

**DISEÑO DE PROFESIOGRAMA PARA MEJORAR LA SALUD Y SEGURIDAD EN LA
EMPRESA LABORATORIO MEGALENS S.A.S DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.**

YUBERT ALONSO DÍAZ JIMÉNEZ

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO
FACULTAD DE PRODUCCIÓN
INGENIERÍA INDUSTRIAL
MEDELLÍN
2023**

**DISEÑO DE PROFESIOGRAMA PARA MEJORAR LA SALUD Y SEGURIDAD EN LA
EMPRESA LABORATORIO MEGALENS S.A.S. DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.**

YUBERT ALONSO DÍAZ JIMÉNEZ

Trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Industrial

Asesor

**Héctor Ovidio Agudelo Bermúdez
Magíster Administración de Empresas**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO
FACULTAD DE PRODUCCIÓN
INGENIERÍA INDUSTRIAL
MEDELLÍN
2023**

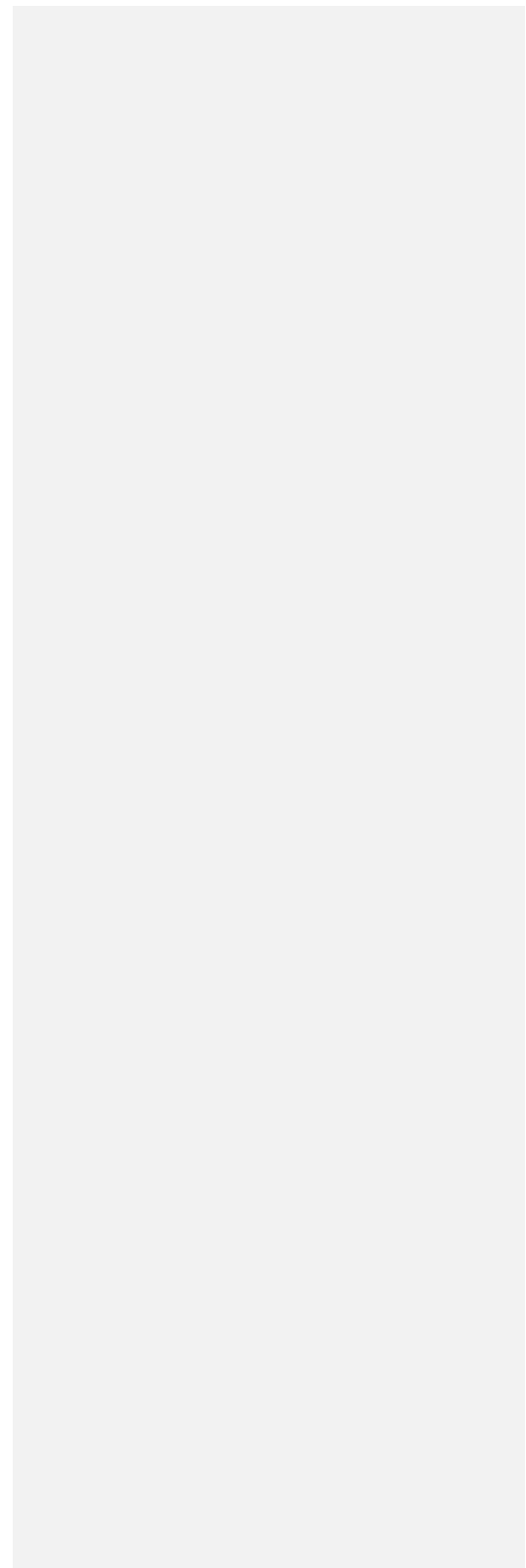
Tabla de Contenido

Tabla de Ilustraciones	5
Lista de anexos	6
Resumen	7
Abstract.....	8
Glosario	9
Introducción	11
1. Planteamiento del problema	12
1.1 Descripción.....	12
1.2 Formulación	12
2. Justificación.....	13
3. Objetivos	14
3.1 Objetivo General.....	14
3.2 Objetivos específicos	14
4. Marco teórico	15
4.1 Marco contextual	15
4.1.1 Misión.....	17
4.1.2 Política de Calidad	17
4.1.3 Personal en sede Medellín.....	17
4.2 Referentes teóricos.....	18
4.2.1 Profesiograma	18
4.2.2 Condiciones de salud	19
4.3 Marco Normativo	22
4.3.1 Ley 1562 de 2012.....	22
4.3.2 Decreto 1072 de 2015.....	23
4.3.3 Resolución 2346 de 2007.....	25
4.3.4 Resolución 0312 de 2019.....	25
4.4 Herramientas De Análisis.....	26
4.4.1 Valoración del riesgo	26
4.4.2 Gestión de la salud.....	29
5. METODOLOGÍA.....	30
5.1 Tipo De Proyecto.....	30
5.2 Método	30
5.3 Población y Muestra	31
5.2 Instrumentos De Recolección De Información.....	31

5.2.1 Fuentes primarias	31
6. Resultados	32
6.1 Jefe De Departamento	33
6.2 Auxiliar Administrativo	34
6.3 Biselador	35
6.4 Asesor Comercial	37
6.5 Mensajero Motorizado	38
7. Conclusiones	40
8. Recomendaciones	41
9. Referencias Bibliográficas	42
11. Anexos	46

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Ubicación de la empresa.....	16
Ilustración 2 Logo de la empresa	16
Ilustración 3 Ejemplo de clasificación de riesgo.....	27
Ilustración 4 Fatiga como consecuencia de carga física	28
Ilustración 5 Distribución de personal sede Medellín	32



