

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA  
CORPORACIÓN AUTONÓMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS  
RIOS NEGRO Y NARE “CORNARE”**

**María Elsy Gómez Gómez  
José Fernando López Ortiz**

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
FUNDACIÓN TECNOLÓGICA RURAL COREDI  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS  
MEDELLÍN**

**2009**

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA  
CORPORACIÓN AUTONÓMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS  
RIOS NEGRO Y NARE “CORNARE”**

**María Elsy Gómez Gómez  
José Fernando López Ortiz**

**Trabajo de grado para optar al título de Especialistas en Gerencia de  
Proyectos**

**Asesor  
José Arbey Toro Ocampo  
Sociólogo U de A  
Magister Educación y Desarrollo Humano**

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
FUNDACIÓN TECNOLÓGICA RURAL COREDI  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS  
MEDELLÍN  
2009**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Medellín, enero 16 de 2010**

## **RESUMEN**

El Diseño del Programa de Salud Ocupacional para **CORNARE**, se ha realizado como un aporte para cumplir con la normatividad legal vigente y con el propósito de lograr un alto nivel de bienestar físico, social y mental en los trabajadores, buscando reducir o eliminar la exposición a los riesgos ocupacionales generados por las diferentes operaciones normales del proceso.

Para ello se ha realizado un trabajo de campo, con entrevistas, encuestas, la observación, y la investigación, donde se obtuvieron los datos para elaborar la matriz de identificación de Peligros y valoración de riesgos, donde se analizan cuales de los riesgos en la empresa son prioritarios y que se debe hacer para mitigarlos, con esta herramienta, hemos trabajado en el desarrollo de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y Seguridad e Higiene Ocupacional, que contribuyen a un manejo adecuado de la exposición a estos riesgos y su prevención efectiva, mejorando las condiciones de trabajo, la productividad y el cumplimiento de los estándares de calidad.

La salud es un fenómeno humano presente en el medio empresarial de cualquier país, preservar y mantener el buen estado de ella es un trabajo continuo, que se logra día a día con capacitación y responsabilidad de cada una de las personas integrantes de la empresa, desde la gerencia general hasta el empleado de servicios generales.

Palabras claves: Salud Ocupacional, Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad.

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios para que nos acompañe siempre en nuestros pensamientos, en nuestras decisiones y acciones, a nuestros cónyuges e hijos y a nuestras familias en general con quienes compartimos tristezas y alegrías.

María Elsy Gómez  
José Fernando López Ortiz

## **AGRADECIMIENTOS**

A nuestra Corporación CORNARE por el apoyo brindado en esta nueva fase de formación académica y profesional, por constituir la plataforma sobre la cual se pudo desarrollar este trabajo.

Al equipo interinstitucional que genero la especialización, a los profesores que han contribuido a nuestra formación, a todos nuestros compañeros y amigos.

A nuestras familias por la tolerancia ante el tiempo que siendo de ellos, no se lo hemos podido dedicar, y a DIOS que todo nos lo permite y posibilita.

## CONTENIDO

	pág.
LISTA DE ANEXOS	i
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
2. JUSTIFICACIÓN	2
3. OBJETIVOS	4
3.1 OBJETIVO GENERAL	4
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. ALCANCE	5
5. MARCO DE REFERENCIA	6
5.1 IDENTIFICACIÓN	6
5.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA	6
5.3 NUMERO DE TRABAJADORES	7
5.4 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL	7
5.5 PRINCIPALES MATERIALES E INSUMOS	8
5.5.1. Instalaciones Locativas	8
5.6 PRINCIPALES PROCESOS DESARROLLADOS	9
6. MARCO TEORICO	11
6.1. ASPECTOS GENERALES DE LA SALUD OCUPACIONAL.	11
6.1.1. Definición	11
6.1.2. Funciones de la salud ocupacional	11
6.1.3. Subprogramas	12
6.1.4. Comité Paritario de Salud Ocupacional	29
6.1.5. Plan de Emergencias	29

7. MARCO CONCEPTUAL	31
8. MARCO LEGAL	35
9. MARCO METODOLOGICO	99
9.1. FUENTES PRIMARIAS:	99
9.1.1. La observación:	99
9.1.2. La entrevista:	99
9.1.3. La encuesta	99
9.2. FUENTES SECUNDARIAS	99
9.3. DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA CORNARE	100
9.3.1. Introducción	100
9.3.2. Política del sistema de gestión integral de CORNARE	101
9.3.3. Estrategias generales:	102
9.3.4. Subprogramas de salud ocupacional	104
9.3.5. Subprograma de seguridad industrial	114
10. CONCLUSIONES	126
11. RECOMENDACIONES	127
BIBLIOGRAFIA	128
ANEXOS	130



## LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Encuesta para actualizar la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos de CORNARE.	130
Anexo 2. Sistemas de vigilancia epidemiológica	133
Anexo 3. Instructivo de Identificación de peligros y valoración de riesgos I-SG-15	165
Anexo 4. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos F-SG-69.Matriz de identificación de peligros y valoración de Riesgos CORNARE 2009.xls	183
Anexo 5. Modelo de lista de verificación para inspección general CORNARE	215
Anexo 6. Informe de investigación de accidente o incidente de COLMENA riesgos profesionales	217
Anexo 7 Matriz factores de riesgo	221
Anexo 8. Cronograma de actividades	224

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Es evidente que un problema tan plural como es la salud laboral, pueda ser abordado bajo diferentes puntos de vista, tanto desde una óptica sociológica que nos acercaría al conocimiento del ambiente laboral como desde perspectivas exclusivamente administrativas.

Al realizar un programa de salud ocupacional, lo primero que se debe tener en cuenta después de conocer todos los procesos de una empresa, es el análisis de factores de riesgos que existen en el ambiente laboral y de esta manera nos damos cuenta que posibilidad hay que dichos factores de riesgo puedan generar accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

La salud es un fenómeno humano presente en el medio empresarial de cualquier país, preservar y mantener el buen estado de ella es un trabajo continuo, que se logra día a día con capacitación y responsabilidad de cada una de las personas integrantes de la empresa, desde la gerencia general hasta el empleado de servicios generales.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Diseñar un programa de Salud Ocupacional es importante por las siguientes razones:

### **a. De Orden Legal:**

Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional en su capítulo III. Establece normas generales sobre programas de Salud Ocupacional en los ambientes laborales.

Decreto 614 de 1964 del Ministerio del trabajo y la seguridad social, por el cual se determinan las bases para la organización de la salud ocupacional en el país.

Resolución 2013 de 1986 de los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos y empleadores del país.

Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001 de 2007 Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional especifica los requisitos para un sistema de gestión en seguridad y salud Ocupacional que permiten a una organización controlar sus riesgos y mejorar su desempeño.

### **b. De orden Social:**

La seguridad individual tiene su principal fundamento en el trabajo porque de él deriva el hombre la subsistencia, por lo tanto quien la ejecuta debe

ser protegido de acuerdo a los riesgos de cada actividad o labor ejerciendo el control preventivo adecuado. He aquí lo que significa seguridad, la cual garantiza la integridad física, mental y social del trabajador.

Las enfermedades y accidentes han sido considerados como fenómenos que rompen el equilibrio económico entre individuo, familia, comunidad y nación.

Si el trabajo asegura para las personas los favores de una vida más tranquila y sana debemos vigilar que en él se cumplan las normas necesarias para llevarlo a cabo con la posibilidad de laborar en ambiente cómodo y seguro.

**c. De orden Económico:**

El Programa de Salud Ocupacional para “CORNARE” se puede convertir en una manera práctica de ahorrar costos, al prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y comunes que generan cuantiosas pérdidas directas o indirectas.

Además se espera que llevando a cabo un buen programa de salud ocupacional en cooperación máxima de la Dirección General, mandos medios, comité de trabajadores, se logre un mayor rendimiento laboral por la mejoría en las condiciones de trabajo y por la ubicación adecuada de los puestos de trabajo.

El Programa de Salud Ocupacional también contribuye a la buena imagen de la empresa tanto a nivel interno como externo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Diseñar el Programa de Salud Ocupacional para LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RIOS NEGRO Y NARE “CORNARE” que busque preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, así como también las condiciones seguras de trabajo, a través de la organización y planeación de los subprogramas de Medicina Preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Definir los aspectos básicos para el diseño del programa de salud Ocupacional.

Identificar los factores de riesgo a los cuales se exponen los trabajadores, mediante entrevistas y encuestas.

Establecer las actividades que se deben desarrollar en los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial.

Formular los indicadores de accidentalidad y ausentismo para la evaluación y control del programa de salud ocupacional.

#### **4. ALCANCE**

Un programa de Salud Ocupacional consta de 3 fases:

Fase I: Diseño del programa de Salud Ocupacional.

Fase II: Ejecución del programa mediante el Desarrollo de los diferentes subprogramas.

Fase III: Evaluación y Control.

Pretendemos con nuestro trabajo cumplir con la Fase I, que es el diseño del programa, ya dentro de las funciones de la empresa se desarrollaran las Fases II y III.

El trabajo es muy útil para la empresa ya que legalmente todos los empleadores deben cumplir con la implementación del programa de salud ocupacional, además de contar con una guía para su realización.

## **5. MARCO DE REFERENCIA**

### **GENERALIDADES DE LA EMPRESA**

#### **5.1 IDENTIFICACIÓN**

RAZÓN SOCIAL: Corporación Autónoma Regional de las cuencas de los ríos negro y Nare **“CORNARE”**

NIT: 890.985.138-3

REPRESENTANTE LEGAL: **Oscar Antonio Álvarez Gómez**

#### **5.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA**

La Ley 99 define fundamentalmente para CORNARE los siguientes objetivos:

- ✓ Ejecutar políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales.
  
- ✓ Aplicar oportunamente las disposiciones legales vigentes sobre administración, control y manejo de los recursos naturales renovables y en general la biodiversidad del Suroriente Antioqueño conforme a las regulaciones expedidas por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

De lo anterior se desprende que más que una actividad económica, La Corporación desarrolla una actividad socio ambiental y en ese aspecto también se le conforman la mayoría de sus indicadores

### 5.3 NUMERO DE TRABAJADORES

**CORNARE** cuenta con un total de ciento cuarenta (**140**) Funcionarios vinculados y aproximadamente 127 personas a través de contratos de prestación de servicios distribuidos por sexo, tal como se observa en las tablas No 1 y 2

### 5.4 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

**CORNARE** ha establecido el trabajo y distribución de personal que se observan en las tablas 1 y 2.

**Tabla No 1 Distribución de personal Planta actualizado agosto 18 2009**

AREA/SECCION	Hombres	Mujeres	SUBTOTAL
<b>ÁREA ADMINISTRATIVA</b>	18	20	38
<b>AREA OPERATIVA</b>	43	59	102
<b>TOTAL</b>	61	79	140

**Tabla No 2 Contratos de prestación de Servicios**

AREA/SECCION	Hombres	Mujeres	SUBTOTAL
Proyecto Sembrando futuro	1	3	4
Prestación Servicios (aguas, bosques, valles, páramo, Porce Nus, sede principal, conductores)	50	50	100



Serconal (Serv. Generales)		6	6
Segurcol (Vigilancia)	7		7
Femcor	3	7	10
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>127</b>

**El horario:** La Corporación trabaja en horario Diurno de Lunes a Viernes de 8:00 am. Hasta las 5:00 pm. Sin embargo hay días no laborables que se programan comisiones con las personas del campo y algunas regionales como La regional páramo en (Sonsón) y Valles de San Nicolás (Rionegro) trabajan los sábados para prestar un mejor servicio a la comunidad.

## **5.5 PRINCIPALES MATERIALES E INSUMOS**

### **5.5.1. Instalaciones Locativas**

Para el desarrollo de las actividades CORNARE, cuenta con las siguientes instalaciones locativas:

ESTRUCTURA Sede Principal el Santuario, Regional Valles de San Nicolás (Rionegro), Reg. Bosques(San Luis), R. Páramo(Sonsón), R. Aguas(Guatapé), Vivero la Montañita(Vda. Rionegro), Granja los Olivos. (Vda. El Santuario) Reg. Porce Nus,	Concreto  guadua Tapia
CUBIERTA	Placa de concreto teja
AREAS COMUNES	Tipo de pisos - Acabados

## **5.6 PRINCIPALES PROCESOS DESARROLLADOS**

Nuestros procesos Misionales son: Educación Ambiental, Gestión de la Información, Gestión por proyectos, Asesoría, Planificación Ambiental, Control y Seguimiento Ambiental, Trámites para el uso y aprovechamiento de los recursos naturales.

Entre sus principales funciones se encuentran:

- ✓ Coordinar y participar en los procesos de planificación y ordenamiento territorial con el fin de incluir el factor ambiental en las decisiones y proyectos que se adopten y ejecuten.
- ✓ Normalizar en la región del suroriente antioqueño los límites permisibles para uso y aprovechamiento de los recursos naturales.
- ✓ Asesorar, coordinar y apoyar las actividades de análisis, seguimiento, prevención y control de desastres con las autoridades competentes y prestar la asesoría técnica requerida.
- ✓ Ejercer la función de máxima autoridad ambiental en la jurisdicción.
- ✓ Otorgar concesiones, permisos, autorizaciones y licencias ambientales requeridas por la ley para uso, aprovechamiento o movilización de recursos naturales renovables, o para el desarrollo de actividades que afecten el medio ambiente.
- ✓ Promover y desarrollar la participación comunitaria en actividades y programas de gestión ambiental y desarrollo sostenible.

- ✓ Fomentar y realizar estudios e investigaciones en materia de medio ambiente y recursos naturales renovables, entre otras.
  
- ✓ Propender por el desarrollo humano sostenible en la jurisdicción.

## **6. MARCO TEORICO**

### **6.1. ASPECTOS GENERALES DE LA SALUD OCUPACIONAL.**

#### **6.1.1. Definición**

Salud Ocupacional es la rama de la salud pública que está orientada a promover y mantener en grado óptimo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su trabajo de todos los agentes perjudiciales para la salud.

“Debe adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (O.M.S.)

#### **6.1.2. Funciones de la salud ocupacional**

- ✓ Recomendar la ubicación y asignación de oficios acordes con las aptitudes físicas y mentales de los aspirantes mediante evaluación clínica y de laboratorio.
  
- ✓ Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores, mediante programas y campañas de prevención de hipertensión, enfermedades de la columna, conservación de la audición y la visión etc.
  
- ✓ Prevenirlos en los oficios contra los efectos resultantes de la exposición de riesgos nocivos a su salud, mediante charlas, películas, exámenes, uso de elementos de protección personal y medidas de higiene industrial.

- ✓ Alertar sobre los daños causados a la salud por las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de normas y campañas de seguridad industrial.
- ✓ Asesorar a la empresa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo a todos los niveles mediante la educación permanente de directivos y trabajadores.
- ✓ Investigar las causas de los accidentes de trabajo para recomendar las medidas preventivas que eviten su repetición.

### **6.1.3. Subprogramas**

#### **6.1.3.1. Subprograma de medicina preventiva y del trabajo:**

Tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Dentro del subprograma de medicina preventiva y del trabajo se consideran los siguientes elementos:

##### **6.1.3.1.1. Evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de pre- ingreso.**

Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.<sup>1</sup>

#### **6.1.3.1.2. Evaluaciones Médicas Ocupacionales Periódicas :**

Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

##### **a. Evaluaciones médicas periódicas programadas**

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar

---

<sup>1</sup> Resolución 2346 de 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de las historias clínicas ocupacionales.

enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

#### **b. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación**

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

PARÁGRAFO. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen éste tipo de evaluaciones.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ibid.

**6.1.3.1.3. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.** Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

PARÁGRAFO. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales - no diagnosticados -, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.<sup>3</sup>

**6.1.3.1.4. Campaña Medicina Preventiva:**

La causa más común de ausentismo es sin lugar a dudas la enfermedad común y entre ellas una serie de enfermedades crónicas, la mayoría de ellas prevenibles o por lo menos controlables y de una gran trascendencia en el desarrollo de la calidad de vida.

Son muchos los programas que se pueden establecer dependiendo de los recursos de que se dispone, de las necesidades sentidas, y naturalmente de los índices de la morbilidad detectados en el programa de ausentismo.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*



#### **6.1.3.1.5. Primeros Auxilios:**

El botiquín de primeros auxilios debe estar dotado con los elementos necesarios, ubicándolo en un lugar visible de fácil acceso con su correspondiente señalización.

