PROGRAMA "SOL"

PROGRAMA DE SEGURIDAD, ORDEN Y LIMPIEZA

Autoras

Amparo Vanegas

Adriana Lisbeth Sandoval Millan

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
I. RESUMEN	**1**
II. OBJETIVOS	**2**
III. METODOLOGIA	**3**
IV. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	**8**
V. RESULTADOS E IMPACTO DEL PROGRAMA	**14**
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	**17**
BIBLIOGRAFIA	**19**
ANEXO 2. INDICADORES DE AMBIENTE DE TRABAJO, AÑO 2005.	**20**
ANEXO 3. INDICADOR DE ACCIDENTALIDAD, AÑO 2004 - 2005	**26**
ANEXO 4. IMÁGENES DE RESULTADOS	**27**
ANEXO 6. CONCEPTO AUDITORIA ICONTEC 2005.	**29**

Documentos Adicionales

ANEXO 1. LISTAS DE CHEQUEO PROGRAMA SOL

ANEXO 5. ENCUESTA – IMPACTO PROGRAMA SOL

SEGURIDAD, ORDEN Y LIMPIEZA

I. RESUMEN

Con el programa **"SOL" -** Seguridad, Orden y Limpieza, el Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., ha logrado eliminar peligros en los casos posibles, disminuir riesgos propios de la organización, creando sentido de pertenencia, responsabilidad en el trabajador por su lugar de trabajo, reducir el número de personal accidentado o enfermo, el ausentismo laboral y aumentar la motivación del personal.

El programa aporta los elementos que permiten identificar los peligros derivados de los riesgos de seguridad, orden y limpieza presentes en cada una de las áreas, así como también, de promover los controles en la fuente, en el medio y en el trabajador, con el fin de obtener ambientes de trabajo seguros y competitivos que promuevan el bienestar físico y psico-social, la productividad de la institución, evitando al máximo la ocurrencia de posibles accidentes de trabajo.

Los registros históricos, muestran, en el año 2004, 79 accidentes de trabajo, 67% por agitación psicomotriz, 24% por riesgo mecánico, 4% físico, 4% biológico y 1% químico, evidenciándose que el nivel crítico lo presentaba el manejo del paciente agitado y los factores de desorden y descuido del personal de la institución.

El programa **"SOL"** fue propuesto por la ARP COLMENA para disminuir la accidentalidad y ha permitido el cumplimiento de la normativa vigente en Colombia sobre Salud Ocupacional, de acuerdo a los dispuesto en el decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES, dentro del marco de la Ley 100 de 1993.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mejoramiento continuo del entorno laboral, brindando a nuestros funcionarios un ambiente seguro y sano

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Disminuir al máximo la ocurrencia de posibles accidentes de trabajo originados por exposición directa de los factores de riesgo de seguridad, orden y limpieza a los cuales se ven expuestos los funcionarios de la institución en la ejecución de las labores diarias.
2. Crear los procesos que permitan un mejoramiento continuo y sostenido a través del tiempo, que minimice los riesgos en los puestos de trabajo, reflejándose en disminución o ausencia de accidentes de trabajo y en un mejor clima organizacional.
3. Mejorar las condiciones físicas del área de trabajo.
4. Realizar medidas de control en la fuente, en el medio, en los procedimientos y en los funcionarios, para minimizar el riesgo de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
5. Establecer indicadores de gestión que permita establecer el impacto del programa en las diferentes áreas.
6. Lograr una cultura laboral que incentive el sentido de pertenencia a la institución a través del mejoramiento continuo. Este tipo de enfoque conlleva amor al trabajo que se realiza y por lo tanto un excelente producto final.

III. METODOLOGÍA

1. MECANISMOS DE SELECCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL UNIVERSO DE ESTUDIO

a. Estudio de factores de riesgo de Seguridad, Orden y Limpieza, presentes en las diferentes áreas de trabajo.
b. Visitas de inspección con registro fotográfico de las diferentes áreas de trabajo
c. Revisar los diferentes protocolos utilizados al interior de la empresa.
d. Sensibilización a través de la capacitación a todos los funcionarios de las diferentes áreas sobre los riesgos y las consecuencias de la exposición a los factores de riesgo de seguridad, orden y limpieza.
e. Implementación de la metodología del programa **"SOL"** en las diferentes áreas.

- Dar a conocer la importancia del uso de los elementos de protección personal.
- Implementar las medidas de control que se establezcan y dependan de la aptitud y actitud del conocimiento del trabajador.
- Estimular y comprometer a todo el personal en la observación y cumplimiento de conceptos básicos sobre Seguridad, Orden y Limpieza a través de su evaluación sistemática.
- Crear hábitos de trabajo en los cuales las variables de seguridad, orden y limpieza sean parte integral del desarrollo diario de sus labores.

2. POBLACIÒN A INTERVENIR

Se definió inicialmente el área asistencial del Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle (HPUV), dado que ésta área presenta los mayores registros históricos de accidentalidad y en el diagnostico presentando el nivel mas crítico, por el riesgo de agitación de los pacientes hospitalizados y por los factores de desorden y descuido, además el Hospital requería prepararse para la visita de certificación del cumplimiento de la norma ISO 9000 versión 2000 realizada por ICONTEC, pero, se reconoce que el área de servicios generales y la administrativa soportan la asistencial, y en el año 2004 se toma la decisión de mejorar todas las áreas del Hospital, estas son:

- **SERVICIO ASISTENCIAL 12 ÁREAS**

Servicio de Hospitalización - Salas de 1 a la 9 (incluyen las áreas de Terapia Ocupacional), Central de Esterilización, Servicio Ambulatorio y de Urgencias y Hospital Día.