Lista de anexos

Resumen

Los Profesiogramas son una herramienta importante que hace parte del Sistema de Gestión-Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que permiten establecer y organizar las conexiones técnicas y administrativas entre los diferentes puestos de trabajo de una manera eficiente. El cual contiene la información referente a los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a realizarse y los potenciales factores de riesgo, clave para el área de recursos humanos y el departamento de salud y seguridad en el Trabajo. El objetivo es proponer mediante un profesiograma la reducción de la exposición al peligro y riesgo en los trabajadores del Laboratorio Megalens sede Medellín. La metodología aplicada fue realizar mediante entrevista directa a los trabajadores de cada puesto de trabajo, se diagnosticó el estado de los puestos de trabajo y el análisis de los riesgos y peligros de la empresa; y de acuerdo con los resultados anteriores se efectuó la propuesta de profesiograma. La muestra intervenida fueron los cinco puestos de trabajo existentes en la sede. Los resultados: En la revisión se evidencia que no se cuenta con dicha herramienta de profesiograma, por lo cual solo se analizan los cinco cargos jefe de departamento, auxiliar administrativo, biselador, asesor comercial, mensajero motorizado, se evidenció que las mayores falencias fue las condiciones de trabajo: 100% de los casos no tiene buenas condiciones ergonómicas, registro de horarios de trabajo para los cargos y tampoco tienen identificado plenamente los riesgos a los que se está expuesto y para las condiciones de salud es importante mencionar la realización de examen médico de egreso el cual no se contempla en ninguno de los cargos y es un requisito de ley ya establecido al cual se le debe dar cumplimiento. Conclusión: De acuerdo con los resultados del análisis de identificación de riesgos y peligros y la entrevista a los cargos existentes para la sede Medellín de laboratorios Megalens S.A.S se establece el diagnóstico actual de los profesiogramas para los cargos a octubre del presente año; y realiza propuesta de estos de acuerdo con los hallazgos. Palabras clave: Factores de riesgo, Puesto de trabajo, Estrés del puesto de trabajo, exámenes médicos, prevención de accidentes, promoción de la salud, profesiograma.

Abstract

The job descriptions are an important tool that is part of the Management System - Safety and Health at Work SG-SST, which allow to establish and organize the technical and administrative connections between the different jobs in an efficient way. It contains information regarding the psychophysiological requirements of the tasks to be performed and the potential risk factors, key for the human resources area and the occupational health and safety department. The objective is to propose by means of a profesiogram the reduction of the exposure to danger and risk in the workers of Laboratorio Megalens Medellin headquarters. The methodology applied was to carry out a direct interview to the workers of each work position, the state of the work positions and the analysis of the risks and dangers of the company were diagnosed; and according to the previous results, the proposal of the profesiogram was made. The sample of the five workstations existing at the headquarters was used. The results: In the review it is evidenced that there is no such tool of profesigram, therefore only the five positions of department head, administrative assistant, beveler, commercial advisor, motorized messenger are analyzed, it was evidenced that the major shortcomings were the working conditions: 100% of the cases do not have good ergonomic conditions, record of work schedules for the positions and neither do they have identities for the positions.

Glosario

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad.

Acción de mejora: acción de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad.

Actividad no rutinaria: actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

Actividad rutinaria: actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Decreto 1072 de 2015: regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. la implementación del SG-SST es de obligatorio cumplimiento. las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Profesiograma: es un documento técnico – administrativo que organiza la interrelación, interacción e interdependencia de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista: el de Gestión del Talento Humano, el de Seguridad Ocupacional y el de Salud Laboral, en el cual se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores.

Sistema de gestión: tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Riesgo: Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño.

Introducción

El presente trabajo se enfoca en proponer el diseño de profesiograma para la sede Medellín de la empresa Megalens S. A.S, una mediana empresa dedicada a la elaboración de lentes oftálmicos desde hace más de una década con la finalidad de establecer dos aspectos: 1) las medidas de control que se deben tomar para proteger la seguridad y la salud de un trabajador, en función de los riesgos a los cuales está expuesto por su cargo; y 2) El tipo y la periodicidad de exámenes médicos que se le deben realizar al trabajador que ocupa un determinado cargo.

El panorama actual de los sistemas de gestión salud y seguridad en el trabajo es uno de los factores primordiales para que una empresa pueda desarrollar sus actividades de maneras optimas, productivas y seguras para sus colaboradores, de esta manera les permitirá garantizar la salud y bienestar de estos en las instalaciones y mientras estén realizando su labor o actividades asignadas. Realizar este aporte al SG SST es un valor necesario para cualquier entidad que se desempeñe en cualquier sector puesto que es una base para la construcción y aumento de su competitividad general, aumentando la productividad y sus niveles de rendimiento y satisfacción tanto de empleados como clientes.

Este proyecto llamado “Propuesta de profesiograma para la sede Medellín del laboratorio Megalens S.A.S.” busca solucionar las falencias encontradas en dicha empresa mediante la identificación y diagnóstico de los riesgos y agentes potenciales de las mismas para cada puesto de trabajo; estos resultados le ayudaran a la empresa a poder tener una normatividad de ejecución, control y evaluación de cada una de sus actividades en función de la seguridad y salud en el trabajo.

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción

Laboratorios Megalens S.A.S es una mediana empresa cuya sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bucaramanga, en el Departamento de Santander. Es una empresa manufacturera del sector de la salud en donde se hace transformación de plástico para convertirlo en lentes Oftálmicos. Esta cuenta con una sede en la ciudad de Medellín que opera desde hace 9 años; no se tiene registros estadísticos en la empresa pero se han identificado que no tienen evaluados los riesgos a los que están expuestos los colaboradores, ni documentados los procesos se presentan irregularidades y malas prácticas que pueden desencadenar problemas graves como lo son las enfermedades laborales, accidentes, disminución de productividad, ausentismo, multas y entre otros acontecimientos que ven afectada directamente la rentabilidad, incurriendo en gastos y desperdicios para Megalens S.A.S

De acuerdo con diagnósticos realizados en otras organizaciones; los profesiogramas brindan para las empresas una adecuada trazabilidad que controle cada uno de las actividades o procesos que se estén desarrollando para así mismo garantizar los niveles de seguridad para el colaborador y por lo tanto incidir en la disminución de desperdicios para la organización, cumpliendo con las labores de una manera óptima y segura.

La empresa actualmente cuenta con 10 empleados, donde su jornada laboral consta de 48 horas a la semana dividida durante 6 días de esta. El panorama que planteamos hoy en día es preocupante para la estructura organizacional de la empresa ya que en esta nueva sede ubicada en Medellín hay un desconocimiento total sobre los riesgos a los que están expuestos y los EPP requeridos según cada puesto de trabajo.

1.2 Formulación

¿Cómo diseñar un profesiograma que identifique y reduzca la exposición al riesgo en cada sitio de trabajo?