El personal encargado del manejo del botiquín y la aplicación de los primeros auxilios debe haber recibido un curso teórico práctico con una duración mínima de 30 horas.

Para estos cursos se puede hacer solicitar a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) Sena, Cruz Roja y empresas asesoras en salud ocupacional.

Es necesario que al menos por turno una persona se haga a cargo de los primeros auxilios.

#### **6.1.3.1.6. Vigilancia Epidemiológica:**

“Estudio de una enfermedad como proceso dinámico, en la cual intervienen la ecología del agente infeccioso y el huésped los reservorios y vectores, a la vez que los complejos mecanismos que influyen en la propagación de la infección y determinan el grado de dicha propagación”. (O.M.S.).

Mediante estos programas se conoce el estado de salud de los trabajadores y a la vez se puede establecer la eficacia de los programas de salud ocupacional que se estén desarrollando.

#### **6.1.3.1.7. Ausentismo:**

Lo definimos como cualquier ausencia al trabajo programado, cualquiera que sea la causa.

### **Causas de ausentismo:**

- ✓ Causa médica.

Enfermedad común: gripe, apendicitis, etc.

- ✓ Maternidad: parto, aborto, etc.
- ✓ Accidente de trabajo.

Consultas médicas generales y accidentes de trabajo

- ✓ Convencionales

Tiempo pactado con los líderes sindicales para el funcionamiento de la junta directiva y las diferentes comisiones.

- ✓ Legales

Situaciones contempladas en la legislación, como jurado de conciencia o votación, llamadas de reserva del ejército, licencias, suspensiones, etc.

- ✓ Otras Causas:

Permisos con excusa.

Faltas sin excusa.

Detenciones

Fuerza mayor: Accidentes del transporte, familia enferma, fenómenos naturales etc.

### **6.1.3.2. Subprograma de Seguridad Industrial.**

“La seguridad industrial está constituida por el conjunto de normas técnicas destinadas a conservar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y tendientes a conservar los materiales e instalaciones

exentos de peligros y deterioro y en las mejores condiciones de servicio y productividad”.

Dentro del programa de seguridad industrial se consideran los siguientes elementos:

#### **6.1.3.2.1. Señalización:**

**Aspectos Generales:** Es indispensable considerar la señalización como base fundamental en el mundo puesto que su existencia facilita la información en el mundo para orientar el personal.

**Señalización óptica:** Incluye los siguientes aspectos

- ✓ **Avisos de seguridad:** Se refieren a cualquier superficie sobre la cual se aplican marcas o letras para servir de aviso o recordatorio de seguridad personal. Son utilizados antes de cualquier medio de protección para que sean efectivos, la reacción de que la persona se detenga, analice y actúe de acuerdo con el citado aviso.
- ✓ **Señales de seguridad:** proporcionan mayor claridad a las indicaciones por los colores de seguridad, se completan con dibujos normalizados y un texto escrito, permiten atraer rápidamente la atención del peligro y facilitar su identificación.
- ✓ **Tipos de señales:** de prohibición, obligatorias, advertencia de peligro, informativas.
- ✓ **Afiches:** Es un cartel de papel impreso o manuscrito fijo en paraje público para anunciar alguna cosa.

Los afiches se aplican para complementar la señalización óptica.

Tipos de afiches: Prevención y protección, Elementos de protección personal, incendios, orden y aseo, almacenamiento, electricidad, Oficinas.

- ✓ **Colores de Seguridad:** La utilización del color en forma adecuada dentro de la industria permite verificar la naturaleza del ambiente en que se quiere realizar cualquier tipo de trabajo. Teniendo en cuenta el control apropiado de espacio, provisión de luz, nivel de ruido. La finalidad de los colores en la seguridad es indicar la presencia o ausencia de peligros.

#### **6.1.3.2.2. Equipos de protección personal**

- ✓ **Aspectos generales**

El equipo de protección personal comprende todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimenta de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones.

Por la definición se deduce que el equipo de protección personal no elimina riesgo alguno y por lo tanto no debe ser considerado como protección adecuada para la maquinaria, operaciones o procedimientos.

El equipo de protección personal es y debe considerarse como una protección adicional o una protección muy secundaria y parcial, casi siempre la protección de los trabajadores depende enteramente del equipo de protección personal que use.

El equipo de protección personal es útil en algunos casos, pero es mejor recurrir a él como último recurso, pues sería más efectivo ejercer controles directos sobre las fuentes del riesgo.

✓ **Factores para seleccionar el equipo de protección personal**

- Determinar la necesidad del empleo de un equipo de protección personal cuando el trabajador se enfrenta a una situación peligrosa.
- Debe tomarse en cuenta la selección adecuada y apropiada para la protección del trabajador; hay que tener en cuenta dos criterios.
- El grado de protección que debe suministrarse al trabajador
- La facilidad con que este puede utilizar dicho equipo.
- El uso de dicho equipo por el trabajador o sea el convencimiento del individuo de la necesidad del uso del equipo, es decir, que el comprenda por que debe usarlo.
- Dicho equipo no debe interferir con los movimientos que haga el trabajador o con los procedimientos normales del trabajo.
- Se deben considerar las sanciones disciplinarias que puedan emplearse para que influyan en la actitud de los obreros.
- Clasificación del equipo requerido.

**6.1.3.2.3. Protección contra Incendios.**

- ✓ Causas que originan un incendio.

**Origen físico:** Son del orden de la naturaleza: ejemplo rayos, tormentas, eléctricas.

**Origen mecánico:** producido por sobrecalentamiento de un área, mal mantenimiento de las mismas, roce de elementos sólidos.

**Origen eléctrico:** Son causados por electricidad, dinámica o estática, la dinámica en el mayor porcentaje de los casos se producen por cortocircuitos eléctricos; la estática se produce por el roce fricción de un elemento sólido con un líquido.

✓ Clases de Incendios.

**Incendio clase A.** pertenecen los incendios producidos por materiales como madera, papel, textiles y aserrín.

**Incendios clase B.** Producidos por líquidos inflamables como gasolina, tiner, grasas, aceites, pinturas y disolventes.

**Incendios clase C.** producidos por equipos eléctricos, energizados como motores, generadores y transformadores etc.

La mayoría de los incendios en su comienzo pueden ser extinguidos con la aplicación apropiada de agentes extintores, siempre y cuando sean adecuados para la clase de incendio y su capacidad suficiente para la carga combustible.

✓ Métodos de extinción del fuego.

**Enfriamiento:** Cuando la superficie del material este ardiente se enfría hasta el cese de desprendimiento de vapores. Los elementos más usados como enfriadores son: El Agua y el bióxido de carbono.

**Sofocación:** Cortando la entrada del oxígeno al cubrir o aislar el combustible, su mejor resultado se obtiene en incendios, producidos por gasolina o liquido inflamables. Como elemento se usa el bióxido de carbono, o polvo químico seco.

**Eliminación de combustible:** Es difícil y peligroso, se utiliza en incendios de combustibles almacenados en tanques de los cuales puede ser bombeado a otros lugares alejados del fuego.

**Interrupción de la reacción en cadena:** Eliminando los radicales libres se detiene la reacción en cadena, para estos casos se utiliza los hidrocarburos halogenados (hallon) polvos químicos.

✓ Equipo contra Incendios::

**Equipos fijos:** Entre estos se encuentran los hidrantes y gabinetes equipados.

**Equipos portátiles:** Entre estos se encuentran los extintores manualmente empleados para combatir incendios menores, hasta el momento que comiencen a funcionar los equipos fijos y/o bomberos.

✓ Tipos de extintores:

**Extintor de agua a presión:**

Tiene una carga de agua almacenada a presión que sale expulsada del depósito debido a la presión interna del recipiente almacenador. Para hacerlo funcionar solo se debe apuntar la boquilla hacia el fuego, desasegurar y apretar la manija.

Se recomienda para fuegos clase A, su funcionamiento es sencillo y tiene un alcance de 30 a 40 pies, dura aproximadamente 1 minuto y se puede dejar de accionar en cualquier momento.

**Extintor de bióxido de carbono:**

Lo constituye un cilindro para alta presión que contiene bióxido de carbono en estado líquido, sometido a una presión de aproximadamente 850 libras por pulgada cuadrada (59.760 kg/cm<sup>2</sup>) y a 21 grados centígrados, unido al cilindro hay un tubo sifón, una válvula y una manguera con boquilla de descarga para hacer funcionar el extintor se apunta la boquilla hacia el fuego y se aprieta la manija esto abre la válvula y libera el bióxido de carbono que sale proyectado en forma de nieve y gas. Se recomienda para fuegos clase B y C.

**Extintor de Polvo químico seco:**

Este extintor es eficiente en incendios de cantidades pequeñas de líquidos inflamables, gases u otros incendios de clase B, también en incendios pequeños de equipo eléctrico (conmutadores telefónicos, motores u otros incendios de clase C); no se recomienda para incendios profundos en materiales como madera papel, textiles u otros incendios de clase A.

En un extintor a presión de polvo químico seco tanto el polvo como el expelente son almacenados en una sola cámara, bajo una presión de 150 lbs. /pulgada cuadrada al apretar la válvula del extintor se abre esta dejando que la presión de aire almacenado despidan el químico seco de la



cámara a través de la manguera. Soltando la válvula del extintor se proporciona una forma de cierre o apague.

#### **6.1.3.2.4. Investigación de accidentes de trabajo**

##### **✓ Aspectos Generales:**

La investigación de los accidentes de trabajo es una de las técnicas más eficaces en el campo de la prevención.

El objetivo de toda investigación es conocer el por qué ha ocurrido el accidente y eliminarlas en lo posible para evitar la repetición de casos similares.

##### **✓ Requisitos fundamentales de la Investigación:**

La investigación persigue conocer en detalle todos los factores que definen el accidente, con el fin de poder efectuar un análisis de causas, ello exige investigar las categorías analíticas del accidente.

Naturaleza de la lesión

Parte del cuerpo afectada

Agente de la lesión

Tipo de accidente

Condición ambiental peligrosa

Agente del accidente.

Acto inseguro.

Todos los accidentes de trabajo deben ser investigados resolución 1401 de mayo de 2007 del Ministerio de protección social.

#### **6.1.3.2.5. Orden y limpieza**

##### **✓ Aspectos Generales:**

El orden y la limpieza no solo reducen los riesgos de accidentes, sino que al suprimir las condiciones de inseguridad de los materiales, contribuye a la seguridad por su efecto psicológico.

Los aspectos más importantes de la limpieza están relacionados con la salud, la higiene y la comodidad que con la prevención de accidentes, las condiciones malsanas nocivas pueden crear condiciones inseguras.

El orden, la limpieza y el mantenimiento son partes integrantes de un programa de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales aumentando la eficiencia. Es un sistema de procedimientos continuo en el que participan todos los trabajadores considerándolo como parte integrante de las labores realizadas.

Un lugar está en orden cuando no hay cosas innecesarias alrededor y cuando todas las cosas necesarias están en su lugar.

##### **✓ Con el orden y la limpieza se evita:**

**Resbalones:** por pisos, plataformas y otras superficies que se encuentren con residuos, líquidos y materiales impregnados de grasa.

**Tropiezos:** Por objetos y materiales en los pasillos, residuos en el piso, cables de extensión o mangueras por el piso, rejillas sueltas, áreas de trabajo desordenada.

**Caídas:** Debido a pisos mal nivelados, con huecos, desagües descubiertos, el uso de cajas, tarimas, sillas, cambios de plataformas adecuadas o por tropiezos y resbalones.

**Choques:** Con objetos fijos o en movimiento debido a técnicas deficientes de almacenamiento, materiales o estantes salientes, el uso de pasillos para almacenar material.

**Derrames:** Por descomposición o daños de recipientes, tapas o mala ubicación de estos.

✓ **Beneficios de un programa eficaz de Orden y limpieza:**

Se logran mejores condiciones de higiene, lo cual contribuye a mejorar la salud y a la disminución de accidentes.

Se protege los materiales contra daños producidos por suciedad y contaminación.

El ambiente de trabajo es más propicio mediante el mejoramiento de la apariencia y las condiciones generales.

Se logra mayor flexibilidad para enfrentar emergencias.

**6.1.3.2.6. Escaleras**

Las escaleras presentan uno de los mayores riesgos en el trabajo y su uso es la causa de muchos accidentes.

✓ **Tipos de escaleras:**

- Escaleras de mano o portátiles: se necesita una escalera suficientemente larga para el trabajo, la longitud máxima debe ser de 5 mts, la cual se debe colocar sobre una base fuerte y nivelada
- Escaleras de tijeras: cuando se usa una escalera doble de tijera se debe subir solo hasta el tercer peldaño contando de arriba para abajo.
- Escaleras fijas: se deben construir sólidamente con pasamanos, rodapiés, descansos suficientemente anchos para que se puedan parar por lo menos dos personas, además para que sean seguras deben estar construidas con huella, contrahuella, nariz y claro
- Escaleras de metal: deben tener el grueso suficiente para impedir que se flexione cuando se usen, los travesaños deben ser corrugados y antideslizantes.
- Escaleras de madera: las piezas de madera deben ser de buena calidad, estar en perfecto estado de conservación y sin defectos.

**6.1.3.2.7. Seguridad Eléctrica**

Todas las instalaciones, máquinas, aparatos y equipos eléctricos deben ser contruidos, instalados, protegidos, aislados y conservados de tal manera que se elimine el riesgo de contacto accidental con elementos bajo tensión (diferencia de potencial) y los peligros de incendio.

Las herramientas manuales eléctricas, lámparas portátiles y otros aparatos similares deben ser de voltaje reducido, además los equipos, maquinas, aparatos, etc., estarán conectados a tierra para su seguridad.

Las cajas de distribución de fusibles e interruptores se deben mantener en perfectas condiciones de funcionamiento y siempre tapadas para evitar riesgos de accidentes.

Las partes metálicas de los aparatos y maquinas siempre deben tener conectadas a tierra una línea suficientemente gruesa para transportar holgadamente las descargas eléctricas que se puedan producir.

Los motores eléctricos en cuyo interior puedan producirse chispa o arcos deben estar aislados en cuartos especiales que protejan de fuentes inflamables que se puedan producir en los lugares de trabajo.

#### **6.1.3.3. Subprograma de Higiene Industrial**

El Subprograma de Higiene Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.<sup>4</sup>

Dentro del subprograma de higiene industrial se consideran los siguientes elementos:

---

<sup>4</sup> Art. 11 Resolución 1016 de 1989

#### **6.1.3.3.1. Saneamiento básico ambiental.**

Aspectos Generales:

Según la ley 9 de 1979 conocida como código sanitario nacional, todo establecimiento debe cumplir normas legales sobre los siguientes aspectos:

Suministro de agua potable

Suministrar al personal elementos auxiliares de aseo.

#### **6.1.3.3.2. Evaluación del factor de riesgo ruido**

El ruido es un factor de riesgo ambiental que afecta a mayor número de trabajadores durante toda la jornada laboral, debido a los efectos nocivos para la salud de los trabajadores, es necesario evaluarlos por métodos cuantitativos utilizando equipos especialmente diseñados para ello.

#### **6.1.4. Comité Paritario de Salud Ocupacional**

✓ Aspectos generales

Es uno de los aspectos básicos con que debe contar el programa de salud ocupacional, y se rige por la resolución 2013 de junio de 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

✓ Principales actividades:

Conformación, funcionamiento, periodicidad de reuniones, informes.

#### **6.1.5. Plan de Emergencias**

✓ Aspectos Generales

La planificación de una emergencia, generalmente es realizada por expertos en seguridad; para esto no se debe eximir a la gerencia de la

empresa, debe asumir plenamente toda responsabilidad en las decisiones que se deben tomar.

Las emergencias son imprevistos con los cuales no se puede jugar; y llámese terremoto, siniestro, incendio o cualquiera que sea, la planificación es un seguro que nos da la minimización de pérdidas humanas y equipos.

La planificación que se haga por tal motivo, debe ser integral y con personal especializado, que de no tenerlo, hay que entrenarlo para afrontar la emergencia.

## 7. MARCO CONCEPTUAL

El desarrollo de cualquier actividad productiva, trae consigo la generación de riesgos ocupacionales a los trabajadores, los cuales pueden afectar su salud si no se toman medidas preventivas que mitiguen sus efectos.

