo en las patologías cardiovasculares y metabólicas del organismo.
- Propender por el mantenimiento de las medidas ergonómicas dispuestas por la empresa, invitando a los empleados a mantener la higiene postural y de columna, al hacer uso adecuado de las mismas y promover el estiramiento osteomuscular

periódico, que alterne con el reposo adecuado articular posterior a la ejecución de movimientos repetitivos para garantizar una adecuada recuperación de los tejidos, indispensable en la prevención de patología osteomuscular.

Bibliografía

- Ausentismo. (s.f). *Marco conceptual de ausentismo*. Sonora: Tesis de grado .
- CASADO, J. F. (10 de 01 de 2008). *Hablando de SGI*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2016, de <http://hablemosdesgi.blogspot.com.co/2008/01/por-qu-implementar-un-sistema-integrado.html>
- D.C, A. M. (6 de Junio de 1986). *RESOLUCIÓN 02013 DE 1986*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- FISO, F. I. (s.f). *FISO*. Malaga: FISO.
- Gerencie.com. (26 de Marzo de 2014). *Gerencie.com*. Recuperado el 3 de Marzo de 2017, de <https://www.gerencie.com/modelo-diligencia-de-descargos-administrativos-laborales.html>
- GSH. (11 de Noviembre de 2015). *GSH*. Recuperado el 13 de Enero de 2017, de <http://www.gsh.com.co/importancia-del-proceso-de-induccion-de-personal-02/>
- SURA, A. (2012). *SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA*. Bogotá: SURA.
- Ayala C, Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. Bogotá. Ediciones Salud Laboral, 2005.
- Consolidado Nacional Enfermedades Profesionales, 1994. ISS.
- Chinchilla. S. Ryan. Salud y Seguridad en el Trabajo. Editorial Universidad Estatal a distancia. 1999.
- Gallego, Carmen; SÁNCHEZ, María. Detección Precoz De Enfermedades Profesionales, Organización Mundial De La Salud, Ginebra, 1987.
- Gerardo A, Monsalve. Los Riesgos de Trabajo y la Salud Ocupacional en Colombia. Edición II, Editorial Legis; 1991
- Gil, H. Fernando. Tratado de Medicina del Trabajo. MASSON S.A., Barcelona (España), Primera Edición 2005.

La Doum, Joseph. Medicina Laboral. Cuarta reimpresión 1998

Legislación Riesgos Profesionales. Sistema General de Riesgos Profesionales. Ministerio de trabajo, ISS. 1994

Marín B, María. Fundamentos de Salud Ocupacional, Editorial Universidad de Caldas, Ciencias para la Salud, 2004

Ministerio de Protección Social. Reglamento técnico Colombiano para evaluación y control de iluminación y brillo en los centros y puestos de trabajo. Bogotá D.C., 2001.

Alcaldía de Bogotá. (1994) Decreto 1295 de 1994 "*Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*" obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Alcaldía de Bogotá. (1979) Ley 9 de 1979 " Por la cual se dictan Medidas Sanitarias" obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

Presidencia de la república (2015) Decreto 1072 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentaria del Sector Trabajo*" obtenido de: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/decretos/2015/Decretos2015/DECRETO%201072%20DEL%2026%20DE%20MAYO%20DE%202015.pdf>

Alcaldía de Bogotá. (2014) Decreto 1443 de 2014 "*Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*" (SG-SST). Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>