- **SERVICIOS GENERALES TRES (3) ÁREAS**

Lavandería, Mantenimiento, Sección de Alimentos.

- **ADMINISTRACIÓN 18 ÁREAS:**

  Gerencia, Subgerencia administrativa y financiera y Secretaria Ejecutiva, Financiero, Caja, Facturación y Revisoría de Cuentas, Talento Humano, Control Interno, Auditoria Medica, Subgerencia Científica, Jefatura de Hospitalización, Estadística y Archivo, Servicios Administrativos, Farmacia, Grupo Promoción y Prevención, Oficina de servicios ambulatorios, Atención al usuario, Asesoría Jurídica, Salud Ocupacional, Sistemas, Oficina de Terapia Ocupacional, Programa de Atención Domiciliaria.

Esta metodología establece instrumentos de medición, para así poder precisar el impacto del programa. Además al final de cada período se correlacionó el éxito del programa no solamente con las tasas de accidentalidad y ausentismo por morbilidad, sino también por variables de gestión, cobertura y mejoramiento de las condiciones físicas de las áreas de trabajo y, de la adquisición de todos los elementos de protección personal que ayuden a mantener la integridad física de los funcionarios.

3. SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL LEVANTAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

ASPECTOS GENERALES Teniendo en cuenta el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, capitulo IV (Riesgo de la Empresa), se identifican los riesgos de cada una de las áreas del HPUV, entonces, la realización del primer instrumento de evaluación se basó en los riesgos propios del puesto de trabajo.

a. En el área asistencial:

- Riesgo Biológico, contra la Seguridad, Mecánico, Arquitectónico, Eléctrico y Psicosocial.

b. En el Área Administrativa:

- Riesgo Ergonómico, Mecánico, Arquitectónico, Eléctrico y Psicosocial.

c. En el Área de servicios Generales.

- Riesgo Ergonómico, Mecánico, Físico-Químico, Eléctrico, Biológico y Psicosocial.

3.1 INSTRUMENTO No. 1

Para el levantamiento de información se realizó la "Lista de verificación por observación"., en la cual la ARP Colmena facilitó una guía de lista de chequeo y se buscaron otras listas en instituciones de salud como la Fundación Clínica Valle del Lili, Clínica Imbanaco, ARP Suratep, pero, estas estaban orientadas más hacia una empresa productiva, que hacia una Institución de Servicios de Salud Mental, por lo cual no aplicaban ni siquiera para el área administrativa y se decide entonces elaborar unas listas de chequeo propias para el Hospital Psiquiátrico; posteriormente se realiza una reunión con el grupo de COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional) y con esta base se construyen las listas de chequeo específicas para las tres áreas del Hospital.

3.2 INSTRUMENTO No. 2

CONDENSADO Con el condensado se pretende obtener la calificación de los puestos de trabajo por área y ver en qué punto de la lista de chequeo se dan los **NO CONFORMES** para empezar a intervenir con acciones preventivas y correctivas según sea el caso. En el resultado del instrumento condensado por puesto de trabajo se revisan los ítems Totalmente, Incumple y No Aplica empleando las siguientes calificaciones:

DE 0 a 29% DE CONFORMIDADES: NUBE CON RELAMPAGO
DE 30 a 59% DE CONFORMIDADES: NUBE
DE 60 a 89% DE CONFORMIDADES: NUBE CON SOL
DE 90 a 100% DE CONFORMIDADES: SOL (ALTA PUNTUACIÓN)

PERIODICIDAD DE LAS AUDITORIAS

AÑO 2004: ASISTENCIAL – Mensual; SERVICIOS ADMINISTRATIVOS – Cada dos (2) meses; ADMINISTRACIÓN – Cada tres (3) meses

AÑO 2005: ASISTENCIAL – Cada tres (3) meses; ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS – Cada seis (6) meses.

Con esta información se realizaron los indicadores donde se muestra cuáles deberán ser las acciones preventivas y correctivas y se señalan los resultados obtenidos después de cada auditoria.

3.3 INSTRUMENTO No 3 "Informe de la calificación obtenida en Auditoria por área"

Interpretación de Información por parte de la comisión evaluadora Proporciona cuáles son los puntos críticos en cada área y dónde se deben implementar acciones correctivas tales como compras, reparaciones, cambio de elementos obsoletos ó dañados, realización de brigadas de orden y aseo, entrega de calificaciones e informe individual de la auditoria o auto-evaluación a cada área.

Se entrega a cada puesto de trabajo un informe con la respectiva calificación obtenida para que comience a aplicar acciones correctivas encaminadas a mejorar los ítems -**NO CONFORMES**- encontrados.

IV. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1. DEFINICIONES

- **SALUD OCUPACIONAL:** Conjunto de actividades multi-disciplinarias e inter-disciplinarias tendientes a lograr y mantener unas buenas condiciones ambientales de tal forma que minimicen la exposición y las consecuencias de los riesgos propios del desarrollo del trabajo.

- **SEGURIDAD:** Evaluar las condiciones y aspectos tendientes a preservar la salud y la vida del personal, implementando medidas preventivas y protectoras bajo el principio de minimizar los riesgos y accidentes de trabajo.

- **ORDEN:** Se refiere a la correcta disposición y manejo de los elementos (equipos, materiales y productos) que intervienen en el desarrollo de las actividades específicas de cada tarea, contribuyendo a una buena organización y al cumplimiento de los estándares de Habilitación, Certificación y Acreditación.