El Programa de Salud Ocupacional de **CORNARE**, tiene como objetivo fundamental el lograr un alto nivel de bienestar físico, social y mental en los trabajadores de la Empresa, buscando reducir o eliminar la exposición a los riesgos ocupacionales generados por las diferentes operaciones normales del proceso (s).

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado final de la permanente exposición a los factores de riesgo, afectando igualmente los niveles de eficiencia de las operaciones y la calidad del producto final.

El manejo adecuado de la exposición a estos riesgos y su prevención efectiva, mejoran las condiciones de trabajo, la productividad y el cumplimiento de los estándares de calidad.

### **Definiciones**

**Accidente de trabajo:** “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce



durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo...”.<sup>5</sup>

**Acto Inseguro:** Es la violación de un procedimiento seguro comúnmente aceptado, el cual permitió u ocasionó directamente la ocurrencia del tipo de accidente previamente escogido<sup>6</sup>

**Factor de riesgo:** “Existencia de elementos, fenómenos o acciones humanas que al no ser controladas se potencializan en lesiones, daños materiales<sup>7</sup>.

**Enfermedad Profesional:** “Todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos, biológicos, mecánicos etc.<sup>8</sup>

**Riesgos Profesionales:** el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.<sup>9</sup>

**Actividad rutinaria:** Procedimientos normales desarrollados para la prestación de los servicios.

**Actividad no rutinaria:** Procedimientos episódicos y ocasionales.

---

<sup>5</sup> CAN (1) pie de pagina

<sup>6</sup> Manual de Estadísticas y análisis de accidentes. Consejo Colombiano de Seguridad.

<sup>7</sup> Documento Técnico ISS. Panorama de factores de riesgo.

<sup>8</sup> Artículo 200. Código Sustantivo del trabajo.

<sup>9</sup> Art. 8 decreto 1295 de 1994

**Consecuencia:** Resultado (o efecto) más probable y esperado a consecuencia de la actualización del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños personales y materiales.

**Controles existentes:** Consta de la información de medidas de control existentes identificadas durante la inspección.

**Exposición:** Frecuencia con que se presenta la situación del riesgo que se trata de evaluar, pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciaría la secuencia hacia las consecuencias. Frecuencia con que las personas o estructuras entran en contacto con el riesgo que puede ser continua, frecuente, ocasional, irregular, esporádica y remota. Para el establecimiento del valor de esta variable es necesario, en cada caso particular, tener información adicional, la cual deberá suministrar la empresa en el momento de la visita.

**Evaluación de riesgos:** Proceso general de estimar la magnitud de un riesgo y decidir si es tolerable o no.

**Fuente:** Es la condición o acción que genera el riesgo.

**Grado de peligrosidad:** Gravedad de un riesgo reconocido, calculada por medio de la siguiente ecuación:  $C * E * P$ .

**Incidente:** Evento que generó un accidente o que tuvo el potencial para llegar a ser un accidente.

**Numero de expuestos:** Cantidad de trabajadores que se encuentran expuestos en forma directa al riesgo en mención.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad y la (s) consecuencia(s) de que ocurra un evento peligroso especificado.

**Riesgo tolerable:** Riesgo que se ha reducido a un nivel que la organización puede soportar respecto a sus obligaciones legales y su propia política de S & SO.

**Peligro:** Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo una combinación de estos.

**Probabilidad:** Posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas. Grado de inminencia o rareza de ocurrencia real del daño, este puede ser muy posible, remota o prácticamente imposible.

**Seguridad:** Condición de estar libre de un riesgo de daño inaceptable.

**Tiempo de exposición:** Incluye el tiempo neto de exposición directa al riesgo en cuestión, sin importar si el trabajador no trabaja directamente con la fuente de riesgo, se determina en horas.

**Ubicación:** Hace referencia al área, zona, unidad, dependencia o preferiblemente puesto de trabajo.

## **8. MARCO LEGAL**

### **Evolución jurídica de la salud ocupacional**

En Colombia se dictaron unas normas, leyes, resoluciones y decretos, en los cuales se mostraba interés por parte del Gobierno para que las empresas brindaran el mínimo de requisitos, tendientes a preservar y mejorar la salud física y mental de los trabajadores en su trabajo. Aún así el trabajador colombiano sufría de accidentes de trabajo, en algunos casos fatales, como también el deterioro de su salud, por enfermedades adquiridas en su trabajo; lo anterior es consecuencia de diversos factores entre ellos la omisión en parte o totalmente que hacia los patrones de leyes y resoluciones.

Ahora el Gobierno por intermedio del Ministerio de la Protección Social, ha dictado normas más enérgicas y de carácter obligatorio para las empresas, buscando así proteger más al trabajador.

El conocimiento de las bases legales de la Salud Ocupacional; de las normas técnicas específicas para los diferentes sectores económicos, y para el control de riesgos específicos; nos facilitar a la concientización de nuestras responsabilidades como trabajadores

**Tabla 3. Matriz Legal.**

<b>REQUISITO LEGAL</b>	<b>ARTICULO</b>	<b>FUENTE EMISORA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Resolución 1016 de Marzo 31/89	11 numeral 18	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organizar y desarrollar un <b>plan de emergencia</b> teniendo en cuenta las siguientes ramas: a) <b>Rama preventiva:</b> Aplicar normas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas .b) <b>Rama pasiva:</b> Construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, .c) <b>Rama activa:</b> Conformación y entrenamiento de brigadas , sistema de detección, alarma comunicación, inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control
Resolución 2400/79/ Decreto 033 de 1998(código Nacional de sismo resistencia)	4, 5	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Las <b>estructuras deben ser resistentes</b> a ruptura o desplome, límites de <b>sobrecarga</b> de estructuras. Las instalaciones, máquinas, aparatos, equipos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable, desagüe, gas industrial, tuberías de flujo, electricidad, ventilación calefacción, refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por las reglamentaciones vigentes
Resolución 1016 de Marzo 31/89	11 numeral 18	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organizar y desarrollar un <b>plan de emergencia</b> teniendo en cuenta las siguientes ramas: a) <b>Rama preventiva:</b> Aplicar normas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas .b) <b>Rama pasiva:</b> Construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, .c) <b>Rama activa:</b> Conformación y entrenamiento de

			brigadas , sistema de detección, alarma comunicación, inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control
Resolución 2400/79	211, 222 Numeral c)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Se tomarán las medidas necesarias para evitar escapes de líquidos inflamables hacia los sótanos, sumideros o desagües, como también la formación de mezclas explosivas o inflamables de vapores y aire. Se dispondrá además de recipientes llenos de arena, de cubos, palas y picos y de algunas cubiertas de lona ignífuga
Resolución 2400/79	521 - 544, 551, 552	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Los cilindros con gas comprimido se almacenan en sitios destinados solamente para tal fin, con ventilación adecuada, y separados de sustancias inflamables y de operaciones de soldaduras con llama abierta. No se usarán sitios subterráneos para su almacenamiento. Cuando estén almacenados dentro de una zona de trabajo, el espacio que ocupen deberá estar aislado por paredes construidas de materiales incombustibles, con salidas de emergencia.
Resolución 2400/79	205 - 234	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	En todos los establecimientos de trabajo que ofrezcan peligro de incendio, ya sea por emplearse elementos combustibles o explosivos o por cualquier otra circunstancia, se tomarán medidas para evitar estos riesgos, disponiéndose de suficiente número de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de depósito de reserva o aparatos extintores, con personal debidamente entrenado en extinción de incendios.

Resolución 2400/79	17 - 21	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Instalación de <b>duchas, inodoros, orinales y lavamanos</b> separados por sexos, y dotados de papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes, contruidos de material impermeable, inoxidable, y con un acabado liso que facilite la limpieza. Los orinales no se podrán colocar contra un muro de ladrillo, madera u otro material permeable. La parte de atrás del orinal, sus lados y el piso, se deben cubrir con baldosín, mosaico o granito. Cada inodoro debe ocupar un compartimiento separado y tener una puerta de cierre automático
Resolución 2400/79	22	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Si hay exposición excesiva a polvo, suciedad, calor, humedad, humos, vapores, etc., deben tener <b>salones especiales destinados a facilitar el cambio de ropas</b> de los trabajadores, separados por sexos, y se mantendrán en perfectas condiciones de limpieza y protegidos convenientemente contra insectos y roedores. Estos cuartos deben tener casilleros individuales para guardar la ropa. En las partes superior e inferior de las puertas de los casilleros se deben dejar pequeñas aberturas de ventilación con el fin de inducir la circulación interior del aire
Resolución 2400/79	38 - 45	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Implementar métodos para la gestión de residuos de todo tipo que incluya separación, recolección, transporte, almacenamiento y disposición final adecuada. Uso de elementos de protección personal adecuados e instrucción a los operadores
Resolución 2400/79	23	Ministerio de Trabajo y Seguridad	El agua para consumo humano debe ser potable, es decir, libre de contaminaciones físicas y bacteriológicas. Para la provisión de

		Social	agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales, o instalarse surtidores mecánicos que deben cumplir con especificaciones
Ley 9/79	101 - 105	Congreso de la Republica	En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general. El control de agentes químicos y biológicos y, en particular, su disposición deberá efectuarse en tal forma que no cause contaminación ambiental aún fuera de los lugares de trabajo. Difundir el riesgo ante el personal expuesto, control de higiene, sanidad y asepsia
Decreto 3075/97	Todo	Ministerio de Salud	Se debe implementar en la zona de manipulación de alimentos buenas prácticas para la presentación de alimentos y disposición de residuos
Ley 9/79	Título V Art. 243 - 299	Congreso de la Republica	Establecimientos industriales y comerciales que manejen alimentos, aditivos, bebidas o materias primas correspondientes o las mismas que se produzcan, manipulen, elaboren, transformen, fraccionen, conserven, almacenen, transporten, expendan, consuman, importen o exporten; y al personal y el transporte relacionado con ellos (Equipos y utensilios-Elaboración proceso y expendio - Rótulos y publicidad - Responsabilidad empleador y trabajadores - Transporte - Aditivos y residuos)



<p>Resolución 2400/79</p>	<p>163 -165</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>En los establecimientos de trabajo, relacionados con la industria de alimentos, donde se presentan los riesgos biológicos productores de enfermedades como infecciones fungosas, ántrax, infecciones sépticas, fiebre ondulante etc., ejercer un control de higiene, sanidad y asepsia, para evitar que los trabajadores se contaminen por la descomposición materias de origen orgánico o por la presencia de gérmenes o virus en los ambientes de trabajo.</p>
<p>Resolución 2400/79</p>	<p>121 - 151, 177 #4a, 5c</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Protección de circuitos vivos y precauciones para trabajar sobre ellos, mantenimiento equipos y redes, desenergizados, elementos de protección personal, conexiones a tierra. Evitar cables dispersos en pisos y zonas de trabajo, restricciones de acceso, ubicaciones cajas de controles resguardadas y señalizadas, recomendaciones para trabajos con circuitos</p>
<p>Ley 9/79</p>	<p>117,118</p>	<p>Congreso de la Republica</p>	<p>Equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión. Los trabajadores que por la naturaleza de sus labores puedan estar expuestos a riesgos eléctricos, serán dotados de materiales de trabajo y equipos de protección personal adecuados para prevenir tales riesgos.</p>

<p>Resolución 18 0398 / 05 (RETIE)</p>		<p>Ministerio de Minas y Energía</p>	<p><b>Modifica la R - 180398 / 04</b> (El RETIE comprende los primeros 7 capítulos de la NTC 2050, y apartes de otras normas y de leyes de uso de suelos, de servicios públicos, industria y comercio, CREG (Comisión de Regulación de Energía y Gas), del ejercicio de la ingeniería y de las profesiones relacionadas con la electrotecnia, entre otras), Determina distancias de seguridad en zonas de construcciones, código de colores, conexiones a tierra, códigos de comunicaciones por radio, señales de precaución, mediciones de resistividad, diseños de iluminación, especificaciones y rotulado de alambres y cables</p>
<p>Resolución 18 0398 / 04 (RETIE)</p>		<p>Ministerio de Minas y Energía</p>	<p>Aplicable para procesos de generación, transmisión, transformación, distribución y utilización de la energía eléctrica y cumplirlo implica certificar productos, instalaciones y montajes industriales y la competencia de las personas involucradas en instalaciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones que se realicen a partir del 1º de mayo de 2005. Fija los parámetros mínimos de seguridad para las instalaciones eléctricas. El objetivo de un Reglamento Técnico es garantizar la seguridad nacional, la protección de la salud o seguridad humana, de la vida o salud animal o vegetal o del medio ambiente y la prevención de prácticas que puedan inducir a error a los consumidores.</p>

<p>Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - HD)</p>	<p>Numerales 5, 6 y 7</p>	<p>Ministerio de la protección social</p>	<p><b>Se adoptan las GUIAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basadas en evidencias para: C.-</b> Hombro doloroso // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b></p>
<p>Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - DME)</p>	<p>Numerales 5, 6 y 7</p>	<p>Ministerio de la protección social</p>	<p><b>Se adoptan las GUIAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basadas en evidencias para: B:-</b> Desordenes musculoesqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b></p>
<p>Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - DLI - ED)</p>	<p>Numerales 5, 6 y 7</p>	<p>Ministerio de la protección social</p>	<p><b>Se adopta la GUIA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basada en evidencias para: A. - Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionada con la manipulación de cargas.</b> // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b></p>

<p>Resolución 2400/79</p>	<p>388 - 395 excepto 391</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Cargas máximas para levantar, técnicas ergonómicas para levantamiento, arrastre y empuje de cargas pesadas, prohibición levantamiento de objetos pesados a personas enfermas del corazón, hipertensión arterial, lesión pulmonar, a las mujeres en estado de embarazo, a las personas que han sufrido de lesiones en las articulaciones o que padecen de artritis, etc.</p>
<p>Resolución 2400/79</p>	<p>137</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Los puestos de trabajo deberán ser instalados de manera que el personal efectúe sus tareas sentado; siempre que la naturaleza del trabajo lo permita. Los asientos deberán ser cómodos y adecuados, de tal manera que se evite la fatiga y posturas inadecuadas en el trabajo que se realice</p>
<p>Resolución 1016 de Marzo 31/89</p>	<p>10 numerales 2, 3, 10,11. Art 11 # 2</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica y de prevención de enfermedades profesionales, Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general</p>

Ley 9/79	80 #a,b,c, 81, 82, 84, 85	Congreso de la Republica	Los puestos de trabajo deberán ser instalados de manera que el personal efectúe sus tareas sentado; siempre que la naturaleza del trabajo lo permita. Los asientos deberán ser cómodos y adecuados, de tal manera que se evite la fatiga y posturas inadecuadas en el trabajo que se realice. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica y de prevención de enfermedades profesionales, Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
Ley 361 de Febrero 7/97	Título IV Art. 43 -58	Congreso de la Republica	Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2400/79	Parágrafo art. 4 y art. 6,8,9,10,1 2-16	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Extensión de áreas adecuadas para la labor, distribución de equipos y número de empleados. En la construcción o reformas de instalaciones, los corredores, escaleras, rampas, ascensores, plataformas, pasamanos, escalas fijas y verticales en torres, chimeneas y otros se deben diseñar y construir de acuerdo a la naturaleza del trabajo y disponer de espacio cómodo y seguro para el tránsito de los trabajadores // Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias,

			bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento para facilitar el tránsito de emergencia.
Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - HNIR)	Numerales 5, 6 y 7	Ministerio de la protección social	Se adopta la GUIA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basada en evidencias para: <b>D. - Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido.</b> // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada ( <b>esta guía tiene validez por 3 años</b> )
Resolución 2400/79	88 - 92	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Mantenimiento de equipos, mediciones presión sonora, dispositivos reducción ruido en fuente, medio y persona , audiometrías semestrales, pausas de reposo o rotación
Resolución 1792/90	Art 1		Valores límites permisibles de nivel sonoro ( <b>modifica los límites de Res 8321 /83</b> )
Resolución 8321/83	17, 18,21,22, 41 - 58,60		Límites permisibles por zonas y por horarios, medición con equipos calibrados, obligación de controlar ruido en la fuente, límites permisibles para ruido continuo y de impulso, criterios de medición, programas de conservación auditiva, criterio para audiometrías, protección auditiva
Decreto 948/95	49		Ruido de plantas eléctricas, instalar silenciadores y sistemas que permitan el control de los niveles de ruido
Ley 9/79	105	Congreso de la Republica	Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice, iluminación

			podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos, evitar reflexión de luz, mayor iluminación para los lugares con mayor riesgo de accidente. Limpieza permanente a medios de trasluz. Evitar sombras y contrastes violentos. Sistemas de iluminación de emergencia
Resolución 18 0398 / 04 (RETIE)	16	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Diseño e instalación de iluminación en los lugares de trabajo
Resolución 2400/79	79 - 87	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice, iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos, evitar reflexión de luz, mayor iluminación para los lugares con mayor riesgo de accidente. Limpieza permanente a medios de trasluz. Evitar sombras y contrastes violentos. Sistemas de iluminación de emergencia
Ley 9/79	149	Congreso de la Republica	Todas las formas de energía radiante, distinta de las radiaciones ionizantes que se originen en lugares de trabajo, deberán someterse a procedimientos de control para evitar niveles de exposición nocivos para la salud o eficiencia de los trabajadores. Cuando quiera que los medios de control ambiental no sean suficientes, se deberán aplicar las medidas de protección personal y de protección médica necesarias
Ley 9/79	107 - 109	Congreso de la Republica	En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente.