2. Justificación

Teniendo como base el Decreto 1072 de 2015 “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según el presente decreto es obligatorio la implementación de este sistema de gestión en todas las empresas en el estado colombiano de cualquier ente ya sea privada, publico, administrativo, corporativo y solidario”. En base a este decreto se establece que es necesaria la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Megalens S.A.S.; debe ser puesto en marcha ya que es un requerimiento obligatorio por la ley colombiana para todas las empresas, sin importar su sector o tamaño.

Así mismo con este proyecto se pretende generar una ayuda a la empresa Megalens S.A.S; dado que es un proceso lógico y por etapas diseñado con el fin de asegurar la gestión de peligros y riesgos en de Seguridad y Salud en el Trabajo, como el compromiso institucional de la Entidad de mantener lugares de trabajo seguros y saludables que prevengan lesiones, y la prevención del deterioro a la salud de los colaboradores.

La importancia de los sistemas según (Nievel, 2009) dice que el objetivo principal no es aumentar la producción a través de mejores condiciones de trabajo o del aumento de la moral del trabajador, sino específica mente reducir el número de accidentes, los cuales dan como resultado la aparición de lesiones y la pérdida de bienes. Tradicionalmente, la preocupación más importante de las empresas ha sido el cumplimiento de las regulaciones de seguridad existentes a nivel país y estado y evitar inspecciones de seguridad por parte de los funcionarios de entidades federales (como la OSHA) que traen como consecuencia citaciones, multas y penalizaciones. Sin embargo, hasta épocas más recientes, la razón primordial de la implantación de la seguridad ha sido el elevado costo de los servicios médicos. Por lo tanto, tiene sentido implantar un programa de seguridad minucioso con el fin de reducir los costos generales

Para el desarrollo profesional nos permitirá aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera dado que debemos evaluar todos y cada uno de los procesos de la empresa, formular soluciones y un producto tangible como lo es el diseño del sistema integrado de gestión para la empresa anteriormente mencionada.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Proponer mediante un profesigramas la reducción de la exposición al peligro y riesgo en los trabajadores del Laboratorio Megalens sede Medellín.

3.2 Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico de la seguridad y salud de la situación actual del recurso humano de la empresa.

Describir objetivamente las características del puesto de trabajo y requerimientos que debe desarrollar quien lo ocupe.

Obtener información necesaria sobre medidas de prevención y elementos para el diseño de un profesigramas por puesto de trabajo.

4. Marco teórico

4.1 Marco contextual

Megalens es una empresa dedicada a la elaboración y comercialización de lentes oftálmicos convencionales, digitales y personalizados fabricados con equipos de última tecnología, personal altamente calificado y comprometido, logrando lentes oftálmicos en diferentes diseños y materiales que se ajustan a las necesidades visuales de hoy. Su único fin es la satisfacción y el confort de los clientes, en el menor tiempo posible.

El actual portafolio lo compone:

Fabricación de lentes personalizados, considerado el producto estrella

Lentes single y lentes horizon.

¿Qué es un lente personalizado?

Son lentes que involucran una avanzada tecnología, fundamentada en una completa y precisa relación entre todo el sistema visual el lente, la montura y su necesidad visual principal.

¿Por qué elegir un lente personalizado?

En la actualidad los lentes personalizados mono focales HORIZON° y progresivos FREEMAX°, IMMENSITY" y ALIVIA° logran la mejor calidad visual. Estos lentes están diseñados y fabricados por equipos de última tecnología y programadores que se encargan de tallar la superficie del lente, creando así lentes con diseños únicos y exclusivos para cada usuario que se adaptan a cada necesidad.

¿Cuáles son los beneficios de un lente Personalizado?

Por su proceso de fabricación el lente mejora la transparencia, aumenta el contraste, mejora la percepción de los colores. Nos ofrece calidad visual en todos los campos división. Optimiza las zonas de aberración que se prestaban en lentes convencionales. (Megalens SAS, 2021)

¿Todos los lentes personalizados son buenos?

No necesariamente, existen unos factores que pueden llegar a alterar el resultado de la adaptación y confort esperado.

Para lograr el éxito total Interactúa usted como usuario, el Optómetra u Oftalmólogo, la

óptica, el asesor y el Laboratorio Oftálmico quien debe contar equipos de última tecnología, un excelente software de fabricación de lentes personalizados. (Megalens SAS, 2021)

¿Qué medidas se deben tomar para realizar un lente personalizado?

Luego de realizar un excelente examen visual, seleccionar la montura más adecuada y el diseño que mejor se ajuste a la necesidad de cada usuario, adicional a esto debemos tener en cuenta los parámetros (Megalens SAS, 2021), lentes terminados talla convencional, talla digital, personalizada y película antirreflejo. Contamos con equipos de última tecnología para calcular y fabricar lentes que se adaptan a cualquier necesidad.

Ilustración 1 Ubicación de la empresa

CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA	
Descripción	Detalle
Razón Social	Laboratorios Megalens SAS
Nit	901244974-4
Dirección	

Fuente: Google maps

Ilustración 2 Logo de la empresa

CLASIFICACIÓN DE LA EMPRESA	
Descripción	Detalle
Sector	Sector Secundario (Manufactura, transformación de Materia prima)
Origen de Capital	Privada
Teléfono	Tel: (7)-6575776 Fax: 6570380 - 6575331
Pago de Impuestos	Sociedad por Acciones Simplificadas
E-mail	ventas@megalens.com.co, info@megalens.com.co
Logo	

Fuente: Empresa Megalens

4.1.1 Misión

Megalens es una empresa dedicada a la elaboración y comercialización de lentes oftálmicos convencionales, digitales y personalizados fabricados con equipos de última tecnología, personal altamente calificado y comprometido, logrando lentes oftálmicos en diferentes diseños y materiales que se ajustan a las necesidades visuales de hoy. Nuestro único fin es la satisfacción y el confort nuestros clientes, en el menor tiempo posible.

4.1.2 Política de Calidad

La política de calidad de Laboratorios Megalens SAS está basada en Elaborar y comercializar lentes oftálmicos para toda Colombia con criterios de calidad y oportunidad, buscando la satisfacción del usuario final.