- **LIMPIEZA:** Es el estado de higiene y limpieza, tanto en el personal como en las instalaciones locativas, maquinarias, equipos y elementos de trabajo, correspondientes a la sección para brindar la protección de la salud del cliente interno y externo; determinada mediante la observación.

- **RIESGO:** Probabilidad de ocurrencia de un evento, siendo este un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Todo suceso repentino que cause lesión al empleado, o pérdidas materiales con ocasión del trabajo o por órdenes expresas de un superior.

- **AMBIENTE DE TRABAJO:** Genera procesos o políticas encaminadas a establecer mecanismos operativos de prevención y manejo de los riesgos en el puesto de trabajo con el fin de garantizar la seguridad y calidad del entorno donde se desarrollan los procesos organizacionales

- **AUTOCUIDADO:** Conjunto de habilidades y competencias al que recurre el individuo, grupo o la empresa, para establecer procesos y manejos, desde y hacia sí mismos, con el objeto de gestionar y resolver sus propios procesos y necesidades frente a los desafíos diarios del vivir, desarrollándose como entidades y como seres humanos

2. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

a. **PRESENTACIÓN Y TOMA DE COMPROMISO** La ARP COLMENA tratando de establecer acciones correctivas para el panorama de riesgos del HOSPITAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E., da a conocer el Programa “SOL” a los miembros del comité paritario de Salud Ocupacional COPASO, luego estos analizan el programa, realizan las modificaciones pertinentes teniendo en cuenta los servicios ofrecidos a nivel hospitalario con un enfoque en Salud Mental, dando paso a la creación de un programa propio del hospital, el programa “SOL”. Posteriormente se realiza una presentación oficial a todos los funcionarios que hacen parte de la institución, se explica cuál va a ser la función que cada uno de estos va a desempeñar dentro del programa, por lo cual se

efectúa un compromiso entre las partes para que el programa se pueda solidificar.

b. **DEFINICIÓN DEL COMITÉ EVALUADOR** El equipo evaluador está integrado por los miembros del Comité Paritario, Líder de Programa de Gestión del Talento Humano y Coordinador de Salud Ocupacional. Los miembros del comité evaluador no podrán inspeccionar su propia área.

c. **CAPACITACIÓN AL COMITÉ EVALUADOR** Recibe capacitación en los objetivos del programa, formas de evaluación para cada área, manejo de las listas de chequeo, recopilación y análisis de los datos para establecer las calificaciones obtenidas por cada área.

d. **DEFINICIÓN DE ÁREAS A EVALUAR** La implementación del Programa "SOL" se inició por el área asistencial como prueba piloto, después se extiende a las áreas administrativas y de servicios administrativos, teniendo en cuenta las características, funciones y personal de cada área se elaboró una lista de chequeo para cada una.

e. **DEFINICIÓN DE LOS ESTÁNDARES Y LAS LISTAS DE CHEQUEO POR CADA ÁREA.** Ver Anexo 1. Lista de chequeo área Asistencial , Administrativa y de Servicios Generales

f. **DESCRIPCIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN:**

- **ÁREA ASISTENCIAL**

SEGURIDAD: Elementos de Protección Personal, Desinfección y Esterilización, Prácticas Seguras, Capacitación y Entrenamiento, Accidentes de trabajo.

ORDEN: Manejo de Desechos Sólidos, Prácticas Seguras

LIMPIEZA: Higiene y limpieza personal, Limpieza de pisos, paredes, ventanas y columnas, Limpieza de techos, tuberías, ductos y lámparas, Limpieza de máquinas, estructuras, mesas, equipos.

- **ÁREA ADMINISTRATIVA**

SEGURIDAD: Espacios de Trabajo y Circulación, Capacitación y Entrenamiento.

ORDEN: Manejo de Desechos Sólidos, Prácticas Seguras

LIMPIEZA: Puestos de trabajo limpios, Pisos, paredes, ventanas, columnas, divisiones, Techos: Falso techo, lámparas, Equipos de oficina: implementos de oficina, archivadores, papeleras, material electrónico, etc.

- **SERVICIOS GENERALES**

SEGURIDAD: Elementos de Protección Personal, Espacios de Trabajo y Circulación, Capacitación y Entrenamiento

ORDEN: Manejo de Desechos Sólidos, Prácticas Seguras

LIMPIEZA: Pisos, paredes, columnas, ventanas, divisiones, vidrios sucios, con polvo, manchados. Techos, falso techo, lámparas, ductos sucios. Equipos de oficina: escritorios, implementos y papeleras sucias o con polvos. Instalaciones sanitarias sucias sin dotación adecuada**.**

g. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

La comisión evaluadora realiza una visita con el fin de aplicar las listas de chequeo correspondientes a cada área, en la que se tiene en cuenta que todo indicador de Seguridad, Orden y Limpieza, será calificado según los criterios: Totalmente, Incumple y No Aplica.

Se evalúa sistemáticamente la observancia de estos indicadores por área los cuales serán ponderados en porcentajes iguales, este porcentaje es de 33.3% para seguridad, orden y limpieza. Luego se procede a comparar los resultados obtenidos con la tabla de valoración.