Resolución 2400/79	117 # 1a, 628 #d	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Si utiliza andamios estos deben tener protección la parte superior y los lados para evitar la caída de objetos sobre el trabajador, Suministrar cascos para los trabajadores que estén expuestos a recibir golpes en la cabeza por proyecciones o posibles caídas de materiales pesados, especificaciones técnicas de los casos
Resolución 2400/79	26 - 47, 94-101, 188 - 191, 634 - 649 y 655	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Uso de sistema de protección contra caídas uso de escaleras y andamios. Uso de sistema de protección contra caídas, arneses, cuerdas, herrajes, criterios de selección, revisión y mantenimiento
Resolución 2400/79	355 - 362, 364, 365,368,370	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Calidad y adecuación de las herramientas manuales, guardas protectores de lesiones, recomendaciones de uso y almacenamiento, inspecciones
Resolución 2400/79	177 # 1,2, Art.172, 174, 175, 178, 182 - 185 Y 280	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Elementos de protección para cabeza y rostro, entrenamiento y especificaciones técnicas de calidad, comodidad, adecuación, mantenimiento. En las máquinas donde exista el riesgo de partículas que salten, deberán instalarse barreras o mallas de una altura y ancho adecuados para proteger a las personas
Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - NEUMO)	Numerales 5, 6 y 7	Ministerio de la protección social	<b>Se adopta la GUIA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basada en evidencias para: D. - Neumoconiosis.</b> // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b>



Resolución 2400/79	70 - 78	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<b>Ventilación:</b> En los locales cerrados o en los lugares de trabajo y dependencias anexas, deberá renovarse el aire de manera uniforme y constante. En los lugares de trabajo en donde se efectúen procesos u operaciones que produzcan contaminación ambiental por gases, vapores, humos, neblinas, etc., debe establecerse dispositivos especiales y apropiados para su eliminación. La ventilación general se aplicará de preferencia para diluir sustancias no tóxicas, que se encuentren en concentraciones relativamente bajas
Resolución 2400/79	205 - 207, 220 - 221	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Medidas de prevención para gases y vapores inflamables. Prevención de incendios, tipo de construcciones, salidas de emergencia, equipos contra incendios
Ley 55/93	27	Congreso de la Republica	Recomendaciones sobre la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo: difusión de riesgos, efectos, controles, almacenamiento, etiquetado, manipulación, límites permisibles, protección personal, MSDS, responsabilidades y derechos de empleador y trabajador
Resolución 2400/79	153 - 157, 161, 162, 166 - 168, 177 numeral 3a, 172, 174, 175, 178, 182 - 185, 205 - 207, 220 - 221	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Elementos de protección respiratoria, entrenamiento y especificaciones técnicas de calidad, comodidad, adecuación, mantenimiento, límites permisibles, ventilación, prevención de incendios, difusión de riesgos, rotulación y etiquetado
Decreto 1609/02	11,12	Ministerio de	Obligaciones del remitente y propietario de mercancías peligrosas.

		transporte	Capacitación y entrenamiento en el manejo de sustancias peligrosas
Decreto 933 de Abril 11/03	Artículo 7	Ministerio de Protección Social	b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
Circular 064/04	Numeral 4		El inciso 2° del artículo 3° del Decreto 2800 de 2003, comentado, ordena que “El trabajador independiente deberá manifestar por escrito en el texto del contrato y en las prórrogas del mismo, la intención de afiliarse o no al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 4741/05	Todo	Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Residuos Peligrosos: Elaborar plan de Gestión integral de residuos para prevenir la generación y reducción en la fuente y minimizar la cantidad y peligrosidad de los mismos
Resolución 2309/86	Art.34, 37-38	Ministerio de Salud	Dicta normas para el manejo de residuos especiales, su almacenamiento, transporte, tratamiento y demás medidas generales. Algunos de sus artículos fueron derogados por la Ley 99/93, por cuanto algunas funciones expresadas han pasado al Ministerio del Medio Ambiente. Algunos aspectos que continúan vigentes, incluyen la responsabilidad de quienes produzcan basuras con características especiales en cuanto a su manejo, recolección, transporte y disposición final. Posibilita la contratación con un tercero para el manejo de estos residuos, delegando en un tercero la obligación de responder por sus efectos sobre el medio ambiente. Aún son válidos algunos criterios para

			identificar residuos inflamables, volátiles y tóxicos; las especificaciones de recipientes para su presentación; la exclusividad de vehículos (o compartimientos) para transporte, y da algunos lineamientos para manejar residuos y sustancias incompatibles
Decreto 2676/02	1- 27 excepto 9 y 10	Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Por el cual se reglamenta la gestión integral de los <b>residuos hospitalarios</b> y similares. Las disposiciones del presente decreto se aplican a las personas naturales o jurídicas que presten servicios de salud a humanos y/o animales e igualmente a las que generen, identifiquen, separen, desactiven, empaquen, recolecten, transporten, almacenen, manejen, aprovechen, recuperen, transformen, traten y/o dispongan finalmente los residuos hospitalarios y similares en desarrollo de las actividades:
Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007	1 y 2	Ministerio de la protección social	Se adoptan las GUIAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basadas en evidencias para: <b>A.</b> - Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionada con la manipulación de cargas. <b>(ver riesgo ergonómico)</b> <b>B:-</b> Desordenes musculoesqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores <b>(ver riesgo ergonómico)</b> <b>C.-</b> Hombro doloroso. <b>(ver riesgo ergonómico)</b> <b>D.-</b> Neumoconiosis, silicosis y asbestosis. <b>(ver riesgo químico)</b> <b>E.-</b> Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido. <b>(ver riesgo por ruido)</b>

Sentencia C-738 de 2006			Declarar inexecutable parcialmente el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006. Según la norma anotada, el trabajador que hubiera incurrido en una denuncia temeraria de acoso laboral, tenía que pagar una multa, la cual debía ser descontada de la remuneración del trabajador dentro de los seis (6) meses siguientes a su imposición.
Ley 1010/06	Art 1-19	Congreso de la Republica	Prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
Resolución 000734 de Marzo 15/06	1		Por medio de la norma que se menciona, el Ministerio de Protección Social estableció el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006. Adicionalmente, presenta un instructivo modelo para que los empleadores inicien el ajuste de sus reglamentos internos de trabajo.
Ley 776 de Diciembre 17/02	4 - 8 (afin con el decreto 1295 / 94)	Congreso de la Republica	Pensiones de Invalidez. Normas sobre organización, administración, y prestaciones de sistemas generales de riesgos profesionales -. Reincorporación del empleado al trabajo luego de una incapacidad en cargo usual o reubicar según su nueva condición

Decreto 1295 de Junio 22/94	21, 56, 58, 61, 62, 63, 67, 91 a),		Organización y administración de Sistemas Generales de Riesgos Profesionales. Cotizaciones. Diseñar y aplicar programa de salud ocupacional. / La prevención de los riesgos profesionales es responsabilidad de la empresa // Llevar estadísticas de los accidentes y enfermedades profesionales // Informar a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos // copaso 2 años y 4 horas semanales dentro de la jornada // un informe de evaluación del desarrollo del programa de salud ocupacional, anexando el resultado técnico de la aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, tanto a nivel ambiental como biológico y el seguimiento de los sistemas y mecanismos de control de riesgos de higiene y seguridad industrial, avalado por los miembros del comité de medicina e higiene industrial de la respectiva empresa. // Sanciones para el empleador.
Circular Unificada /04	Todo	Ministerio de Protección Social	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales: La Dirección General de Riesgos Profesionales reúne en una sola las diferentes circulares, // exámenes médicos ocupacionales de ingreso, control y retiro // suministro EPP // difusión política de salud ocupacional // programa de salud ocupacional
Decreto 187/05	1 a 3	Ministerio de Protección Social	Modifica el Decreto 3667/04. Se dispondrá del modelo de formulario único o integrado para la autoliquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de aportes parafiscales

Decreto 1931 de Junio/06	1 a 3	Ministerio de Protección Social	Por medio de la presente disposición, se establecen las fechas a partir de las cuales es obligatorio el uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Aportes Parafiscales
Ley 378/97	Art. 3 Art. 13 y 14	Congreso de la Republica	Establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas Servicios de salud en el trabajo.(Convenio 161 OIT). Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos de su trabajo. El empleador y los trabajadores deben informar al área de seguridad y salud de la empresa de todo factor real o potencial que pueda afectar a la salud de los trabajadores
Resolución 2400/79	2g	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
Decreto 1832/94	1 a 5	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<b>SUBROGA EL DECRETO 778 DE ABRIL 30 DE 1987 Y DEROGA LAS DEMÁS NORMAS QUE LE SEAN CONTRARIAS.</b> Tabla de enfermedades profesionales, relación de causalidad y determinación de la causalidad
Decreto 1607 de Julio 31/02	Art 2.		Adopción de la tabla de clasificación de actividades desde la clase 1 a la clase 5

Ley 789/02	Artículo 50	Congreso de la Republica	La celebración, renovación o liquidación por parte de un particular, de contratos de cualquier naturaleza con Entidades del sector público, requerirá para el efecto, del cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones con los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, cuando a ello haya lugar.
Resolución 2013/86	1 a 19	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Conformación del comité paritario de salud ocupacional: elección, funciones, responsabilidades
Resolución 1016 de Marzo 31/89	12 y 13	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Confirma a los comités como parte integrante de los programas de salud ocupacional en las empresas.
Decreto 1295/94	Todo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Modifica el nombre de dichos comités por el de COMITES PARITARIOS DE SALUD OCUPACIONAL, al igual que aumenta a dos años el periodo de los miembros del comité y establece el número de horas que debe proporcionar el empleador para el desarrollo de sus funciones.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	3	Ministerio de la protección social	Practicar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro de forma obligatoria. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o

			afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	4	Ministerio de la protección social	El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor. // En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre – ocupacional
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	5	Ministerio de la protección social	Los exámenes periódicos se deben realizar en los siguientes casos: <b>1.-</b> monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.( Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso) <b>2.-</b> cada vez que un trabajador cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores



			factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. (En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional de los sistemas de gestión.)
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	6	Ministerio de la protección social	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas. El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	7	Ministerio de la protección social	Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar la siguiente información básica: 1. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición. 2. Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo. 3. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	8	Ministerio de la protección social	Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación - pre ocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada. // Tanto en las

			evaluaciones médicas pre – ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	9	Ministerio de la protección social	Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	11	Ministerio de la protección social	El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	13	Ministerio de la protección social	El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo a los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente, utilizando como mínimo, los parámetros establecidos e índices biológicos de exposición (BEI), recomendados por la ACGIH.
Circular Unificada /04	Parte A # 3	Ministerio de Protección Social	Practicar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro a cargo y por cuenta del empleador

Resolución 4050/94		Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Se omite la práctica de prueba de embarazo al ingreso de una empleada
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	15	Ministerio de la protección social	La historia clínica ocupacional deberá contener los documentos resultantes de cada una de las evaluaciones médicas realizadas al trabajador durante su vida laboral y deberá estar disponible cada vez que se vaya a practicar una evaluación. //También forman parte de la historia clínica ocupacional, las evaluaciones o pruebas complementarias, así como las recomendaciones pertinentes
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	16	Ministerio de la protección social	La historia clínica ocupacional son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos: 1. Por orden de autoridad judicial // 2. Autorización escrita del trabajador, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.// 3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, <b>previo consentimiento del trabajador</b> , para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.// 4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, <b>previo consentimiento del trabajador</b> . // En ningún caso, el <b>empleador podrá tener acceso</b> a la historia clínica ocupacional.

Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	17	Ministerio de la protección social	La EPS del trabajador, tendrán la guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, las cuales serán anexadas a su historia clínica general. Para tal efecto, las entidades o los médicos contratados por el empleador para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, deberán remitirlas dentro de los dos (2) meses siguientes a su realización.
Resolución 1995 de Julio 8/99	1 a 22	Ministerio de Salud	Normas para el manejo de la historia clínica del Ministerio de Salud. Exámenes médicos de admisión, control y retiro. Confidencialidad, Custodia, acceso, obligatoriedad. Retención y tiempo de conservación
Ley 68/81		Congreso de la Republica	Redujo la jornada de los vigilantes y trabajadores de actividades discontinuas o intermitentes de 12 a 8 horas, a partir de esta Ley, la jornada laboral de los vigilantes es la máxima legal que consagra el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.
Resolución 2400/79	691 - 706	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Límites de edad para menores y mujeres, cargas mínimas para carga y transporte, horarios de trabajo, tipos de industria y tareas específicas. Condiciones específicas para las mujeres sobre vestimenta, calzado, cabellera y
Resolución 2400/79	3	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Cumplir con los requisitos de seguridad y salud de acuerdo con las normas legales y las internas // Cuidar instalaciones de la Empresa, elementos de trabajo, dispositivos para control de riesgos, equipos de protección personal y conservar el orden y aseo // No operar sin vehículos, maquinarias o equipos sin autorización // Informar de inmediato condiciones defectuosas, fallas en instalaciones, maquinarias,

			operaciones de trabajo y sistemas de control de riesgos // Acatar las indicaciones de seguridad y salud de la Empresa, // No presentarse embriagado ni bajo efectos de alucinógenos y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores
Resolución 1075 de Marzo/92	1, 2	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Actividades en materia de salud ocupacional. Campañas de control de la fármaco -dependencia, alcoholismo y tabaquismo en los POS
Resolución 1016 de Marzo 31/89	1 – 18	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Resolución 2400/79	2d.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Obligación del empleador de organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina Preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial
Decreto Ley 2663/50 Código Procesal del Trabajo	Art. 349-351	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. <b>(Elaboración y publicación)</b> El nuevo texto es el siguiente: Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El  Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.: De acuerdo con la Ley 962 de 2005 en su artículo 55, no es necesario registrar este reglamento ante el Ministerio de la Protección Social