4.1.3 Personal en sede Medellín

El personal que labora en la sede de Medellín para el área de producción y logística es:

- 1 jefe departamento
- 2 asistentes administrativas
- 2 biseladores
- 2 asesores comerciales
- 3 mensajeros motorizados

4.2 Referentes teóricos

4.2.1 Profesiograma

El profesiograma es un documento técnico - administrativo que organiza las conexiones organizativas de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista: el de Gestión del Talento Humano, el de Seguridad Ocupacional y el de Salud Laboral, en el cual se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores. (Rodríguez, 2023)

4.2.1.1 Tipos de profesiograma. Profesiograma por factores: Incluye información sobre los datos y características profesionales, los requisitos psicosociales, físicos, aptitudes, formación motivación, y experiencias y vivencias del candidato.

Profesiograma por Competencias: Se centra en determinar si el individuo tiene las competencias necesarias para el puesto. Este pretende conocer como el candidato usara sus conocimientos y habilidades para la resolución y evolución de situaciones conflictivas. (Escobar Tello Segundo Rafael, 2023)

4.2.1.2 Ventajas de los profesiogramas.

- Facilita la uniformidad de criterios en los procesos de selección de personal.
- Incrementa la productividad, al escoger a candidatos que realmente son óptimos para desempeñar

cada puesto.

- Facilita la organización de los recursos humanos de la empresa.
- Mejora el ambiente laboral y la motivación de los empleados. Esto se consigue gracias a la adecuación de las tareas desempeñadas a las habilidades y capacidades de los trabajadores. Como resultado se da una disminución del ausentismo y la rotación de puestos.
- Mejora la prevención de riesgos laborales.
- Clasifica los puestos y los ubica de acuerdo a una estructura técnico– administrativa.
- Permite la actualización de manera periódica de la Gestión Talento Humano.
- Sirve como herramienta para obtener los índices de SST, de manera especial los índices proactivos.
- Cumple con la normativa legal. (Rodríguez, 2023)

4.2.1.3 Elementos constitutivos del profesiograma.

- La identificación del cargo o puesto de trabajo y características generales.
- La descripción de funciones y tareas a realizar.
- La experiencia y formación previa necesaria (capacidad profesional).
- Las condiciones de trabajo tales como horarios, esfuerzo físico y mental de la tarea, ambiente y posibles riesgos derivados de la actividad y elementos de protección personal a utilizar.
- Los requisitos físicos y de personalidad exigidos para el desempeño del cargo o puesto de trabajo y el perfil psicofisiológico de las tareas.
- Las condiciones de salud del trabajador, los requisitos psicosociales y ergonómicos mínimos, precisos y los exámenes médicos requeridos, de ingreso, periódicos y de egreso con sus énfasis respectivos.
- Los medios técnicos necesarios (herramientas, máquinas, equipos, sustancias, etc.) (Rodríguez, 2023)

4.2.2 Condiciones de salud

El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y

socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. Es necesario en el desarrollo del profesiograma describir las características de las valoraciones médicas, la carga física y mental.

4.2.2.1 Medicina del Trabajo. Definida por Fernando Robledo en su libro Seguridad y Salud en el trabajo conceptos básicos (Robledo, 2016) como el conjunto de actividades multidisciplinarias, destinadas a la promoción prevención y control de la salud de los operarios, con el fin de ubicarlos en un puesto de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicofisiológicas.

En el artículo 9 del decreto 614 de 1984, se define como conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas.

Dentro de sus funciones se cuentan, el estudio de los puestos de trabajo desde los puntos de vista higiénico, fisiológico y psicológico, los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso y los exámenes especiales (incluyendo, en caso necesario, los exámenes biológicos o radiológicos) prescritos por la legislación o 20 por acuerdo entre las partes interesadas o que el médico del trabajo estime convenientes desde el punto de vista preventivo.

La resolución 2346 de 2007, define el examen médico ocupacional como el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

4.2.2.2 Carga de trabajo. Se refiere al “conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”; para realizar una valoración correcta de dicha carga o actividad del individuo frente a la tarea hay que valorar los dos aspectos reflejados en esta definición, el aspecto físico y el aspecto mental dado que ambos coexisten de forma variable, en cualquier tarea. (Cosar, 2023)

4.2.2.2.1 Carga Física. Se refiere a la respuesta que se produce en el organismo ante las demandas de movimiento del cuerpo o de una parte de este, el transporte y movilización de objetos, y el mantenimiento de la postura. Esta carga física puede ser valorada desde el trabajo dinámico y el trabajo estático que realizan los músculos del cuerpo.

Para valorar el primero, se identifica la energía consumida y se clasifica el trabajo en ligero, moderado y pesado. Para la evaluación del trabajo estático, se tienen en cuenta las técnicas biomecánicas, las mediciones de actividad muscular y las 25 mediciones de ángulos articulares como métodos objetivos.

Adicionalmente, se pueden desarrollar métodos subjetivos basados en el registro de la fatiga, la molestia o dolor muscular percibido por el trabajador. Estas valoraciones se relacionan con los factores de riesgo de trastornos músculoesqueléticos, que son principalmente: posturas de trabajo forzadas, posturas mantenidas, aplicación de fuerzas intensas (incluida la manipulación manual de cargas), aplicación repetida de fuerzas moderadas pero que implican poca masa muscular, y realización de gestos repetidos. (Yuliana Betancur Montoya, 2023)

4.2.2.2.2 Carga Mental y Factores Psicosociales Según Olga Sebastián y Ángeles del Hoyo: Definen el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo.

Dependiendo de la cantidad y tipo de información que se maneja, se habla de carga mental inadecuada cuando las exigencias (esfuerzo, tiempo de ejecución, condiciones) no se adaptan a la

capacidad de respuesta del trabajador (experiencia, edad, fatiga) y a las condiciones y cargas físicas que conlleva. (Yuliana Betancur Montoya, 2023)

4.3 Marco Normativo

A continuación, se relaciona la normatividad existente en el país para regular la seguridad y salud en el trabajo

4.3.1 Ley 1562 de 2012

Artículo 1°. Definiciones:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. (Ministerio de Salud, 2021)

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio de Salud, 2021)

Según el (Ministerio de Salud, 2021) el programa de Salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

Para efectos de operar el Sistema Obligatorio de Garantía de calidad del Sistema General

de Riesgos Laborales, que deberán cumplir los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema de garantía de calidad, que se realizarán en forma directa o a través de terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo de acuerdo a la reglamentación que expida al respecto, priorizando las empresas con mayores tasas de accidentalidad y muertes.