Con la calificación obtenida en porcentaje se asigna a cada área de trabajo un distintivo que representa esta calificación, la cual es, para una alta calificación un SOL y, para una baja calificación una NUBE CON RELAMPAGO. Este distintivo se coloca a la vista de todo el personal de toda la institución.

h. **FRECUENCIA** Inicialmente se realizaron las evaluaciones trimestrales en todas las áreas y auto-evaluación mensualmente por los jefes de área. Actualmente la frecuencia es de cada seis meses.

i. **EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO** Se realiza cada tres (3) meses y posteriormente cada seis (6) meses una visita por parte de la comisión evaluadora con el fin de verificar la aplicación de acciones correctivas que conllevan a mejorar la calificación obtenida. Mensualmente se realiza una auto-evaluación aplicada por el jefe de área a la misma, dando tiempo a realizar ajustes necesarios antes de que pase la comisión evaluadora para auditar las áreas**.**

j. **RESULTADOS** Los resultados obtenidos se condensan en un informe escrito para cada área, además se sugieren las acciones correctivas a implementar. Para la realización de este informe se tiene en cuenta las listas de chequeo y de auto-evaluación por área. Conjuntamente con este informe se hace entrega oficial a los empleados del área y Líderes de Programa del distintivo al que se han hecho acreedores de acuerdo a su

calificación en los indicadores de seguridad, orden y limpieza y reflejado en el porcentaje final obtenido.

3. FASES DEL PROYECTO

FASE No. 1 La Líder de Programa de Gestión del Talento Humano, el Coordinador del Programa de Salud Ocupacional y el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), contando siempre con la asesoría de la ARP, realiza la auditoria en las áreas definidas y se hace la divulgación de los resultados al personal de cada área

FASE No. 2 Implementación de las acciones correctivas en las áreas:

- Dotación de insumos y elementos de protección personal.
- Solicitud de mantenimiento correctivo.
- Verificación del cumplimiento de las órdenes de trabajo de mantenimiento.
- Verificación del uso de los Elementos de Protección Personal

FASE No. 3 Implementación de las acciones preventivas de las áreas:

- Capacitación en Higiene Postural.
- Capacitación Biomecánica corporal, área servicios generales.
- Capacitación en manejo de medicamentos, riesgo biológico, desechos sólidos y manejo del paciente agitado.
- Capacitación en comunicación y liderazgo para el área de administración.
- Capacitación en manipulación de alimentos, manejo de desechos sólidos en el área de servicios generales.
- Autocontrol

FASE No. 4 Auditoria de Mantenimiento del Programa Sol.

V. RESULTADOS E IMPACTO DEL PROGRAMA

1. RESULTADOS

Anexo 2. Indicador de ambiente de trabajo, año 2005.

Anexo 3. Indicador de Accidentalidad, año 2004 - 2005

Anexo 4. Imágenes de resultados.

2. IMPACTO DEL PROGRAMA

Para indagar acerca del impacto que ha tenido el Programa "SOL" en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., desde su implementación en el mes de Noviembre de 2003 hasta la actualidad, se decide construir un instrumento evaluativo de carácter cuantitativo, una encuesta con 10(diez) ítems que están organizados en 5(cinco) perfiles, los cuales son:

MAYORÍA DE A El trabajador se ha comprometido con el programa "SOL" aplicándolo solo a su puesto de trabajo, observando el mayor impacto en el puesto o área de trabajo.

MAYORÍA DE B El trabajador ha interiorizado el programa "SOL" en sí mismo, creando nuevos hábitos dentro de su puesto de trabajo y en su vida cotidiana, observando el mayor impacto en él como persona.

MAYORÍA DE C El trabajador asume el programa "SOL" como un programa que hace parte de la institución que tiene que cumplir, observando mayor impacto en la institución.

MAYORÍA DE D El trabajador considera que el programa "SOL" no ha sido beneficioso para ninguna de las partes de la institución (trabajador, puesto de trabajo, institución), por lo tanto en el medio no se observa impacto.

MAYORÍA DE E Esta calificación considera que el impacto del programa "SOL" ha sido positiva en las partes de la institución (trabajador, puesto de trabajo, institución), por lo tanto es el ideal.

Para la aplicación de la encuesta se toma una muestra aleatoria representada en un 20% de la población conformada por 50 empleados de la institución, pertenecientes a las diferentes áreas, distribuidos así:
Área asistencial, con un número de 25 personas encuestadas.
Área administrativa, con un número de 13 personas encuestadas.
Área de servicios administrativos, con un número de 12 personas encuestadas.

Ver Anexo 5. Encuesta – IMPACTO PROGRAMA SOL.

Se procede al análisis estadístico de las respuestas obtenidas en la población de funcionarios del hospital obteniendo los siguientes resultados:

En el área asistencial los funcionarios coincidieron en que el impacto se evidencia equitativamente en los tres entes del hospital, trabajador, puesto de trabajo e institución, pues, la mayoría seleccionó el ítem E catalogado como el ideal del programa "SOL". Lo anterior corresponde estadísticamente a un 60% del total de la población, seguido de un 24% que percibe el mayor impacto en el trabajador.

En el área administrativa los funcionarios coincidieron en que el impacto se evidencia equitativamente en los tres entes del hospital, trabajador, puesto de trabajo e institución, pues, la mayoría seleccionó el ítem E catalogado como el

ideal del programa “SOL”. Lo anterior corresponde estadísticamente a un 54% del total de la población, seguido de un 38% que percibe el mayor impacto en el trabajador.