Ley 962/05 Antitrámites	55	Congreso de la Republica	Ya no es necesario registrar este reglamento ante el Ministerio de la Protección Social
Ley 2663/50	245	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. En las empresas en donde presten servicios más de cincuenta (50) trabajadoras, el patrono está en la obligación de fundar y sostener una sala-cuna destinada a los hijos menores de dos (2) años de dichas trabajadoras
Ley 986/05		Congreso de la Republica	Crea mecanismos de protección para trabajadores secuestrados o desaparecidos. Con contrato a término fijo // Cuando un trabajador sea secuestrado, su empleador deberá continuar pagando el salario, aportes a la seguridad social y prestaciones sociales a que tenga derecho el secuestrado al momento de ocurrencia del secuestro, ajustados de acuerdo con los aumentos legalmente exigibles.
Ley 100/93	4,13,15(1), 17,18,20,2 2,23,27,13 3,153(2y4), 161,204,2 06,207,20 8,210,271	Congreso de la Republica	La Ley 797/03 Modifica el Sistema General de Pensiones: Artículo 2°. Se modifican los literales a), e),i), del Artículo 13 de la Ley 100/93 y se adiciona dicho artículo con los literales l), m), n), o) y p), se modifican Arts. 1, 11, 13, 15, 17., El inciso 4 y parágrafo del artículo 18, Artículos 19, 20, 27, 33, 34, 46, 47, 65,74. Sistema de seguridad social: Salud, pensiones, riesgos. Cotizaciones, ingreso base de cotización, obligatoriedad, libertad de escogencia, deberes obligaciones y sanciones para empleador
Decreto 2313/06	Art 1 (modifica el Art. 3)		Modifica el Decreto 3615 de 2005 y establece nuevos requisitos para la afiliación de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral. Se fijan nuevos requerimientos para la creación y funcionamiento, de las

			asociaciones y agremiaciones que se crearon al amparo del decreto 3615 de 2005.
Decreto 2313/06	Art 2 (modifica Art. 5)		Afiliación colectiva a la seguridad social
Circular Conjunta 001/04	Ministerio de Protección Social		Ingreso base de cotización de los trabajadores independientes y obligaciones de las Entidades Promotoras de Salud, EPS, y Entidades Públicas Contratantes. Durante la vigencia del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones en forma obligatoria a los regímenes del Sistema General de Pensiones, por parte de los contratistas, con base en los ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.
Decreto 2090/03	Artículo 2		Artículo 2°. Actividades de alto riesgo para la salud del trabajador. Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes: 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
Ley 2663/50	282 (subrogado por La ley 100 de 1993)	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. El texto original es el siguiente: 1. Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación. 2. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del

			auxilio correspondiente.
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	4	Ministerio de la protección social	1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, <b>2.</b> Investigar <b>todos</b> los incidentes y accidentes de trabajo máximo en 15 días. <b>3.</b> Adoptar una metodología y un formato (Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la ARP). <b>4.-</b> Investigar y registrar causas reales en el formato, <b>5.</b> Implementar las medidas y acciones correctivas <b>6.</b> Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas , las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del PSO , incluyendo responsables y tiempo de ejecución
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	7	Ministerio de la protección social	Conformar equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del comité paritario o vigía de salud ocupacional y el responsable de la salud ocupacional de la empresa. Si no se cuenta con la estructura anterior se deberá integrar un equipo con trabajadores capacitado para tal fin
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	8	Ministerio de la protección social	Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo o cooperativa o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación



			será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que corresponde implementar a cada una de las partes
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	9	Ministerio de la protección social	El informe de investigación de un incidente o accidente debe contener todas las variables y códigos establecidos en la resolución 156 de 2005. Se deben detallar características específicas sobre tipo de lesión, parte del cuerpo, lesión precisa sufrida, agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el accidente. Respecto al agente de la lesión se debe incluir información como: tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones y otras que se consideren necesarias
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	10	Ministerio de la protección social	El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el evento de acuerdo con la inspección realizada en el sitio de trabajo y las versiones de los testigos involucrando información como: donde ocurrió, como se encontraba el trabajador, que actividad estaba realizando, porque estaba realizando esa actividad, con quien se encontraba como sucedió, entre otra información relevante.
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	11	Ministerio de la protección social	Debe incluir las causas básicas o mediatas y las inmediatas, especificando en cada grupo el listado de actos subestándar o inseguros y las condiciones subestándar o inseguras

Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	12	Ministerio de la protección social	El informe debe incluir un compromiso de medidas de intervención las cuales se deben enumerar y describir, por parte de la empresa para prevenir la ocurrencia de eventos similares. Se debe incluir plazo y responsable de la acción. Se debe especificar las acciones para la fuente, el medio y la persona, las cuales deben ser coherentes con la causa básica identificada. // Se debe realizar seguimiento a las acciones, llevar registros de cumplimiento, verificación de la eficacia y los ajustes o reprogramación necesaria para lograr la eficacia de las acciones
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	12	Ministerio de la protección social	Se debe remitir a la ARP el informe del incidente o el accidente dentro de los 15 días hábiles siguientes al evento
Ley 2663/50	220 Y 221	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. <b>(Reporte)</b> Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador, el cual no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. Para los efectos de información en la controversia a que pueda dar lugar el accidente, cualquiera que sean sus consecuencias, el {empleador} debe dar un aviso suscrito por él o quien lo represente, al juez del trabajo del lugar, o en su defecto al juez municipal, donde conste el día, hora y lugar del accidente, como se produjo, quienes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente y la descripción de la lesión o perturbación, firmada por el facultativo que asista al trabajador. 2.

			La información de que se trata este artículo debe darse dentro de los ocho (8) días siguientes al de la ocurrencia del accidente.
Ley 2663/50	205 y 206	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. 1. El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.
Resolución 2400/79	202 - 204	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	En todos los establecimientos de trabajo en donde se lleven a cabo operaciones y/o procesos que integren aparatos, máquinas, equipos, ductos, tuberías, etc. y demás instalaciones locativas necesarias para su funcionamiento se utilizarán los colores básicos recomendados por la American Standard Association (A.S.A.) y otros colores específicos, para identificar los elementos, materiales, etc. y demás elementos específicos que determinen y/o prevengan riesgos que puedan causar accidentes o enfermedades profesionales
Resolución 2400/79	170 - 201	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores Elementos de protección y ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que estén expuestos, de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice y que reúna condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.
Ley 9/79	122 - 124	Congreso de la Republica	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales

			o potenciales existentes en los lugares de trabajo
Resolución 156 de Enero 27/05	2, 3, 11	Ministerio de Protección Social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1530/96	4	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Reglamenta que cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional, el empleador deberá adelantar junto con el Comité Paritario ó el Vigía Ocupacional, dentro de los 15 días calendario siguiente a la ocurrencia de la muerte una investigación para determinar las causas y remitirlo a la ARP correspondiente.
Resolución 1555/05	Artículo 1-19	Ministerio de transporte	Se reglamenta el procedimiento para obtener el Certificado de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para conducir y se establecen los rangos de aprobación de la evaluación requerida.
Resolución 4110/04	Artículo 1-5	Ministerio de transporte	Modificada parcialmente por el Resolución 1122/05. Se establecen medidas especiales para la prevención de la accidentalidad de los vehículos de transporte público de pasajeros por carretera y de servicio público especial
Resolución 1016 de Marzo 31/89	11 numeral 18	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organizar y desarrollar un <b>plan de emergencia</b> teniendo en cuenta las siguientes ramas: a) <b>Rama preventiva:</b> Aplicar normas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas .b) <b>Rama pasiva:</b> Construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, .c) <b>Rama activa:</b> Conformación y entrenamiento de brigadas , sistema de detección,

			alarma comunicación, inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control
Resolución 2400/79/ Decreto 033 de 1998 (código Nacional de sismo resistencia)	4, 5	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Las <b>estructuras deben ser resistentes</b> a ruptura o desplome, límites de <b>sobrecarga</b> de estructuras. Las instalaciones, máquinas, aparatos, equipos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable, desagüe, gas industrial, tuberías de flujo, electricidad, ventilación calefacción, refrigeración, deberán reunir los requisitos exigidos por las reglamentaciones vigentes
Resolución 1016 de Marzo 31/89	11 numeral 18	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organizar y desarrollar un <b>plan de emergencia</b> teniendo en cuenta las siguientes ramas: a) <b>Rama preventiva:</b> Aplicar normas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas .b) <b>Rama pasiva:</b> Construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, .c) <b>Rama activa:</b> Conformación y entrenamiento de brigadas , sistema de detección, alarma comunicación, inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control
Resolución 2400/79	211, 222 Numeral c)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Se tomarán las medidas necesarias para evitar escapes de líquidos inflamables hacia los sótanos, sumideros o desagües, como también la formación de mezclas explosivas o inflamables de vapores y aire. Se dispondrá además de recipientes llenos de arena, de cubos, palas y picos y de algunas cubiertas de lona ignífuga

<p>Resolución 2400/79</p>	<p>521 - 544, 551, 552</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Los cilindros con gas comprimido se almacenan en sitios destinados solamente para tal fin, con ventilación adecuada, y separados de sustancias inflamables y de operaciones de soldaduras con llama abierta. No se usarán sitios subterráneos para su almacenamiento. Cuando estén almacenados dentro de una zona de trabajo, el espacio que ocupen deberá estar aislado por paredes construidas de materiales incombustibles, con salidas de emergencia.</p>
<p>Resolución 2400/79</p>	<p>205 - 234</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>En todos los establecimientos de trabajo que ofrezcan peligro de incendio, ya sea por emplearse elementos combustibles o explosivos o por cualquier otra circunstancia, se tomarán medidas para evitar estos riesgos, disponiéndose de suficiente número de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de depósito de reserva o aparatos extintores, con personal debidamente entrenado en extinción de incendios.</p>
<p>Resolución 2400/79</p>	<p>17 - 21</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Instalación de <b>duchas, inodoros, orinales y lavamanos</b> separados por sexos, y dotados de papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes, construidos de material impermeable, inoxidable, y con un acabado liso que facilite la limpieza. Los orinales no se podrán colocar contra un muro de ladrillo, madera u otro material permeable. La parte de atrás del orinal, sus lados y el piso, se deben cubrir con baldosín, mosaico o granito. Cada inodoro debe ocupar un compartimiento separado y tener una puerta de cierre automático</p>

Resolución 2400/79	22	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Si hay exposición excesiva a polvo, suciedad, calor, humedad, humos, vapores, etc., deben tener <b>salones especiales destinados a facilitar el cambio de ropas</b> de los trabajadores, separados por sexos, y se mantendrán en perfectas condiciones de limpieza y protegidos convenientemente contra insectos y roedores. Estos cuartos deben tener casilleros individuales para guardar la ropa. En las partes superior e inferior de las puertas de los casilleros se deben dejar pequeñas aberturas de ventilación con el fin de inducir la circulación interior del aire
Resolución 2400/79	38 - 45	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Implementar métodos para la gestión de residuos de todo tipo que incluya separación, recolección, transporte, almacenamiento y disposición final adecuada. Uso de elementos de protección personal adecuados e instrucción a los operadores
Resolución 2400/79	23	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	El agua para consumo humano debe ser potable, es decir, libre de contaminaciones físicas y bacteriológicas. Para la provisión de agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales, o instalarse surtidores mecánicos que deben cumplir con especificaciones
Ley 9/79	101 - 105	Congreso de la Republica	En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general. El control de agentes químicos y biológicos y, en particular, su disposición deberá efectuarse en tal forma que no cause contaminación

			ambiental aún fuera de los lugares de trabajo. Difundir el riesgo ante el personal expuesto, control de higiene, sanidad y asepsia
Decreto 3075/97	Todo	Ministerio de Salud	Se debe implementar en la zona de manipulación de alimentos buenas prácticas para la presentación de alimentos y disposición de residuos
Ley 9/79	Título V Art. 243 - 299	Congreso de la Republica	Establecimientos industriales y comerciales que manejen alimentos, aditivos, bebidas o materias primas correspondientes o las mismas que se produzcan, manipulen, elaboren, transformen, fraccionen, conserven, almacenen, transporten, expendan, consuman, importen o exporten; y al personal y el transporte relacionado con ellos (Equipos y utensilios-Elaboración proceso y expendio - Rótulos y publicidad - Responsabilidad empleador y trabajadores - Transporte - Aditivos y residuos)
Resolución 2400/79	163 -165	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	En los establecimientos de trabajo, relacionados con la industria de alimentos, donde se presentan los riesgos biológicos productores de enfermedades como infecciones fungosas, ántrax, infecciones sépticas, fiebre ondulante etc., ejercer un control de higiene, sanidad y asepsia, para evitar que los trabajadores se contaminen por la descomposición materias de origen orgánico o por la presencia de gérmenes o virus en los ambientes de trabajo.



<p>Resolución 2400/79</p>	<p>121 - 151, 177 #4a, 5c</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Protección de circuitos vivos y precauciones para trabajar sobre ellos, mantenimiento equipos y redes, desenergizados, elementos de protección personal, conexiones a tierra. Evitar cables dispersos en pisos y zonas de trabajo, restricciones de acceso, ubicaciones cajas de controles resguardadas y señalizadas, recomendaciones para trabajos con circuitos</p>
<p>Ley 9/79</p>	<p>117,118</p>	<p>Congreso de la Republica</p>	<p>Equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión. Los trabajadores que por la naturaleza de sus labores puedan estar expuestos a riesgos eléctricos, serán dotados de materiales de trabajo y equipos de protección personal adecuados para prevenir tales riesgos.</p>
<p>Resolución 18 0398 / 05 (RETIE)</p>		<p>Ministerio de Minas y Energía</p>	<p><b>Modifica la R - 180398 / 04</b> (El RETIE comprende los primeros 7 capítulos de la NTC 2050, y apartes de otras normas y de leyes de uso de suelos, de servicios públicos, industria y comercio, CREG (Comisión de Regulación de Energía y Gas), del ejercicio de la ingeniería y de las profesiones relacionadas con la electrotecnia, entre otras), Determina distancias de seguridad en zonas de construcciones, código de colores, conexiones a tierra, códigos de comunicaciones por radio, señales de precaución, mediciones de resistividad, diseños de iluminación, especificaciones y rotulado de alambres y cables</p>

<p>Resolución 18 0398 / 04 (RETIE)</p>		<p>Ministerio de Minas y Energía</p>	<p>Aplicable para procesos de generación, transmisión, transformación, distribución y utilización de la energía eléctrica y cumplirlo implica certificar productos, instalaciones y montajes industriales y la competencia de las personas involucradas en instalaciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones que se realicen a partir del 1° de mayo de 2005. Fija los parámetros mínimos de seguridad para las instalaciones eléctricas. El objetivo de un Reglamento Técnico es garantizar la seguridad nacional, la protección de la salud o seguridad humana, de la vida o salud animal o vegetal o del medio ambiente y la prevención de prácticas que puedan inducir a error a los consumidores.</p>
<p>Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - HD)</p>	<p>Numerales 5, 6 y 7</p>	<p>Ministerio de la protección social</p>	<p><b>Se adoptan las GUIAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basadas en evidencias para: C.-</b> Hombro doloroso // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b></p>
<p>Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - DME)</p>	<p>Numerales 5, 6 y 7</p>	<p>Ministerio de la protección social</p>	<p><b>Se adoptan las GUIAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basadas en evidencias para: B:-</b> Desordenes musculoesqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia</p>

			posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b>
Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - DLI - ED)	Numerales 5, 6 y 7	Ministerio de la protección social	<b>Se adopta la GUIA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basada en evidencias para: A. - Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionada con la manipulación de cargas.</b> // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b>
Resolución 2400/79	388 - 395 excepto 391	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Cargas máximas para levantar, técnicas ergonómicas para levantamiento, arrastre y empuje de cargas pesadas, prohibición levantamiento de objetos pesados a personas enfermas del corazón, hipertensión arterial, lesión pulmonar, a las mujeres en estado de embarazo, a las personas que han sufrido de lesiones en las articulaciones o que padecen de artritis, etc.
Resolución 2400/79	137	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Los puestos de trabajo deberán ser instalados de manera que el personal efectúe sus tareas sentado; siempre que la naturaleza del trabajo lo permita. Los asientos deberán ser cómodos y adecuados, de tal manera que se evite la fatiga y posturas inadecuadas en el trabajo que se realice

<p>Resolución 1016 de Marzo 31/89</p>	<p>10 numerales 2, 3, 10,11. Art 11 # 2</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica y de prevención de enfermedades profesionales, Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general</p>
<p>Ley 9/79</p>	<p>80 #a,b,c, 81, 82, 84, 85</p>	<p>Congreso de la Republica</p>	<p>Los puestos de trabajo deberán ser instalados de manera que el personal efectúe sus tareas sentado; siempre que la naturaleza del trabajo lo permita. Los asientos deberán ser cómodos y adecuados, de tal manera que se evite la fatiga y posturas inadecuadas en el trabajo que se realice. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica y de prevención de enfermedades profesionales, Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.</p>
<p>Ley 361 de Febrero 7/97</p>	<p>Título IV Art. 43 -58</p>	<p>Congreso de la Republica</p>	<p>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.</p>

Resolución 2400/79	Parágrafo art. 4 y art. 6,8,9,10,12-16	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Extensión de áreas adecuadas para la labor, distribución de equipos y número de empleados. En la construcción o reformas de instalaciones, los corredores, escaleras, rampas, ascensores, plataformas, pasamanos, escalas fijas y verticales en torres, chimeneas y otros se deben diseñar y construir de acuerdo a la naturaleza del trabajo y disponer de espacio cómodo y seguro para el tránsito de los trabajadores // Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento para facilitar el tránsito de emergencia.
Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - HNIR)	Numerales 5, 6 y 7	Ministerio de la protección social	Se adopta la GUIA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basada en evidencias para: <b>D. - Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido.</b> // Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada ( <b>esta guía tiene validez por 3 años</b> )
Resolución 2400/79	88 - 92	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Mantenimiento de equipos, mediciones presión sonora, dispositivos reducción ruido en fuente, medio y persona , audiometrías semestrales, pausas de reposo o rotación
Resolución 1792/90	Art 1		Valores límites permisibles de nivel sonoro ( <b>modifica los límites de Res 8321 /83</b> )