El costo de las visitas de verificación será asumido en partes iguales por la respectiva Entidad Aseguradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliado el empleador y con recursos del Fondo de Riesgos Laborales de acuerdo con la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo (Ministerio de Salud, 2021)

4.3.2 Decreto 1072 de 2015

Toda este decreto se establece de acuerdo al (Ministerio del Trabajo, 2021), donde dicta en el Capítulo 7 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, requiriendo por parte de los integrantes de dicho Sistema General, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como en el desarrollo y aplicación de los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.7.4. el Sistema de Estándares Mínimos es uno de los componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. A su vez, el párrafo 1° de dicho artículo establece que el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del mencionado Sistema de Garantía de Calidad, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar y que dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.

Artículo 14 determina que para efectos de operar el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que deberán cumplir los integrantes de dicho Sistema General, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de garantía, que se realizarán en forma directa o a través de

terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo de acuerdo con la reglamentación que expida al respecto, priorizando las empresas con mayores tasas de accidentalidad y muertes.

Artículo 2.2.4.7.5. Define el Sistema de Estándares Mínimos como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en SST y riesgos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2021)

Parágrafo 1° del artículo 2.2.4.6.37., dispone que el Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las fases descritas en dicho artículo y determinará los Estándares Mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.

Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de SST que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Numeral 5° del artículo 2.2.4.6.8. como parte de las obligaciones de los empleadores en desarrollo del Sistema de Gestión de SST, está la garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

4.3.3 Resolución 2346 de 2007

Establece los requisitos para realizar los exámenes médicos ocupacionales, aun no establece específicamente el término profesigramas, es en este documento donde el médico especialista resume las condiciones de la labor del empleado y especifica los exámenes que deben realizarse. Tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

4.3.4 Resolución 0312 de 2019

Toda la resolución fue determinada de acuerdo con el Ministerio de trabajo (2021) Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo. (Ministerio del Trabajo, 2021)

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Artículo 2. Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares

Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

dar cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y a la Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, pueden tomar como referencia o guía los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST establecidos en la presente Resolución, para lo cual cada entidad, empresa o institución realizará los ajustes y adecuaciones correspondientes.

Parágrafo 2. No están obligados a implementar los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución, los trabajadores independientes con afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales de que trata la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo

Parágrafo 3. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para personas naturales que desarrollen actividades de servicio doméstico serán establecidos en un acto administrativo independiente.

4.4 Herramientas De Análisis

4.4.1 Valoración del riesgo

4.4.1.1 Matriz de riesgos. Para (RSM, 2020) la matriz de riesgos también es conocida como matriz de Probabilidad de Impacto, y es una de las herramientas más útiles para identificar los riesgos en las empresas.

En base a (Wrike a citrix company, 2021) se afirma que de esta manera las empresas pueden determinar niveles aceptables de exposición de los riesgos, desde acá podemos establecer el control apropiado cuando se enfrentan a los riesgos y controlar la efectividad del método de control aplicado. “visualmente es una guía visual que permite mediante su elaboración, una identificación clara de las prioridades que deben ser atendidas para así mismo de esa forma entrar rápidamente la toma de decisiones.” (RSM, 2020)

Una matriz de riesgo debe presentar ciertas características para que pueda cumplir su función, están denominadas:

- Debe ser sencilla tanto en la forma cómo se elabore, como en la que se consulte, se hace con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y ordenar prioridades.
- Debe ser flexible en la que se puedan documentar los diferentes procesos de la empresa, así como evaluar de forma global los riesgos de aquella.
- Debe permitir hacer comparaciones entre diferentes proyectos, áreas, actividades, etc.
- Debe permitir realizar un diagnóstico objetivo de todos los factores de riesgo del negocio.

Ilustración 3 Ejemplo de clasificación de riesgo

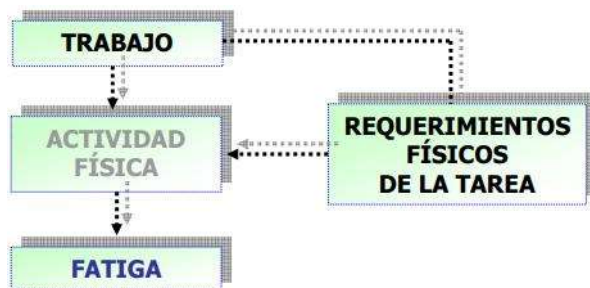
		PROBABILIDAD				
		Raro	Poco probable	Posible	Muy probable	Casí seguro
CONSECUENCIAS	Despreciable	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio
	Menores	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio
	Moderadas	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
	Mayores	Medio	Medio	Alto	Alto	Muy alto
	Catastróficas	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto

Fuente CEO LEVEL

Para la elaboración de esta matriz podemos sintetizar la planificación y desarrollo de esta en los siguientes pasos; Para poder hacer una matriz de riesgo, hay que identificar las actividades principales de la empresa en sus procesos evaluados y los riesgos propios de cada una de las actividades. Después, se tienen que evaluar las probabilidades de que el riesgo ocurra, así como las consecuencias de este. (Ealde bussines school, 2017).

4.4.1.2 Evaluación de carga física y ergonomía. La Carga Física de trabajo se define como "el conjunto de factores direccionado a físicos a los que está conllevando el trabajador durante la jornada laboral; englobando tanto las posturas estáticas, como los movimientos realizados, la aplicación de fuerzas, la manipulación de cargas o los desplazamientos" (**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2020**)

Ilustración 4 Fatiga como consecuencia de carga física



Fuente: CROEM

Los esfuerzos físicos son los que se realizan cuando se desarrolla una actividad donde intervengan los músculos en base a esto se pueden diferenciar entre estáticos o dinámicos. Según (CROEM, 2015) Se consideran estáticos cuando se trata de un esfuerzo sostenido en el que los músculos se mantienen contraídos durante un cierto periodo también se le puede llamar como isometría, que es cuando se está en una posición ya sea de pie o sentado durante un largo tiempo sin mayor movimiento; en este tipo de actividad se puede afirmar que se presenta el aumento del ritmo respiratorio y un consumo elevado de energía.

Por otra parte, los que se consideran dinámicos se explica cuando hay una sucesión por intervalos de tensiones y relajaciones a nivel muscular, como el esfuerzo desarrollado al correr, caminar, este esfuerzo se mide por la energía consumida durante la actividad física muscular.