En el área de servicios administrativos los funcionarios coincidieron en que el mayor impacto se evidencia en el trabajador, pues, la mayoría seleccionó el ítem B el cual indica que el trabajador ha interiorizado el programa “SOL” en sí mismo, creando nuevos hábitos dentro de su puesto de trabajo y en su vida cotidiana. Lo anterior corresponde estadísticamente a un 58% del total de la población, seguido de un 25% que percibe el mayor impacto en el puesto de trabajo.

En general, a nivel de toda la institución se puede concluir que el programa “SOL” ha logrado el objetivo propuesto, pues la mayoría de los funcionarios ha logrado integrar este a sí mismo, a su puesto de trabajo y a la institución, lo que se ve reflejado en disminución de accidentes de trabajo, mejoría del clima organizacional, imagen e infraestructura hospitalaria.

Ver Anexo 6. Concepto de Auditoria ICONTEC 2005.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES:

El programa “SOL” ha permitido identificar los peligros derivados de los riesgos de seguridad, orden y limpieza presentes en cada una de las áreas, así como también, de promover los controles que se deben tener en la fuente, en el medio y en el trabajador, con el fin de obtener un ambiente de trabajo seguro y competitivo, que promueve el bienestar físico y psicosocial del trabajador, la productividad de la institución.

El programa “SOL” ha logrado estimular y comprometer a todo el personal en la observación y cumplimiento de los conceptos básicos de seguridad, orden y limpieza, evitando al máximo la ocurrencia de accidentes de trabajo derivados de los riesgos anteriormente mencionados.

El programa “SOL” ha sido eficaz porque ha creado una cultura laboral que incentiva el sentido de pertenencia del trabajador a la institución a través del mejoramiento continuo. Este tipo de enfoque conlleva amor al trabajo que se realiza y por lo tanto un excelente producto final.

A través del programa “SOL” se han Introducido hábitos saludables de trabajo en el personal laboral de la institución, con los cuales, las variables de seguridad, orden y limpieza son parte integral del desarrollo diario de sus labores.

El mejoramiento continuo, ha sido un objetivo del programa “SOL” que se ha logrado instituir en los tres entes del hospital, el trabajador, el puesto de trabajo y la institución, el cual se ve reflejado en la eficiencia, la eficacia y la efectividad de

los procesos de atención al cliente, asegurándole un servicio con calidad tecnológica y humana a su disposición. Ver
Anexos 8 (Fotos) y 10 (Concepto de Icontec durante la re-certificación año 2005)

2. RECOMENDACIONES

DIEZ PRINCIPIOS NECESARIOS PARA LOGRAR UNA CULTURA DE SEGURIDAD TOTAL:

1. La cultura debe ser la que está detrás del proceso de seguridad.
2. Los factores determinantes del éxito son aquellos cuya base es la conducta y las personas.
3. Enfoque en los procesos y no en los resultados.
4. La conducta está dirigida por activadores y motivada por las consecuencias.
5. El enfoque debe ser puesto en la obtención del éxito y no en la prevención del fracaso.
6. La observación y la retroalimentación conllevan a comportamientos seguros.
7. La retroalimentación efectiva se realiza a través de la orientación basada en la conducta y las personas.
8. La observación y el entrenamiento son procesos claves de interés activo.
9. El amor propio, el sentido de pertenencia y de autoridad, se incrementan con el 1A por la seguridad.
10. Cambio de la seguridad de un estado de prioridad a una condición de valor.

BIBLIOGRAFÍA

1. www.elportaldeterapiaocupacional.com

2. www.saludocupacionalespaol.com/ergonomics.htm

3. http://members.tripod.com/ergonomia2/ergono4.htm

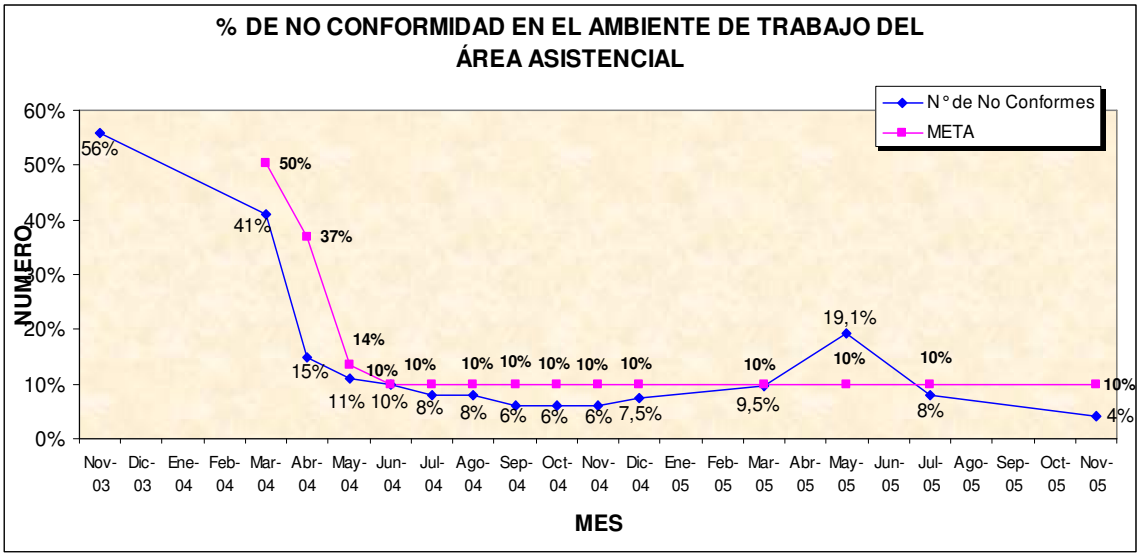
4. DECRETO 1295 Y LEY 9ª ARSEG, CONDICIONES DE TRABAJO. 2004.