Resolución 8321/83	17, 18,21,22, 41 - 58,60		Límites permisibles por zonas y por horarios, medición con equipos calibrados, obligación de controlar ruido en la fuente, límites permisibles para ruido continuo y de impulso, criterios de medición, programas de conservación auditiva, criterio para audiometrías, protección auditiva
Decreto 948/95	49		Ruido de plantas eléctricas, instalar silenciadores y sistemas que permitan el control de los niveles de ruido
Ley 9/79	105	Congreso de la Republica	Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice, iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos, evitar reflexión de luz, mayor iluminación para los lugares con mayor riesgo de accidente. Limpieza permanente a medios de trasluz. Evitar sombras y contrastes violentos. Sistemas de iluminación de emergencia
Resolución 18 0398 / 04 (RETIE)	16	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Diseño e instalación de iluminación en los lugares de trabajo
Resolución 2400/79	79 - 87	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice, iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos, evitar reflexión de luz, mayor iluminación para los lugares con mayor riesgo de accidente. Limpieza permanente a medios de trasluz. Evitar sombras y contrastes violentos. Sistemas de iluminación de emergencia

Ley 9/79	149	Congreso de la Republica	Todas las formas de energía radiante, distinta de las radiaciones ionizantes que se originen en lugares de trabajo, deberán someterse a procedimientos de control para evitar niveles de exposición nocivos para la salud o eficiencia de los trabajadores. Cuando quiera que los medios de control ambiental no sean suficientes, se deberán aplicar las medidas de protección personal y de protección médica necesarias
Ley 9/79	107 - 109	Congreso de la Republica	En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente.
Resolución 2400/79	117 # 1a, 628 #d	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Si utiliza andamios estos deben tener protección la parte superior y los lados para evitar la caída de objetos sobre el trabajador, Suministrar cascos para los trabajadores que estén expuestos a recibir golpes en la cabeza por proyecciones o posibles caídas de materiales pesados, especificaciones técnicas de los casos
Resolución 2400/79	26 - 47, 94-101, 188 - 191, 634 - 649 y 655	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Uso de sistema de protección contra caídas uso de escaleras y andamios. Uso de sistema de protección contra caídas, arneses, cuerdas, herrajes, criterios de selección, revisión y mantenimiento
Resolución 2400/79	355 - 362, 364, 365,368,370	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Calidad y adecuación de las herramientas manuales, guardas protectores de lesiones, recomendaciones de uso y almacenamiento, inspecciones
Resolución 2400/79	177 # 1,2, Art.172, 174, 175, 178, 182 - 185 Y 280	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Elementos de protección para cabeza y rostro, entrenamiento y especificaciones técnicas de calidad, comodidad, adecuación, mantenimiento. En las máquinas

			donde exista el riesgo de partículas que salten, deberán instalarse barreras o mallas de una altura y ancho adecuados para proteger a las personas
Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007 (GATI - NEUMO)	Numerales 5, 6 y 7	Ministerio de la protección social	<b>Se adopta la GUIA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basada en evidencias para: D. - Neumoconiosis.</b> //Las recomendaciones de este manual pretenden orientar la buena práctica del quehacer de los usuarios de la guía con base en la mejor evidencia posible y no adoptarlas debería tener una justificación suficientemente soportada <b>(esta guía tiene validez por 3 años)</b>
Resolución 2400/79	70 - 78	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<b>Ventilación:</b> En los locales cerrados o en los lugares de trabajo y dependencias anexas, deberá renovarse el aire de manera uniforme y constante. En los lugares de trabajo en donde se efectúen procesos u operaciones que produzcan contaminación ambiental por gases, vapores, humos, neblinas, etc., debe establecerse dispositivos especiales y apropiados para su eliminación. La ventilación general se aplicará de preferencia para diluir sustancias no tóxicas, que se encuentren en concentraciones relativamente bajas
Resolución 2400/79	205 - 207, 220 - 221	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Medidas de prevención para gases y vapores inflamables. Prevención de incendios, tipo de construcciones, salidas de emergencia, equipos contra incendios
Ley 55/93	27	Congreso de la Republica	Recomendaciones sobre la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo: difusión de riesgos, efectos, controles, almacenamiento, etiquetado,



			manipulación, límites permisibles, protección personal, MSDS, responsabilidades y derechos de empleador y trabajador
Resolución 2400/79	153 - 157, 161, 162, 166 - 168, 177 numeral 3a, 172, 174, 175, 178, 182 - 185, 205 - 207, 220 - 221	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Elementos de protección respiratoria, entrenamiento y especificaciones técnicas de calidad, comodidad, adecuación, mantenimiento, límites permisibles, ventilación, prevención de incendios, difusión de riesgos, rotulación y etiquetado
Decreto 1609/02	11,12	Ministerio de transporte	Obligaciones del remitente y propietario de mercancías peligrosas. Capacitación y entrenamiento en el manejo de sustancias peligrosas
Decreto 933 de Abril 11/03	Artículo 7	Ministerio de Protección Social	b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
Circular 064/04	Numeral 4		El inciso 2° del artículo 3° del Decreto 2800 de 2003, comentado, ordena que “El trabajador independiente deberá manifestar por escrito en el texto del contrato y en las prórrogas del mismo, la intención de afiliarse o no al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 4741/05	Todo	Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Residuos Peligrosos: Elaborar plan de Gestión integral de residuos para prevenir la generación y reducción en la fuente y minimizar la cantidad y peligrosidad de los mismos

<p>Resolución 2309/86</p>	<p>Art.34, 37- 38</p>	<p>Ministerio de Salud</p>	<p>Dicta normas para el manejo de residuos especiales, su almacenamiento, transporte, tratamiento y demás medidas generales. Algunos de sus artículos fueron derogados por la Ley 99/93, por cuanto algunas funciones expresadas han pasado al Ministerio del Medio Ambiente. Algunos aspectos que continúan vigentes, incluyen la responsabilidad de quienes produzcan basuras con características especiales en cuanto a su manejo, recolección, transporte y disposición final. Posibilita la contratación con un tercero para el manejo de estos residuos, delegando en un tercero la obligación de responder por sus efectos sobre el medio ambiente. Aún son válidos algunos criterios para identificar residuos inflamables, volátiles y tóxicos; las especificaciones de recipientes para su presentación; la exclusividad de vehículos (o compartimientos) para transporte, y da algunos lineamientos para manejar residuos y sustancias incompatibles</p>
<p>Decreto 2676/02</p>	<p>1- 27 excepto 9 y 10</p>	<p>Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial</p>	<p>Por el cual se reglamenta la gestión integral de los <b>residuos hospitalarios</b> y similares. Las disposiciones del presente decreto se aplican a las personas naturales o jurídicas que presten servicios de salud a humanos y/o animales e igualmente a las que generen, identifiquen, separen, desactiven, empaquen, recolecten, transporten, almacenen, manejen, aprovechen, recuperen, transformen, traten y/o dispongan finalmente los residuos hospitalarios y similares en desarrollo de las actividades:</p>

Resolución 2844 de 16 de agosto de 2007	1 y 2	Ministerio de la protección social	Se adoptan las GUIAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL basadas en evidencias para: <b>A.</b> - Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionada con la manipulación de cargas. <b>(ver riesgo ergonómico)</b> <b>B:-</b> Desordenes musculoesqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores <b>(ver riesgo ergonómico)</b> <b>C.-</b> Hombro doloroso. <b>(ver riesgo ergonómico)</b> <b>D.-</b> Neumoconiosis, silicosis y asbestosis. <b>(ver riesgo químico)</b> <b>E.-</b> Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido. <b>(ver riesgo por ruido)</b>
Sentencia C-738 de 2006			Declarar inexecutable parcialmente el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006. Según la norma anotada, el trabajador que hubiera incurrido en una denuncia temeraria de acoso laboral, tenía que pagar una multa, la cual debía ser descontada de la remuneración del trabajador dentro de los seis (6) meses siguientes a su imposición.
Ley 1010/06	Art 1-19	Congreso de la Republica	Prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
Resolución 000734 de Marzo 15/06	1		Por medio de la norma que se menciona, el Ministerio de Protección Social estableció el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006. Adicionalmente, presenta un instructivo modelo para que los empleadores inicien el ajuste de sus reglamentos internos de trabajo.

Ley 776 de Diciembre 17/02	4 - 8 (afin con el decreto 1295 / 94)	Congreso de la Republica	Pensiones de Invalidez. Normas sobre organización, administración, y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales -. Reincorporación del empleado al trabajo luego de una incapacidad en cargo usual o reubicar según su nueva condición
Decreto 1295 de Junio 22/94	21, 56, 58, 61, 62, 63, 67, 91 a),		Organización y administración de Sistemas Generales de Riesgos Profesionales. Cotizaciones. Diseñar y aplicar programa de salud ocupacional. / La prevención de los riesgos profesionales es responsabilidad de la empresa // Llevar estadísticas de los accidentes y enfermedades profesionales // Informar a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos // copaso 2 años y 4 horas semanales dentro de la jornada // un informe de evaluación del desarrollo del programa de salud ocupacional, anexando el resultado técnico de la aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, tanto a nivel ambiental como biológico y el seguimiento de los sistemas y mecanismos de control de riesgos de higiene y seguridad industrial, avalado por los miembros del comité de medicina e higiene industrial de la respectiva empresa. // Sanciones para el empleador.
Circular Unificada /04	Todo	Ministerio de Protección Social	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales: La Dirección General de Riesgos Profesionales reúne en una sola las diferentes circulares, // exámenes médicos ocupacionales de ingreso, control y retiro // suministro EPP // difusión política de salud ocupacional // programa de salud ocupacional

Decreto 187/05	1 a 3	Ministerio de Protección Social	Modifica el Decreto 3667/04. Se dispondrá del modelo de formulario único o integrado para la autoliquidación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y de aportes parafiscales
Decreto 1931 de Junio/06	1 a 3	Ministerio de Protección Social	Por medio de la presente disposición, se establecen las fechas a partir de las cuales es obligatorio el uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Aportes Parafiscales
Ley 378/97	Art. 3 Art. 13 y 14	Congreso de la Republica	Establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas Servicios de salud en el trabajo. (Convenio 161 OIT). Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos de su trabajo. El empleador y los trabajadores deben informar al área de seguridad y salud de la empresa de todo factor real o potencial que pueda afectar a la salud de los trabajadores
Resolución 2400/79	2g	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
Decreto 1832/94	1 a 5	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	<b>SUBROGA EL DECRETO 778 DE ABRIL 30 DE 1987 Y DEROGA LAS DEMÁS NORMAS QUE LE SEAN CONTRARIAS.</b> Tabla de enfermedades profesionales, relación de causalidad y determinación de la causalidad

Decreto 1607 de Julio 31/02	Art 2.		Adopción de la tabla de clasificación de actividades desde la clase 1 a la clase 5
Ley 789/02	Artículo 50	Congreso de la Republica	La celebración, renovación o liquidación por parte de un particular, de contratos de cualquier naturaleza con Entidades del sector público, requerirá para el efecto, del cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones con los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, cuando a ello haya lugar.
Resolución 2013/86	1 a 19	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Conformación del comité paritario de salud ocupacional: elección, funciones, responsabilidades
Resolución 1016 de Marzo 31/89	12 y 13	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Confirma a los comités como parte integrante de los programas de salud ocupacional en las empresas.
Decreto 1295/94	Todo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Modifica el nombre de dichos comités por el de COMITES PARITARIOS DE SALUD OCUPACIONAL, al igual que aumenta a dos años el periodo de los miembros del comité y establece el número de horas que debe proporcionar el empleador para el desarrollo de sus funciones.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	3	Ministerio de la protección social	Practicar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro de forma obligatoria. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post - incapacidad o por

			reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	4	Ministerio de la protección social	El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor. // En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre – ocupacional
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	5	Ministerio de la protección social	Los exámenes periódicos se deben realizar en los siguientes casos: <b>1.-</b> monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.( Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso) <b>2.-</b> cada vez que un trabajador cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores

			factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. (En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional del sistemas de gestión.)
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	6	Ministerio de la protección social	EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO. Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas. El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	7	Ministerio de la protección social	Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar la siguiente información básica: 1. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición. 2. Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo. 3. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	8	Ministerio de la protección social	Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación - pre ocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada. // Tanto en las



			evaluaciones médicas pre – ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	9	Ministerio de la protección social	Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	11	Ministerio de la protección social	El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador.
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	13	Ministerio de la protección social	El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo a los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente, utilizando como mínimo, los parámetros establecidos e índices biológicos de exposición (BEI), recomendados por la ACGIH.
Circular Unificada /04	Parte A # 3	Ministerio de Protección Social	Practicar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro a cargo y por cuenta del empleador

Resolución 4050/94		Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Se omite la práctica de prueba de embarazo al ingreso de una empleada
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	15	Ministerio de la protección social	La historia clínica ocupacional deberá contener los documentos resultantes de cada una de las evaluaciones médicas realizadas al trabajador durante su vida laboral y deberá estar disponible cada vez que se vaya a practicar una evaluación. //También forman parte de la historia clínica ocupacional, las evaluaciones o pruebas complementarias, así como las recomendaciones pertinentes
Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	16	Ministerio de la protección social	La historia clínica ocupacional son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos: 1. Por orden de autoridad judicial // 2. Autorización escrita del trabajador, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.// 3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, <b>previo consentimiento del trabajador</b> , para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.// 4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, <b>previo consentimiento del trabajador</b> . // En ningún caso, el <b>empleador podrá tener acceso</b> a la historia clínica ocupacional.