La ergonomía se define por la (IEA, 2021) "disciplina científica que se fundamenta de las interacciones de las personas y otros elementos de un entorno, así mismo definida como, una profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos con la meta garantizar y optimizar el bienestar del ser humano." La Ergonomía engloba muchos factores que hacen parte de nuestra sociedad; factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, en donde cada factor de estos se analiza en interacción con los otros.

En el mundo organizacional laboral, un sistema de trabajo comprende como mínimo a un trabajador y al equipo de trabajo actuando conjuntamente para cumplir las funciones de las compañías y sistemas, en un lugar de trabajo, el entorno de trabajo esta implementado bajo las condiciones impuestas por las tareas de trabajo.

Uno de los métodos más aplicados es el conocido como metodología LEST; pretende la evaluación de las condiciones de trabajo de la forma más objetiva y global posible, estableciendo para ello un diagnóstico final que indique si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva. Para sus autores, el objetivo de este método es evaluar el conjunto de factores relativos al contenido del trabajo que puedan tener repercusión en la salud e incluso en la vida personal de los trabajadores. El método es de carácter global considerando cada aspecto del puesto de trabajo de manera general, y es un buen método para obtener una primera valoración del puesto que permitirá establecer si se requiere un análisis más profundo con otros métodos más específicos. (CCOO, 2016)

El objetivo de esta disciplina preventiva es adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores.

4.4.2 Gestión de la salud

4.4.2.1 Evaluación ausentismo laboral. Desde la perspectiva empresarial, el ausentismo laboral va de la mano como un acontecimiento cotidiano negativo de los procesos productivos y el normal funcionamiento de las empresas y organizaciones, impactando en los estándares de la productividad e incrementando los costos de producción; algunos de las causas de ausentismo laboral son: accidentes de trabajo, enfermedad de trabajo, causa injustificada, permisos.

Es por esto que la medición y control constante de este indicador es sumamente importante para la productividad de las empresas y lograr conseguir sus objetivos sin traer consigo aumentos en los costos operacionales.

Según (Marulanda, 2015) estas son otras consecuencias de no controlar el indicador de ausentismo laboral teniendo planes de seguridad y salud en el trabajo en la organización;

“Una de las mayores problemáticas que afrontan las organizaciones colombianas en estos años es el ausentismo laboral a causa de los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, no siempre teniendo en cuenta los altos costos que se puedan generar por diversos motivos, sino también una

serie de desgastes administrativos en que se ven involucradas estas compañías, al tener que reemplazar el personal, replantear sus rutinas de trabajo y muchas veces hasta un cese de actividades perjudicando notablemente los ingresos y rendimiento de la organización.”

Así mismo afirma que “los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales son de las mayores problemáticas que afrontan las organizaciones colombianas en estos años es el ausentismo laboral, por los desgastes administrativos en que se ven involucradas estas compañías, al tener que reemplazar el personal, replantear sus rutinas de trabajo y muchas veces hasta parar las actividades minimizando los ingresos y rendimiento de la organización.” Y sin dejar al lado la perspectiva de la persona, ya que se ve afectada la parte humana del trabajador evidenciando se el desgaste físico y moral, la minimización en la calidad de vida, afecta su productividad laboral y puede impactar hasta su ámbito familiar.

5. METODOLOGÍA

5.1 Tipo De Proyecto

El desarrollo de esta investigación tiene como enfoque la realidad de la empresa con datos para posteriormente dar con la sugerencia de seguridad y salud en el trabajo acertado.

La estrategia es identificar mediante el profesiograma usado en seguridad y salud en el trabajo para sugerir los correctivos correspondientes para mejorar la calidad de trabajo de los empleados en la sede de Medellín y por ende minimizar problemas de ergonomía y minimizar riesgos que no están identificados

5.2 Método

Con esta evaluación inicial lo que se espera es poder tener un diagnóstico acertado del estado en cuanto al cumplimiento de las actividades del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo para la empresa MEGALENS en la sede Medellín, de esta forma las actividades posteriores y el plan de trabajo que aquí se formule será óptimo y lo más real posible teniendo en cuenta las necesidades de la sede.

5.3 Población y Muestra

La investigación para sugerir está dirigida hacia el personal de la sede Medellín ubicada en el centro de la ciudad, allí actualmente trabajan diez personas en perfiles administrativos y operativos.

Este trabajo va dirigido inicialmente a la sede Medellín y posteriormente se espera beneficiar a toda la población Megalens mejorando sus procesos internos y una buena ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

La muestra, cuando ésta sea necesaria; es un proceso por medio del cual se seleccionan elementos de un universo con el fin de determinar con un grado de precisión algunas características de la población.

5.2 Instrumentos De Recolección De Información

5.2.1 Fuentes primarias.

Se tuvo en cuenta como fuente primaria la información suministrada mediante entrevista de los trabajadores de cada uno de los puestos de trabajo identificados en el sitio de trabajo, al igual que la normatividad aplicable vigente para este caso y otros profesiogramas y artículos escritos sobre este tema como referencia.

6. Resultados

Objetivo específico 1: Diagnóstico de la seguridad y salud de la situación actual del recurso humano de la empresa:

La población trabajadora de Laboratorios Megalens S.A.S sede Medellín está distribuida así:

- 40% de la población trabajadora se desempeña en cargos administrativos, mientras que el 60% se desempeña en cargos operativos.

- Los cargos existentes son:

Jefe de departamento

Auxiliar administrativo

Biselador

Asesor comercial

Mensajero Motorizado

Ilustración 5 Distribución de personal sede Medellín



Fuente: propia

Comentado [HA1]: Los resultados se presentan en el mismo orden de los objetivos específicos. Pasar aquí los objetivos específicos y relacionar como se evidenciaron

Comentado [YD2R1]: Los incluí no de forma textual como están escritos en la pagino de objetivos, pero si se puede evidenciar que se van desarrollando cada uno

- Según la figura anterior se encontraron un total de 10 empleados distribuidos así: 1 jefe de departamento, 2 auxiliares administrativos, 2 biseladores, 2 asesores comerciales y 3 mensajeros motorizados.
- Se pudo identificar que ninguno de los puestos de trabajo existentes cuenta con profesiograma e identificación de riesgos.