5. DOCUMENTOS ESTADÍSTICOS DEL PROGRAMA SOL. HOSPITAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE, PROGRAMA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO Y SALUD OCUPACIONAL.

6. DOCUMENTOS FACILITADOS POR LA ARP COLMENA SOBRE MANEJO DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD ORDEN Y LIMPIEZA.

7. CERTIFICADO ICONTEC DE GESTIÓN DE CALIDAD. Informe de auditoria de seguimiento – 2005-06-20,21 y 22, Pág. 3. Auditor Líder: Miryam Robayo Avellaneda.

ANEXO 2. INDICADORES DE AMBIENTE DE TRABAJO, AÑO 2005.



ANÁLISIS

Se completan dos (2) años del programa SOL, logrando disminuir los No Conformes de ambiente de trabajo de un 56% a un 4% en los factores críticos evaluados tales como: Elementos de Protección Personal, Desinfección y Esterilización, Practica Seguras, Capacitación y Entrenamiento, Manejo de Residuos Hospitalarios, Orden y Limpieza, de estos factores depende en gran parte el óptimo ambiente laboral especialmente en relación con ambientes seguros de trabajo.

SEGURIDAD: Se logró disminuir la accidentalidad en cuanto a frecuencia y severidad, pasando de 256 días de incapacidad por accidente de trabajo en el año 2003 a 64 días de incapacidad por accidente de trabajo en el año 2005, lo que permite ofrecer a nuestros funcionarios un ambiente de trabajo seguro, con cumplimiento de protocolos y seguimiento continuo al manejo de la bioseguridad, el autocuidado, la prevención de accidentes de trabajo y los espacios de trabajo libres de obstáculos. Se realizó el mejoramiento de la iluminación y el mantenimiento periodico a los equipos médicos, brindando a los funcionarios

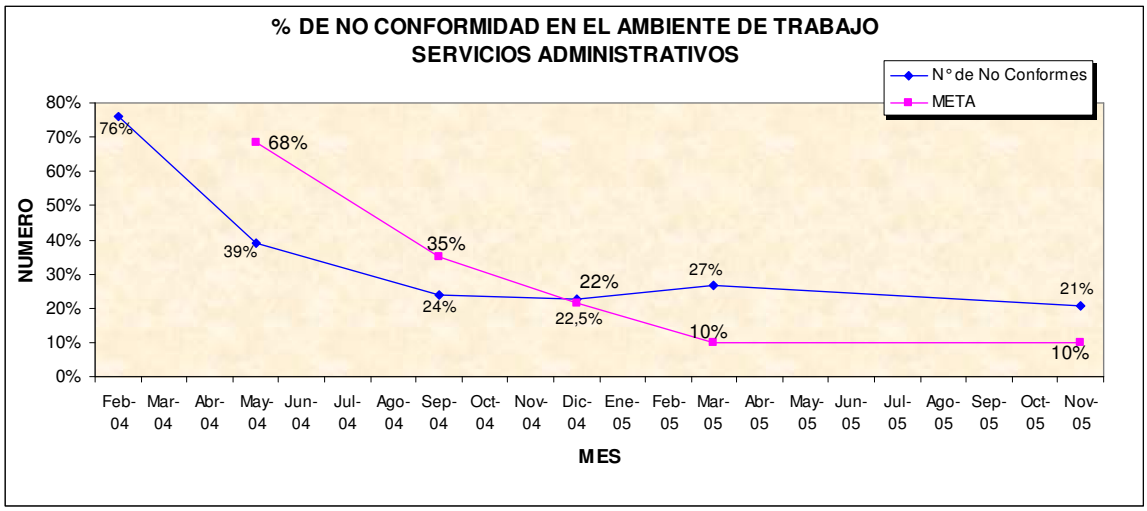
mayor confianza y seguridad en el ambiente de trabajo. En el desarrollo del Plan de Emergencia Hospitalario se implemento el sistema de alarma para la atención oportuna de la agitación psicomotriz y el paro cardiorespiratorio, también se realizaron dos simulacros de evacuación que ha permitido consolidar la formación de todos los funcionarios en evacuación y de los brigadistas en el manejo de Emergencias.

ORDEN: El Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios permitió al Hospital no solo la aplicación de la normatividad Decreto 2676 de 2000, sino también contribuir con el saneamiento ambiental desde la generación de los residuos hasta su adecuada disposición final con procedimientos para manejo, separación y disposición final, esto permite brindar a clientes internos y externos un ambiente sano.

LIMPIEZA: Dentro del Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios se estableció el protocolo para el manejo del aseo institucional, lo cual se ha logrado coordinar con el proveedor de aseo con el fin de dar cumplimiento a los protocolos establecidos, esto permite la protección del medio ambiente y una institución limpia con adecuado manejo de la bioseguridad

Teniendo en cuenta los resultados del Programa SOL durante los dos (2) años de implementación se inició un programa de mayor impacto a nivel de promoción y prevención de la salud laboral realizando la Primera Jornada de la Salud Ocupacional, en alianza estratégica con la ARP y las EPSs logrando brindar atención integral a los funcionarios y sus familias con las actividades de vacunación, análisis de riesgo cardiovascular, exámenes de laboratorio, toma de citologías, visiometrías, remisión a especialistas (Urología, Ginecología, Optometría, Nutricionista) y salud oral, desarrollando actividades académicas, deportivas y de recreación.