Resolución 2346 del 11 de julio de 2007	17	Ministerio de la protección social	La EPS del trabajador, tendrán la guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, las cuales serán anexadas a su historia clínica general. Para tal efecto, las entidades o los médicos contratados por el empleador para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, deberán remitirlas dentro de los dos (2) meses siguientes a su realización.
Resolución 1995 de Julio 8/99	1 a 22	Ministerio de Salud	Normas para el manejo del historia clínica del Ministerio de Salud. Exámenes médicos de admisión, control y retiro. Confidencialidad, Custodia, acceso, obligatoriedad. Retención y tiempo de conservación
Ley 68/81		Congreso de la Republica	Redujo la jornada de los vigilantes y trabajadores de actividades discontinuas o intermitentes de 12 a 8 horas, a partir de esta Ley, la jornada laboral de los vigilantes es la máxima legal que consagra el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.
Resolución 2400/79	691 - 706	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Límites de edad para menores y mujeres, cargas mínimas para carga y transporte, horarios de trabajo, tipos de industria y tareas específicas. Condiciones específicas para las mujeres sobre vestimenta, calzado, cabellera y
Resolución 2400/79	3	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Cumplir con los requisitos de seguridad y salud de acuerdo con las normas legales y las internas // Cuidar instalaciones de la Empresa, elementos de trabajo, dispositivos para control de riesgos, equipos de protección personal y conservar el orden y aseo // No operar sin vehículos, maquinarias o equipos sin autorización // Informar de inmediato condiciones defectuosas, fallas en instalaciones, maquinarias,

			operaciones de trabajo y sistemas de control de riesgos // Acatar las indicaciones de seguridad y salud de la Empresa, // No presentarse embriagado ni bajo efectos de alucinógenos y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores
Resolución 1075 de Marzo/92	1, 2	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Actividades en materia de salud ocupacional. Campañas de control de la fármaco -dependencia, alcoholismo y tabaquismo en los POS
Resolución 1016 de Marzo 31/89	1 - 18	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Resolución 2400/79	2d.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Obligación del empleador de organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina Preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial.
Decreto Ley 2663/50 Código Procesal del Trabajo	Art. 349-351	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. <b>(Elaboración y publicación)</b> El nuevo texto es el siguiente: Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.: De acuerdo con la Ley 962 de 2005 en su artículo 55, no es necesario registrar este reglamento ante el Ministerio de la Protección Social

Ley 962/05 Antitramites	55	Congreso de la Republica	Ya no es necesario registrar este reglamento ante el Ministerio de la Protección Social
Ley 2663/50	245	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. En las empresas en donde presten servicios más de cincuenta (50) trabajadoras, el patrono está en la obligación de fundar y sostener una sala-cuna destinada a los hijos menores de dos (2) años de dichas trabajadoras
Ley 986/05		Congreso de la Republica	Crea mecanismos de protección para trabajadores secuestrados o desaparecidos. Con contrato a término fijo // Cuando un trabajador sea secuestrado, su empleador deberá continuar pagando el salario, aportes a la seguridad social y prestaciones sociales a que tenga derecho el secuestrado al momento de ocurrencia del secuestro, ajustados de acuerdo con los aumentos legalmente exigibles.
Ley 100/93	4,13,15(1), 17,18,20,2 2,23,27,13 3,153(2y4), 161,204,2 06,207,20 8,210,271	Congreso de la Republica	La Ley 797/03 Modifica el Sistema General de Pensiones: Artículo 2°. Se modifican los literales a), e),i), del Artículo 13 de la Ley 100/93 y se adiciona dicho artículo con los literales l), m), n), o) y p), se modifican Arts. 1, 11, 13, 15, 17., El inciso 4 y parágrafo del artículo 18, Artículos 19, 20, 27, 33, 34, 46, 47, 65,74. Sistema de seguridad social: Salud, pensiones, riesgos. Cotizaciones, ingreso base de cotización, obligatoriedad, libertad de escogencia, deberes obligaciones y sanciones para empleador
Decreto 2313/06	Art 1 (modifica el Art. 3)		Modifica el Decreto 3615 de 2005 y establece nuevos requisitos para la afiliación de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral. Se fijan nuevos requerimientos para la creación y funcionamiento, de las

			asociaciones y agremiaciones que se crearon al amparo del decreto 3615 de 2005.
Decreto 2313/06	Art 2 (modifica Art. 5)		Afiliación colectiva a la seguridad social
Circular Conjunta 001/04	Ministerio de Protección Social		Ingreso base de cotización de los trabajadores independientes y obligaciones de las Entidades Promotoras de Salud, EPS, y Entidades Públicas Contratantes. Durante la vigencia del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones en forma obligatoria a los regímenes del Sistema General de Pensiones, por parte de los contratistas, con base en los ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.
Decreto 2090/03	Artículo 2		Artículo 2°. Actividades de alto riesgo para la salud del trabajador. Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes: 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
Ley 2663/50	282 (subrogado por La ley 100 de 1993)	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. El texto original es el siguiente: 1. Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación. 2. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del

			auxilio correspondiente.
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	4	Ministerio de la protección social	1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, <b>2.</b> Investigar <b>todos</b> los incidentes y accidentes de trabajo máximo en 15 días. <b>3.</b> Adoptar una metodología y un formato (Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la ARP). <b>4.-</b> Investigar y registrar causas reales en el formato, <b>5.</b> Implementar las medidas y acciones correctivas <b>6.</b> Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas , las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del PSO , incluyendo responsables y tiempo de ejecución
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	7	Ministerio de la protección social	Conformar equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del comité paritario o vigía de salud ocupacional y el responsable de la salud ocupacional de la empresa. Si no se cuenta con la estructura anterior se deberá integrar un equipo con trabajadores capacitado para tal fin
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	8	Ministerio de la protección social	Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo o cooperativa o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que

			corresponde implementar a cada una de las partes
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	9	Ministerio de la protección social	El informe de investigación de un incidente o accidente debe contener todas las variables y códigos establecidos en la resolución 156 de 2005. Se deben detallar características específicas sobre tipo de lesión, parte del cuerpo, lesión precisa sufrida, agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el accidente. Respecto al agente de la lesión se debe incluir información como: tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones y otras que se consideren necesarias
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	10	Ministerio de la protección social	El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el evento de acuerdo con la inspección realizada en el sitio de trabajo y las versiones de los testigos involucrando información como: donde ocurrió, como se encontraba el trabajador, que actividad estaba realizando, porque estaba realizando esa actividad, con quien se encontraba como sucedió, entre otra información relevante.
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	11	Ministerio de la protección social	Debe incluir las causas básicas o mediatas y las inmediatas, especificando en cada grupo el listado de actos subestándar o inseguros y las condiciones subestándar o inseguras
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	12	Ministerio de la protección social	El informe debe incluir un compromiso de medidas de intervención las cuales se deben enumerar y describir, por parte de la empresa para prevenir la ocurrencia de eventos similares. Se debe incluir plazo y responsable de la acción. Se debe especificar las acciones para la fuente, el medio y la persona, las cuales deben ser coherentes con la



			causa básica identificada. // Se debe realizar seguimiento a las acciones, llevar registros de cumplimiento, verificación de la eficacia y los ajustes o reprogramación necesaria para lograr la eficacia de las acciones
Resolución 1401 de mayo 24 de 2007	12	Ministerio de la protección social	Se debe remitir a la ARP el informe del incidente o el accidente dentro de los 15 días hábiles siguientes al evento
Ley 2663/50	220 Y 221	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. <b>(Reporte)</b> Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador, el cual no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. Para los efectos de información en la controversia a que pueda dar lugar el accidente, cualquiera que sean sus consecuencias, el {empleador} debe dar un aviso suscrito por él o quien lo represente, al juez del trabajo del lugar, o en su defecto al juez municipal, donde conste el día, hora y lugar del accidente, como se produjo, quienes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente y la descripción de la lesión o perturbación, firmada por el facultativo que asista al trabajador. 2. La información de que se trata este artículo debe darse dentro de los ocho (8) días siguientes al de la ocurrencia del accidente.

Ley 2663/50	205 y 206	Congreso de la Republica	Código Sustantivo del Trabajo. 1. El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.
Resolución 2400/79	202 - 204	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	En todos los establecimientos de trabajo en donde se lleven a cabo operaciones y/o procesos que integren aparatos, máquinas, equipos, ductos, tuberías, etc. y demás instalaciones locativas necesarias para su funcionamiento se utilizarán los colores básicos recomendados por la American Standard Association (A.S.A.) y otros colores específicos, para identificar los elementos, materiales, etc. y demás elementos específicos que determinen y/o prevengan riesgos que puedan causar accidentes o enfermedades profesionales
Resolución 2400/79	170 - 201	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores Elementos de protección y ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que estén expuestos, de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice y que reúna condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.
Ley 9/79	122 - 124	Congreso de la Republica	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo
Resolución 156 de Enero 27/05	2, 3, 11	Ministerio de Protección Social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1530/96	4	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Reglamenta que cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional, el empleador deberá adelantar junto con el Comité Paritario ó el Vigía Ocupacional, dentro de los 15 días calendario siguiente a la ocurrencia de la muerte una investigación para determinar las causas y remitirlo a la ARP correspondiente.
Resolución 1555/05	Artículo 1- 19	Ministerio de transporte	Se reglamenta el procedimiento para obtener el Certificado de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para conducir y se establecen los rangos de aprobación de la evaluación requerida.
Resolución 4110/04	Artículo 1- 5	Ministerio de transporte	Modificada parcialmente por el Resolución 1122/05. Se establecen medidas especiales para la prevención de la accidentalidad de los vehículos de transporte público de pasajeros por carretera y de servicio público especial

## **9. MARCO METODOLOGICO**

Se realizó mediante fuentes primarias y fuentes secundarias.

### **9.1. FUENTES PRIMARIAS:**

#### **9.1.1. La observación:**

Sirve para conocer todos los procesos realizados en la empresa y definir qué datos deben recogerse, con la observación se pueden identificar los diferentes factores de riesgos, origen de dichos factores.

#### **9.1.2. La entrevista:**

Entrevistas realizadas al personal que labora en la empresa, permiten conocer los diferentes procesos y los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores.

#### **9.1.3. La encuesta**

Se realiza con el fin de obtener y complementar información necesaria sobre aspectos de salud, seguridad e higiene industrial.

Ver Anexo 1. Encuesta.

### **9.2. FUENTES SECUNDARIAS:**

Folletos, libros páginas de internet y revistas sobre salud Ocupacional, que fueron consultados para el eficaz desarrollo del diseño.

## **9.3. DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA CORNARE**

### **9.3.1. Introducción**

Hoy en día las organizaciones permanentemente viven presiones frente a rentabilidad, calidad, desarrollo sostenible y responsabilidad social corporativa, las cuales van asociadas a los avances tecnológicos, la globalización de mercados, el alto nivel de competitividad, la conciencia sobre la protección ambiental, los ambientes saludables para el trabajo y la sociedad del conocimiento, estas características exigen que a diario se tomen decisiones estratégicas de carácter técnico, administrativo y financiero que permitan la permanencia en el mercado. Por ello un programa de salud ocupacional bien estructurado contribuiría a mantener y mejorar la salud de los trabajadores, con ambientes seguros de trabajo y de esta manera generando indicadores que permitan analizar los accidentes y el porqué de estos.

Un programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución, evaluación de las actividades en el área de la medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial, comité Paritario de Salud Ocupacional, y en aquellas otras áreas en las que por organización de la empresa, sea adecuado y conveniente plantearlas como ejes de acción del programa.

El programa debe contener actividades preventivas las que deben ser contempladas, desde la óptica dual de la eficacia preventiva y del costo de su implementación. Dichas medidas deben ser decididas, metódicas y operativas. Según los riesgos ocupacionales reales o potenciales, deberán estar de acuerdo con el número de trabajadores afectados.

El Panorama o matriz de riesgos serán la base que permitirá la racionalización de los recursos disponibles y solo así se puede efectuar el diseño del programa.

### **9.3.2. Política del sistema de gestión integral de CORNARE**

La Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare -CORNARE-, ente corporativo de carácter público, encargado de administrar el medio ambiente y los recursos naturales renovables en los 26 municipios del oriente Antioqueño, se compromete a:

Fundamentar su Gestión en actuaciones oportunas y transparentes, en cumplimiento de los requisitos legales, dentro de un contexto de competitividad regional, con equidad y participación social para garantizar la sostenibilidad ambiental.

Adelantar una gestión integral que articule sistemáticamente todos sus procesos con un enfoque hacia el autocontrol y la gestión del riesgo, de tal forma que garanticen la mejora continua de la eficacia, eficiencia y el impacto de su gestión en cumplimiento de los requisitos de calidad, ambientales y ocupacionales, para la satisfacción de los clientes y demás partes interesadas y para contribuir al logro de los fines esenciales del Estado.

Fortalecer la gestión del talento humano para asegurar la competencia de los funcionarios y/o particulares que ejercen funciones públicas, así como su compromiso y participación activa en los procesos para lograr un mejoramiento en el desempeño de la entidad.

Asegurar en todas sus actividades y las de sus proveedores, el uso racional de los recursos naturales y la prevención y mitigación de los riesgos o situaciones potenciales de emergencia asociadas a los aspectos ambientales mediante la implementación de prácticas enmarcadas en la prevención de la contaminación.

Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los funcionarios destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la prevención, el control y minimización de los factores de riesgo existentes en cada una de las áreas de trabajo.

### **9.3.3. Estrategias generales:**

#### **9.3.3.1. Responsabilidad de la gerencia**

- ✓ Tiene la máxima responsabilidad por la salud ocupacional en la empresa.
- ✓ Responsabilidad a todos los niveles jerárquicos por la salud y la seguridad de todos los trabajadores.
- ✓ Participa en el desarrollo del programa según lo recomienda el área coordinadora.
- ✓ Autoriza presupuestos y gastos para lograr los objetivos de la salud ocupacional.

#### **9.3.3.2. Responsabilidad de los coordinadores:**

- ✓ Hacer cumplir todas las reglas y procedimientos de seguridad.
- ✓ Garantizar instrucción completa a los trabajadores antes de asignar las tareas.

- ✓ Realiza inspecciones continuamente para detectar prácticas y condiciones inseguras y tomar los correctivos.
- ✓ Investigar lo más pronto posible los accidentes y los informes pertinentes.
- ✓ Participar en la capacitación de los trabajadores.
- ✓ Responder por la seguridad del lugar de trabajo, orden limpieza iluminación, ventilación, almacenamiento de materiales, igualmente lo correspondiente a prendas y equipos de protección personal.

#### **9.3.3.3. Responsabilidad de los trabajadores.**

- ✓ Cumplir las normas y reglamentos de la salud ocupacional.
- ✓ Seguir procedimientos seguros para su protección y la de sus compañeros y la de la empresa en general.
- ✓ Informar toda condición peligrosa o practica inseguras y dar sugerencias para prevenir y controlar los riesgos.
- ✓ Tomar parte de los comités.
- ✓ Informar todo accidente que se presente.
- ✓ Asistir a todos los exámenes médicos y de laboratorio que se indiquen o se recomienden.



#### **9.3.4. Subprogramas de salud ocupacional**

##### **9.3.4.1. Subprograma de medicina preventiva y del trabajo**

Son acciones del programa de salud ocupacional dirigidas a las personas. Se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador, procurando que las condiciones de trabajo de **CORNARE** no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental.

Estudia las consecuencias de las condiciones ambientales sobre las personas, y junto con la Seguridad y la Higiene Industrial, busca que las condiciones de trabajo no generen daños ni enfermedades.

##### **9.3.4.2. Objetivos**

###### **9.3.4.2.1. Objetivo General:**

Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los Funcionarios.

###### **9.3.4.2.2. Objetivos Específicos:**

- ✓ Fortalecer la realización de exámenes médicos de ingreso, seguimiento y retiro acordes con los perfiles y exigencias de los puestos de trabajo y según la resolución 2346 de 2007
- ✓ Diseñar Sistemas de Vigilancia Epidemiológica conjuntamente con los subprogramas de higiene y seguridad industrial.
- ✓ Educar a todo el personal en la forma de cómo mantener su salud.

- ✓ Capacitar a los empleados sobre los factores de riesgo a los que están expuestos, los efectos sobre la salud y la manera de prevenirlos.
- ✓ Coordinar y facilitar la reubicación y rehabilitación de los empleados con incapacidad temporal o permanente.
- ✓ Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades Profesionales (EP) y los efectos de los accidentes de trabajo.
- ✓ Ubicar al trabajador en un cargo acorde con sus condiciones psicológicas y fisiológicas.

#### **9.3.4.3. Actividades**

##### **9.3.4.3.1 Exámenes de ingreso.**

Ubicar al trabajador en cargo acorde con sus características físicas, psicológicas e intelectuales.

Detectar alteraciones incipientes o avanzadas en el estado de salud del trabajador, que potencialmente se podrían ver agravadas con el desempeño de las funciones del cargo, con miras a tomar las medidas preventivas pertinentes.

A toda persona que esté en proceso de selección en CORNARE se le solicitarán los siguientes exámenes:

<b>PERSONAL</b>	<b>TIPO DE EXAMEN</b>
EXAMENES PARA TODO EL PERSONAL	Examen Médico Ocupacional Visiometría Hemoclasificación Audiometría Vacunación tétano Carta odontológica

Estos exámenes se contrataran con una Empresa reconocida en el Medio según los requisitos de la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la protección social.

**9.3.4.3.2. Exámenes Periódicos.**

Los exámenes periódicos están enfocados al establecimiento de los efectos que sobre la salud de los trabajadores, generan los factores de riesgo presentes en la labor que desempeñan, para lo cual se realizará anualmente una Jornada de Salud donde se invitará las diferentes EPS y la Caja de Compensación para realizar exámenes de prevención y promoción a todos los funcionarios, con previa inscripción.

Además, anualmente, se realizará al personal del CENSA (Centro de Servicios de Análisis de Agua) y La Estación de Paso la Montañita (donde adaptan los animales a su hábitat) los siguientes exámenes

<b>PERSONAL</b>	<b>EXAMENES</b>
LABORATORIO	Espirometria, mercurio en orina 24 horas, hemoleucograma, examen médico general, transaminasas tgp y tgo, citoquímico de orina, audiometría
ESTACION DE PASO LA MONTAÑITA	Espirometria, hemoleucograma, examen médico general, Coprológico, visiometria, toxoplasmosis.

#### **9.3.4.3.3. Exámenes de Retiro**

Tiene como finalidad reconocer el estado de salud con el que el funcionario abandona la Corporación, después de haber estado expuesto a los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo.