Objetivo específico 2: Describir objetivamente las características del puesto de trabajo y requerimientos que debe desarrollar quien lo ocupe, esta actividad se realizó mediante la actividad de entrevistas y estos son los resultados:

6.1 Jefe De Departamento

- Descripción de las tareas (habituales, periódicas y ocasionales)

Distribución del personal, realizar informes de cumplimiento de metas a la oficina principal en Bucaramanga, hacer visitas a clientes grandes como SURA, dar capacitaciones sobre lentes oftálmicos, tipos de lentes y enfermedades ópticas, idear estrategias de fidelización de los clientes.

- Recursos utilizados en el puesto (tecnológicos, mecánicos, materiales)

Computador portátil, algún equipo de medición de optometría

- Requisitos del puesto (físicos, intelectuales, psicosociales)

Debe ser una persona con título de óptometra con conocimientos en administración puede ser de ópticas y/o laboratorios. Experiencia laboral general después de titulado mayor o igual a 8 años y específica de 4 años.

Con capacidad de liderazgo, asertividad, capacidad de negociación y manejo de conflictos.

- Responsabilidades

Liderar el equipo de trabajo de la sede Megalens Medellín, cumplir con las metas establecidas para la sede en cuanto a ventas, apertura y sostenimiento de nuevos clientes grandes, contratación de personal para la sede, reporte de tiempos laborados, incapacidades y demás novedades a Talento Humano de la sede principal.

- Formación y experiencia requeridas

Optómetra y/o carrera profesional a fin con mínimo ocho años de experiencia desde la fecha de titulación y cuatro años de experiencia como director, coordinador o supervisor general de óptica y/o laboratorio oftálmico.

- Requerimientos del puesto de trabajo (seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial)

Se debe proveer de un lugar adecuado como oficina, con computador, silla ergonómica, iluminación adecuada.

- Riesgos a los que está expuesto

Físico (Iluminación), Biomecánico (Posturas Sedentes - Movimientos Repetitivos)
Psicosocial, Biológico, Público

6.2 Auxiliar Administrativo

- Descripción de las tareas (habituales, periódicas y ocasionales)

Recepción de trabajos, realización de despachos, facturación, servicio al cliente, organización de eventos esporádicos, recolección de cartera, cobro de cartera, organización de celebraciones esporádicas.

- Recursos utilizados en el puesto (tecnológicos, mecánicos, materiales)

Se requiere computador, facturador, cajas de embalaje, medidores, materiales para empacar los lentes.

- Requisitos del puesto (físicos, intelectuales, psicosociales)

Habilidad matemática, conocimientos fuertes en manejo de Excel y plataforma de facturación, capacidad de negociación, trabajo en equipo, receptividad, capacidad de trabajo bajo presión.

- Responsabilidades

Recepcionar todos los trabajos, rotularlos y separarlos cumpliendo con el código de color que indica si deben enviarse a la sede principal o se pueden elaborar en el sitio, facturar los pedidos, llevar al día las cuentas de cada cliente y realizar los cobros agotando todas las vías establecidas cada que sea necesario, recepción diaria del dinero recaudado por los mensajeros.

- Formación y experiencia requeridas

Técnica en gestión administrativa y/o experiencia en ópticas y laboratorios superior a cinco años.

- Requerimientos del puesto de trabajo (seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial)

Puesto de trabajo ergonómico, con iluminación adecuada, ventilación suficiente y acceso seguro a las estanterías de almacenamiento de trabajos.

- Riesgos a los que está expuesto,

Físico (Iluminación - Ruido)

Biomecánico (Posturas Sedentes - Movimientos Repetitivos)

Psicosocial, Público, Biológico, Químicos

6.3 Biselador

- Descripción de las tareas (habituales, periódicas y ocasionales)

Adecuación de los lentes teniendo en cuenta cada formula oftálmica, uso adecuado de las

maquinas asignadas, montaje de lentes, corrección de lentes.

- Recursos utilizados en el puesto (tecnológicos, mecánicos, materiales)

Biseladora, lensómetro, perforadora oftálmica, agua, químico especializado, alcohol industrial al 70%, mini pulidora de velocidad variables con felpa y lija, máquina de luz ultravioleta, bloqueadora de lentes oftálmicos.

- Requisitos del puesto (físicos, intelectuales, psicosociales)

Tener formación técnica como biselador, capacidad de análisis, trabajo bajo presión, destreza.

- Responsabilidades

Realizar a cabalidad todos los trabajos programados, realizar correctivos de fórmulas.

- Formación y experiencia requeridas

Formación técnica como Biselador, experiencia mayor o igual a 2 años en el campo.

- Requerimientos del puesto de trabajo (seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial)

Puesto de trabajo ergonómico, iluminación adecuada, mascarilla para vapores, ventilación industrial.

- Riesgos a los que está expuesto

Físico (Iluminación – Ruido - Ventilación)

Biomecánico (Posturas Sedentes - Movimientos Repetitivos - Manejo de Cargas)

Mecánico (Manejo de Herramientas - Corto punzantes), Público, Biológico, Psicosocial

6.4 Asesor Comercial

- Descripción de las tareas (habituales, periódicas y ocasionales)

Visita de clientes, apertura de nuevos clientes, recorridos en vehículo propio o transporte público, conciliación de carteras con clientes morosos.

- Recursos utilizados en el puesto (tecnológicos, mecánicos, materiales)

Computador, celular.

- Requisitos del puesto (físicos, intelectuales, psicosociales)

Habilidades comerciales, destrezas para clientes en frío, comunicación asertiva, resolución de conflictos.

- Responsabilidades

Conseguir nuevos clientes, mantener los clientes antiguos con las campañas de fidelización establecidas desde la sede principal, resolución de conflictos por demoras con clientes, recuperación de cartera.

- Formación y experiencia requeridas

Formación académica en carreras administrativas y/o experiencia en ventas superior a 8 años, específica en lentes de 5 años.

- Requerimientos del puesto de trabajo (seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial)

Puesto de trabajo ergonómico, con iluminación adecuada y ventilación suficiente.

- Riesgos a los que está expuesto

Físico (Iluminación – Ruido),

Biomecánico (Posturas Sedentes - Movimientos Repetitivos - Manejo de Cargas)

Tránsito, Público, Biológico, Psicosocial

6.5 Mensajero Motorizado

- Descripción de las tareas (habituales, periódicas y ocasionales)

Recorridos en moto durante mínimo dos veces al día por toda el área metropolitana visitando los clientes para recoger y entregar trabajos, cobrar cartera, entregar en la oficina diariamente los trabajos recogidos y el dinero recaudado.