Los resultados del programa de promoción y prevención, mostraron la necesidad de abordar los riesgos cardiovascular y osteomuscular en los funcionarios de la institución, este programa se desarrollará en el año 2006.



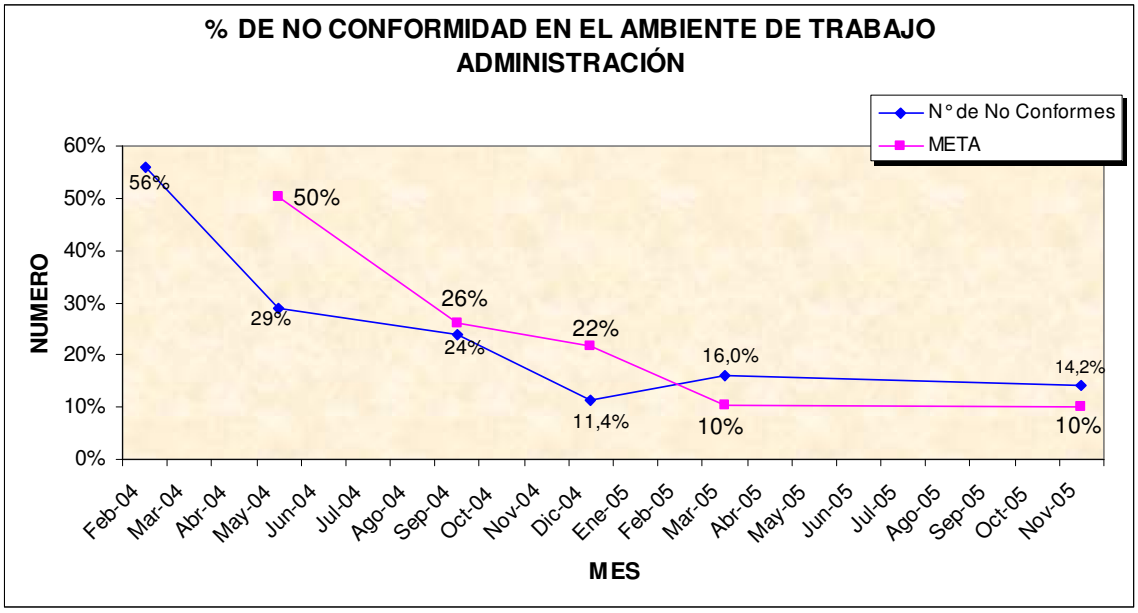
ANÁLISIS

Se completan dos (2) años del programa SOL, logrando disminuir los No Conformes de un 76% a un 20,5% en los factores críticos evaluados tales como: Elementos de Protección Personal, Practica Seguras, Capacitación y Entrenamiento, Manejo de Residuos Hospitalarios, Orden y Limpieza, de estos factores depende en gran parte el óptimo ambiente laboral especialmente en relación con ambientes seguros de trabajo.

SEGURIDAD: El desarrollo de la campaña de uso de elementos de protección personal muestra resultados en el servicio de alimentos y lavandería, se requiere reforzar el servicio de mantenimiento y bodega con sensibilización y supervisión, se muestra disminución en los accidentes de trabajo en frecuencia y severidad logrando reducir el número de accidentes de 12 en 2003 a 7 en el 2005 y los días de incapacidad por accidente de trabajo de 103 días a 3 días. En servicio de alimentos se mejoro el espacio físico, se cubrieron las instalaciones eléctricas y se realizaron capacitaciones en buenas prácticas de manipulación de alimentos. Estas mejoras dan a los funcionarios un ambiente físico seguro y de fácil circulación

ORDEN: Con la implementación del Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios se realizó la adecuación del depósito intermedio de residuos de la sección de alimentos logrando una clasificación desde origen y proporcionando un ambiente seguro y sano. En lavandería y mantenimiento también se dotó de implementos para el almacenamiento temporal de residuos, mejorando los espacios de circulación. Las campañas de capacitación sensibilizaron a los funcionarios para un adecuado manejo de los residuos, se mejoró la iluminación y se asignaron servicios sanitarios con los elementos necesarios para su uso.

LIMPIEZA: Dentro del Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios se estableció el protocolo para el manejo del aseo institucional, lo cual se ha logrado coordinar con el proveedor de aseo con el fin de dar cumplimiento a los protocolos establecidos, esto permite la protección del medio ambiente y una institución limpia con adecuado manejo de la bioseguridad, se realizaron campañas de aseo y supervisión frecuente para motivar a los funcionarios a trabajar en un lugar limpio y ordenado



ANÁLISIS:

Se completan dos (2) años del programa SOL, logrando disminuir los No Conformes de un 56% a un 14,2% en los factores críticos evaluados tales como: Elementos de Protección Personal, Practica Seguras, Capacitación y Entrenamiento, Manejo de Residuos Hospitalarios, Orden y Limpieza, de estos factores depende en gran parte el óptimo ambiente laboral especialmente en relación con ambientes seguros de trabajo.

SEGURIDAD: Se está realizando un programa para disminuir el riesgos ergonómico, se realizó la dotación de elementos de protección personal como apoya manos, apoya pies y protector de pantalla, se realizó capacitación a todos los funcionarios del área administrativa sobre el riesgo en el puesto de trabajo y se instaló el programa ERGOINFO, con el fin de que los funcionarios de manera proactiva realicen los ejercicios recomendados. Actualmente se hizo una encuesta para obtener el diagnostico de riesgo osteomuscular y terminar la intervención en el año 2006. En el desarrollo del Plan de Emergencia Hospitalario se implemento el sistema de alarma con la realización de dos simulacros de evacuación que ha

permitido consolidar la formación de todos los funcionarios en evacuación y de los brigadistas en el manejo de Emergencias.