- Recursos utilizados en el puesto (tecnológicos, mecánicos, materiales)

Celular, moto

- Requisitos del puesto (físicos, intelectuales, psicosociales)

Habilidades para conducir moto, conocimiento de direcciones, habilidades de servicio al cliente.

- Responsabilidades

Visitar todas las ópticas clientes para recoger y entregar trabajos, recaudar cartera, entregar trabajos en los tiempos especificados.

- Formación y experiencia requeridas

Bachiller con experiencia como mensajero y/o ventas de dos años.

- Requerimientos del puesto de trabajo (seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial)

EPP especiales para personal que usa moto como lo son rodilleras, coderas e impermeables.

- Riesgos a los que está expuesto

Físico (Iluminación - Ruido)

Biomecánico (Posturas Sedentes - Movimientos Repetitivos - Manejo de Cargas)

Mecánico (Manejo de moto), Tránsito, Público, Biológico, Psicosocial.

Objetivo específico 3: Obtener información necesaria

El resultado de las entrevistas indica lo siguiente:

1. El 100% de los entrevistados sabe el cargo que desempeña y las funciones que debe realizar.
2. Los puestos de trabajo en cuanto a condiciones físicas y ergonómicas ninguno cumple con las condiciones mínimas.
3. En el **Anexo A. Profesiograma Megalens** se encuentra la propuesta de profesiograma para la empresa Laboratorios Megalens sede Medellín dado que se pudo obtener la información necesaria sobre medidas de prevención y los elementos necesarios para el diseño del mismo para cada puesto de trabajo.

7. Conclusiones

- En Colombia aún no se tiene un modelo estandarizado para la elaboración de los profesiogramas, y es decisión de cada empresa realizarlo según su criterio. Igualmente ocurre con respecto a los exámenes médicos a realizar, los cuales se hacen de acuerdo con el criterio de cada profesional y lineamientos de la empresa o empleador y con la frecuencia que considere.
- Se estableció el diagnóstico del estado actual de los cargos existentes en Laboratorio Megalens sede Medellín hasta octubre de 2023.
- Se identificó que los colaboradores no cuentan con los elementos de protección personal requeridos de acuerdo con los riesgos a los que están expuestos durante el desempeño de sus actividades.
- Se pudo describir detalladamente y de forma objetiva las características de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta la entrevista realizada y la inspección visual.
- Se obtuvo la información necesaria y requerida para hacer la propuesta de profesiograma para cada puesto de trabajo.

8. Recomendaciones

- Se recomienda la implementación de profesiogramas para los cargos de jefe de departamento, Auxiliar administrativo, biselador, asesor comercial, mensajero motorizado.

- Realizar un ajuste y actualización a la matriz de riesgos existente.

- Capacitar y fomentar la cultura del autocuidado entre los colaboradores de Laboratorio Megalens S.A.S sede Medellín.

9. Referencias Bibliográficas

- CCOO. (2016). CCOO Madrid. Obtenido de <https://madrid.ccoo.es/54c00d40d3dea466094a35e6b6a867d9000045.pdf>
- COE LEVEL. (2016). *CEO LEVEL*. Obtenido de <https://www.ceolevel.com/como-crear-una-efectiva-matriz-de-riesgos-en-tan-solo-3-pasos>
- Cosar, R. C. (20 de 10 de 2023). *NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Obtenido de NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2
- CROEM. (2015). Prevencion de riesos ergonomicos. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Ealde bussines school. (2017). *EALDE*. Obtenido de <https://www.ealde.es/como-elaborar-matriz-de-riesgos/>
- Escobar Tello Segundo Rafael, Y. S. (14 de 10 de 2023). *Repositorio digital Universidad Tecnica de Cotopaxi*. Obtenido de Identificación y evaluación de riesgos por puesto de trabajo para proponer la implementación de profesiogramas y medidas de prevención en los trabajadores de la empresa Cedal S.A. en la ciudad de Latacunga durante el período 2011-2012: <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/1303>
- IEA. (2021). <https://www.insst.es/-/que-es-un-ep-2>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2020). I.N.S.H.T.

Marulanda. (2015). *Importancia de reducir el ausentismo laboral como consecuencia de los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales en las organizaciones*. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2369/Marulanda_Giraldo_Luis_Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20adopci%C3%B3n%20de%20planes%20y,causa%20de%20los%20accidentes%20laborales

Megalens SAS. (27 de 09 de 2021). <https://megalens.com.co/wp-content/uploads/2018/11/BROCHURE.pdf>. Obtenido de <https://megalens.com.co/wp-content/uploads/2018/11/BROCHURE.pdf>: <https://megalens.com.co/wp-content/uploads/2018/11/BROCHURE.pdf>

Ministerio de Salud. (11 de 10 de 2021). *Ministerio de Salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio del Trabajo. (10 de 10 de 2021). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

- Ministerio del Trabajo. (10 de 10 de 2021). *Ministerio de trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Nievel, F. (2009). *Ingeniería Industrial*. En N. y. Freivalds.
- Robledo, F. H. (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo Conceptos Básicos*. Bogotá: ECOE EDICIONES.
- Rodríguez, Y. B. (29 de 10 de 2023). *Universidad Libre*. Obtenido de Repositorio Institucional Unilibre: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17959>
- RSM. (2020). *RSM Peru*. Obtenido de <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/en-que-consiste-una-matriz-de-riesgos>
- Wrike a citrix company. (2021). *Wrike*. Obtenido de <https://www.wrike.com/blog/what-is-risk-matrix/#What-is-a-risk-assessment-matrix-in-project-management>
- Yuliana Betancur Montoya, C. C. (15 de 10 de 2023). *REPOSITORIO UNIVERSIDAD LIBRE*. Obtenido de MODELO DE PROFESIOGRAMA INTEGRAL PARA LA E.S.E. HOSPITAL: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/16137>

10. Bibliografía

Son otras fuentes de información que no se usaron textualmente en el informe, pero están relacionadas con la temática del trabajo y pueden ser tenidas en cuenta por el lector para profundizar en el tema.

11. Anexos

Anexo A. Profesiograma Megalens (Documento en Excel)