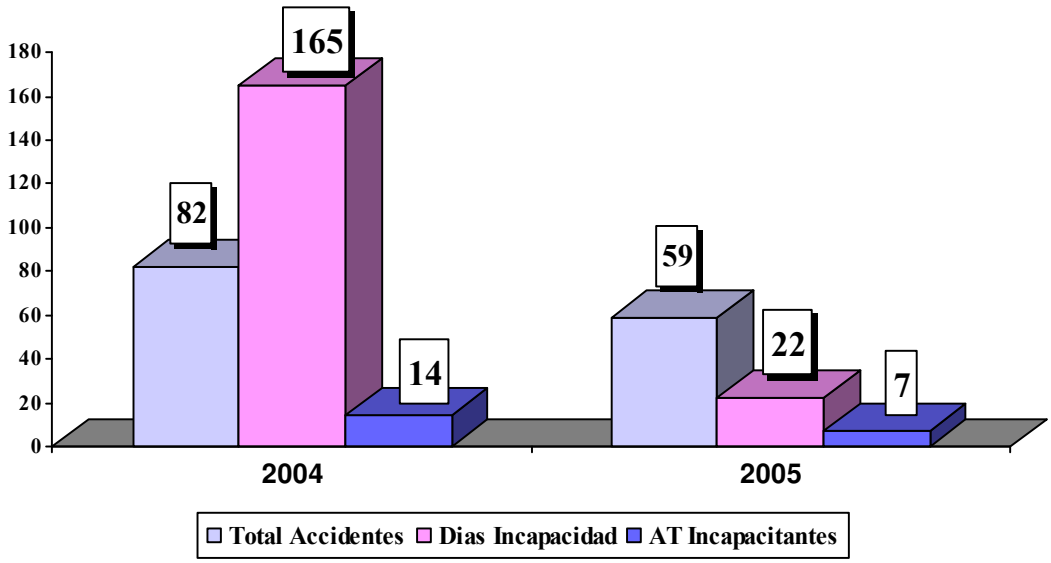
ORDEN: Se implementó el Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios, capacitando tanto a los funcionarios como a los proveedores de aseo, con el fin de lograr un adecuado reciclaje. Para el año 2006 se realizará una campaña de sensibilización de reciclaje. Se mejoraron los espacios de circulación para tener lugares seguros y de fácil acceso. Se realizó un estudio de iluminación y se realizaron las adecuaciones eléctricas para proporcionar mejores condiciones de iluminación en los puestos de trabajo, se asignaron los servicios sanitarios con la dotación necesaria para su uso.

LIMPIEZA: Dentro del Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios se estableció el protocolo para el manejo del aseo institucional lo cual se ha logrado coordinar con el proveedor de aseo con el fin de dar cumplimiento a los protocolos establecidos, esto permite la protección del medio ambiente y una institución limpia con adecuado manejo de la bioseguridad, se realizaron campañas de aseo y supervisión frecuente para motivar a los funcionarios a trabajar en un lugar limpio y ordenado

ACCIONES EMPRENDIDAS

- Implementación del plan de gestión integral de residuos hospitalarios y similares.
- Apoyar al proveedor de aseo en la aplicación de la normatividad.
- Implementación del Plan de Emergencia y Evacuación
- Verificación de la aplicación del protocolo del cuidado de enfermería básica y salud mental y psiquiatría.
- Verificar el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal, (jornada del buen uso de las toallas de papel desechable)
- Verificar la aplicación de los conocimientos adquiridos en normas de bioseguridad y manejo de desechos hospitalarios.

ANEXO 3. INDICADOR DE ACCIDENTALIDAD, AÑO 2004 - 2005

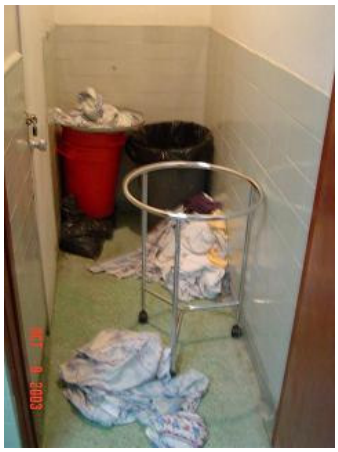


Los indicadores de frecuencia y severidad presentaron una importante disminución en el año 2005 frente al 2004.

- La frecuencia presentó una disminución del 28%
- Los accidentes incapacitantes presentaron una disminución de 50%.
- Los días de incapacidad disminuyeron un 63% en comparación con el año 2004.

ANEXO 4. IMÁGENES DE RESULTADOS

ANTES **DESPUES**



OCT 9 2003

OCT 9 2003

ANEXO 6. CONCEPTO AUDITORIA ICONTEC 2005.

3.2 ASPECTOS RELEVANTES, Pág 3.

La continuidad en implementación del Programa SOL: Seguridad, Orden y Limpieza. Como aporte al desarrollo cultural de la organización reflejado en el sentido de pertenencia de los colaboradores, en el mejoramiento del trabajo en equipo, en la generación de autodisciplina, en la imagen proyectada del sitio de trabajo frente a los clientes y la comunidad en general y el aprovechamiento de tiempo y recursos entre otros.