CORNARE, autoriza la realización de un examen médico de salud ocupacional y si por criterio médico se deben practicar pruebas adicionales de acuerdo con el cargo ocupado por el empleado, éstas se autorizaran, con la aprobación del funcionario.

El examen de retiro se realizará a través de una autorización, realizada a una empresa de servicios reconocida en el medio de acuerdo a la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la protección Social.

#### **9.3.4.4. Programa De Ausentismo**

##### **9.3.4.4.4. Registro de Ausentismo**

Como medida de seguimiento y control del ausentismo laboral, CORNARE realizará la recolección y análisis de la información de ausentismo en forma mensual a través del programa VISOR suministrado por Colmena Riesgos Profesionales.

#### 9.3.4.4.5 Indicadores Generales de Ausentismo

Los indicadores permiten comparaciones entre diferentes periodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias.

Índice General de Frecuencia del Ausentismo (I.G.F.A.)

$$\text{I.G.F.A.} = \frac{\text{Número de eventos de ausencia por causas de salud durante el último año.}}{\text{Número de horas-hombre programadas en el mismo período.}} \times K$$

La constante K tiene un valor igual a 240.000.

Este indicador se interpreta como el número de eventos de ausencia por causas de salud durante el último año por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo en el período.

Índice de Severidad del Ausentismo (I.G.S.A.)

$$\text{I.G.S.A.} = \frac{\text{Número de días de ausencia por causas de salud durante el último año.}}{\text{Número de horas-hombre programadas en el mismo período.}} \times K$$

En la cual la constante K es la misma 240.000.

Este indicador muestra el número de días perdidos por causas de salud durante el último año por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo en el período.

Otro indicador utilizado frecuentemente para la severidad del ausentismo es el Porcentaje de tiempo perdido:

$$\% TP = \frac{\text{No. de días (u horas) perdidos en el último año}}{\text{No. días (u horas) programadas en el período}} \times 100$$

Se debe tener en cuenta para el cálculo de este indicador que las unidades de tiempo en numerador y denominador deben ser iguales (horas - horas o días - días).

“Tasas” específicas de ausentismo por accidente de trabajo, enfermedad común y enfermedad profesional.

#### Indicadores Para Accidente De Trabajo

Índice de Frecuencia (IF)

$$IF = \frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ Accidentes incapacitantes}}{\text{NHHT}} \times K$$

Donde:

$$K = 240.000$$

NHHT= Número de horas hombre trabajadas

En su defecto se puede utilizar la siguiente proporción cuando se carece del dato del NHHT.

$$IF = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ Accidentes incapacitantes}}{\text{N}^{\circ} \text{ Trabajadores totales}} \times 100$$

Establece el número de eventos ocurridos por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

Índice de Severidad (IS)

$$IS = \frac{N^a \text{ Días de incapacidad} + \text{Días perdidos}}{N^a \text{HHT}} \times K$$

Donde:

$$K = 240.000$$

N<sup>a</sup> HHT= Número de horas hombre trabajadas

Días perdidos = Número de días por IPP o Muerte (para el caso de muerte se cargan 6.000 días)

En su defecto se puede utilizar la siguiente proporción cuando se carece del dato del NHHT.

$$IS = \frac{N^a \text{ Días de incapacidad} + N^a \text{ de días perdidos}}{N^o \text{ Trabajadores totales}} \times 100$$

Establece el número de ausencias por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI)

$$ILI = \frac{IF \times IS}{1000}$$

Este indicador correlaciona la frecuencia y severidad de un período dado.

Para el cálculo de los indicadores de frecuencia y severidad del ausentismo específicos para enfermedad común o enfermedad profesional se utilizarán las mismas relaciones operativas anteriores, considerando en el numerador el número de eventos de ausencia debido únicamente a accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, respectivamente.

#### **9.3.4.5. Rehabilitación profesional**

La rehabilitación profesional tiene como objetivo el control y prevención de riesgos discapacitantes, la evaluación y la integración de los trabajadores con limitaciones físicas, mentales o sensoriales a su medio laboral, social y familiar de una manera autónoma y participativa.

CORNARE promoverá los procesos de capacitación, asesoría y prestación de los servicios que la ARP le ofrece.

#### **9.3.4.6. Sistemas De Vigilancia Epidemiológica**

##### **Objetivo:**

Promover y promocionar el bienestar integral de los empleados de CORNARE, mediante la intervención de los factores de riesgo prioritarios y la promoción del bienestar integral.

Para CORNARE se propone el diseño y la implementación de programas de vigilancia epidemiológica para los principales factores de riesgo:

<b>S.V.E</b>	<b>FACTOR DE RIESGO</b>	<b>DIRIGIDO A:</b>
Prevención de patología lumbar	Carga de trabajo dinámica y Carga postural estática.	Todo el personal
Riesgo Psicosocial	Contenido de la tarea y gestión administrativa	Todo el personal
Conservación visual	Fatiga visual	Todo el personal
Riesgo Químico	Exposición a químicos	Personal del CENSA
Accidentalidad	Seguridad	Todo el personal

Anexo: Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.

#### **9.3.4.7. Campañas de medicina preventiva**

La principal causa de ausentismo es la enfermedad común y una serie de enfermedades crónicas, la mayoría de ellas prevenibles o por lo menos



controlables y de una gran trascendencia en el desarrollo de la calidad de vida.

#### **9.3.4.7.1. Prevención de Riesgos Cardiovasculares**

##### **Objetivo:**

Llevar un registro de enfermedades cardiocirculatorias de los funcionarios y realizar los controles necesarios para conservar la salud de ellos.

##### **Metodología:**

Se realizarán las siguientes actividades:

Control de la Hipertensión arterial: Se realizará cada seis (6) meses, y las personas que resulten hipertensas se sensibilizarán a través de charlas de autocuidado, y se motivarán para que asistan periódicamente al control a través de su EPS, donde realizan además chequeos de Colesterol, Triglicéridos entre otros.

#### **9.3.4.7.2. Vacunación Antitetánica**

Se realizarán jornadas de vacunación con el fin de que el personal complete su esquema de vacunación y así prevenir la enfermedad. Esta vacuna se solicitará siempre para la vinculación de personal nuevo.

#### **9.3.4.7.3. Prevención del Cáncer Ginecológico**

##### **Objetivo:**

Prevenir el cáncer ginecológico a través de actividades, que ayuden a todas las mujeres a conservar su salud y tomar conciencia del autocuidado que deben tener.

**Actividades:**

Citología Vaginal anualmente  
Enseñanza de autoexamen del seno  
Educación sobre la salud de la mujer.

**9.3.4.7.4. Educación en Salud Ocupacional:**

Esta actividad se hará a través de conferencias y ayudas audiovisuales de tal forma que tengan en cuenta la importancia de la salud tanto a nivel individual como colectivo, y crear la cultura de la prevención.

**9.3.4.7.5. Programa de prevención del dolor lumbar:****Objetivo:**

Prevenir los dolores lumbares y por consiguiente la incapacidad laboral, haciendo las recomendaciones adecuadas tanto para el desarrollo de la vida como para el trabajo.

**Actividades:**

- ✓ Análisis del puesto de trabajo.
  
- ✓ Programa de Ergonomía básica, especialmente en lo relacionado con sillas, mesas, puestos de trabajo y posiciones.
- ✓ Campaña educativa mediante conferencias, debates y avisos sobre la importancia y necesidad de asumir posiciones fisiológicas correctas.
  
- ✓ Ilustración de problemas causados por malos hábitos posicionales.

### **9.3.5. Subprograma de seguridad industrial**

#### **9.3.5.1. Definición**

Identifica los factores y condiciones de riesgo que producen los accidentes de trabajo; estableciendo las causas potenciales y reales que los generan, formulando medidas de control y permitiendo el seguimiento de las mismas, para prevenir la ocurrencia o recurrencia de accidentes por estas causas.

#### **9.3.5.2. Objetivo**

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de CORNARE.

#### **9.3.5.3. Actividades a desarrollar**

##### **9.3.5.3.1. Panorama o matriz de factores de riesgos ocupacionales**

El Panorama de factores de riesgo es una herramienta que permite realizar un diagnóstico de las condiciones laborales y ambientales de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Por esta razón y teniendo en cuenta que la efectividad de un control depende de un diagnóstico integral completo de la problemática existente, se elaboró el Panorama o matriz de riesgos bajo el ISG 15 Instructivo identificación de peligros y valoración de riesgos (anexo 3), basado en el método FINE y a su vez adoptado por Colmena Riesgos Profesionales, en el se describen los fundamentos teóricos para su elaboración y la metodología empleada para la valoración y priorización de los diferentes factores de riesgo, con base en el Grado de Peligrosidad.

Bajo esta propuesta, la primera fase se adelanta en campo y la siguiente en escritorio; este trabajo se conforma como la base para establecer una Matriz de Riesgos con plan de acción.

Constituyéndose así la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos F-SG-69 anexo 4

#### **9.3.5.3.2. Inspecciones**

Diseñar e implementar un programa de inspecciones, que contemple áreas, equipos y partes críticas, evaluaciones de orden y limpieza e inspecciones generales.

Dentro de los aportes que las inspecciones pueden brindar al desarrollo del Subprograma de Seguridad Industrial, podemos citar:

Identificación de problemas relacionados con deficiencias en el mantenimiento de las instalaciones o en los puestos de trabajo.

Detecta acciones inapropiadas en la forma como se realiza el trabajo.

Permite un seguimiento de las acciones correctivas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes y además retroalimenta la información para la mejora o diseño de nuevos controles.

La metodología requerida para el diseño del programa se basa principalmente en los siguientes aspectos:

Recopilación de la información preliminar, en la que es conveniente tener en cuenta los siguientes aspectos:

Tipo de maquinarias utilizadas por la empresa.

Equipos usados durante la ejecución del proceso.

Descripción de materiales utilizados.

Planos de las instalaciones en donde se pueda determinar tipo de construcción, suministros eléctricos, hidráulicas, sanitarios, entre otros.

Existencia de listas de verificación o informes de inspección realizados con anterioridad.

Información sobre Historial de accidentalidad, Historial de pérdidas, Pérdidas potenciales identificadas, entre otras.

Identificación de las áreas, equipos y partes críticas.

Elaboración del Programa general de inspecciones para la empresa, en el que se contemple Listas de verificación general y específicas para áreas, equipos y partes críticas.

Establecimiento de procedimientos para su ejecución, en donde se especifique: responsable de su ejecución, periodicidad, informes, mejoramiento de listas de chequeo, entre otros.

Diseñar un programa de entrenamiento que permita implementar el programa de inspecciones dentro de las instalaciones de la Empresa

Ver Anexo 5 Modelo De Lista De Verificación Para Inspección General

#### **9.3.5.3.3. Señalización y demarcación de áreas**

Elaborar un programa de señalización y demarcación de áreas, que defina físicamente la organización y distribución de los sitios de trabajo, áreas de circulación, vías de evacuación y riesgos específicos, entre otros. Adicionalmente, que permita apoyar los programas de promoción, normalización y capacitación en prevención de riesgos y brinde información permanente a los trabajadores, en el tema de prevención de riesgos.

Con base en el panorama de riesgos y el recorrido por las instalaciones, se definen las necesidades básicas de señalización, donde se destacan:

INFORMATIVA: Ubicación de áreas.

PREVENTIVA: No fumar, ingresar solo personal autorizado, piso liso.

DE EMERGENCIA: Salidas de emergencias, vías de evacuación, extintores.

#### **9.3.5.3.4. Plan de Preparación para emergencias**

La Unidad de Desarrollo Humano elaboró el P SG 10 Procedimiento Administrativo de Emergencia y el I SG 07 Instructivo de respuesta ante Emergencias, aprobado para el Sistema de Gestión Ambiental y se puede consultar en la Red Interna de CORNARE. Para elaborar estos documentos se tuvieron en cuenta las siguientes fases

FASE I: Análisis de Vulnerabilidad, Panorama de Amenazas e inventario de recursos

Se realizó una sensibilización al Comité de Dirección para la conformación del Comité de emergencias y se capacitó a un grupo de funcionarios en

metodología de recolección y análisis de información para realizar los análisis de vulnerabilidad (amenazas que pueden generar Emergencias).

Se diseñó el panorama de amenazas con las respectivas recomendaciones para la prevención de situaciones de emergencias a través del I SG 12 Instructivo de identificación Factores de Riesgo y se resume en el formato F SG 51 Matriz Factores de Riesgo

Esta fase incluyó:

Recorrido por todas las instalaciones con el fin de detectar los factores generadores de emergencia y los recursos existentes para afrontar dichas situaciones.

Con la recopilación de información se diseñaron las rutas de evacuación y sitios de reunión final.

## FASE II

Capacitación y entrenamiento a la Brigada de Emergencias que está conformada. Se elaborará un plan de entrenamiento con el apoyo de la Aseguradora de Riesgos Profesionales

La capacitación está dirigida sobre los siguientes temas:

Primeros Auxilios

Básico contra Incendios

Procedimientos operativos normalizados de atención y evacuación

Simulacros

## FASE III

Mantenimiento del Plan.

Teniendo como objetivo a corto plazo, la realización de simulacros de evacuación.

#### **9.3.5.3.5. Investigación de accidentes de trabajo**

Determinar las causas básicas e inmediatas que generaron el accidente de trabajo, con el fin de establecer los medios de control que minimicen o eliminen la probabilidad de recurrencia de otro evento por las mismas causas.

Se considera esencial contar con un sistema de análisis causal de los accidentes e incidentes como medio de prevención. Infortunadamente, muchos incidentes no son reportados, particularmente aquellos que se relacionan con el error humano. Es entonces, importante que los empleados incorporen una cultura de la prevención, y que el personal se sienta motivado a reportar todos los eventos que ocurran con el fin de que la Corporación actúe preventivamente.

Las actividades fundamentales a desarrollar son:

Implementar una metodología de análisis que permita aprovechar la información de los accidentes de trabajo que se presenten.

Establecer las causas básicas e inmediatas que generaron el accidente de trabajo.

Establecer acciones de control sobre las causas generadoras del accidente. Llevar registro de los resultados en el control sobre las causas básicas e inmediatas detectadas y las recomendaciones implementadas.



Soporte para investigación de accidentes que se presenten en el futuro.

Nota: Ver Anexo 6. Informe de investigación de accidente de trabajo

#### **9.3.5.3.6. Elementos de protección personal**

Para lograr la adecuada utilización de este sistema de elementos de protección personal, se deben tener en cuenta las siguientes pautas:

Establecer las necesidades de protección personal por puesto de trabajo, con base en el Panorama de Factores de Riesgo.

Determinar las características técnicas en materia de protección de cada elemento, de acuerdo con la evaluación realizada del factor de riesgo en el ambiente de trabajo.

Establecer los criterios de selección de elementos de protección personal.

Efectuar un análisis de las características de elementos de protección personal existentes en el mercado y aplicar los criterios de selección.

Determinados los elementos que son adecuados para proteger al trabajador, dar la oportunidad a este último de participar en la selección buscando su opinión sobre el mismo, acerca de su comodidad y facilidad de adaptación.

Efectuar el análisis de durabilidad y costo de los elementos de protección personal seleccionada, para establecer el presupuesto y la provisión adecuada de los mismos.

UNIDAD	ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDOS
CENSA	Monogafas o caretas de acetato. Guantes impermeables. Respirador contra gases y vapores. Delantal blanco, Guantes protección de calor, Tapones Auditivos
Personal de campo	Mascarilla desechable para polvos y partículas no tóxicas. Tapones auditivos reusables. Guantes impermeables, para la toma de muestras. Botas de caucho, toma de muestras. Gorro con visera. Casco de seguridad. Overoles completos impermeables para la toma de muestras de agua. Overoles completos para la toma de emisiones. Otros

#### **9.3.5.3.7. Normas e instructivos**

El objetivo es identificar y elaborar las normas, procedimientos e instructivos seguros de trabajo para aquellos puestos de trabajo definidos como críticos en la valoración del panorama de riesgos

#### **9.3.5.3.8. Programa Fomento a la Limpieza y el Orden (FLOR)**

Uno de los factores que más influencia ejerce en la prevención de accidentes, es precisamente el orden y la limpieza en los locales de trabajo, ya que además de suprimirse con ello un elevado número de condiciones de inseguridad, origen de múltiples accidentes, contribuye a la seguridad por el efecto psicológico que ejerce sobre la población trabajadora.

CORNARE elaboró el P-SG 09 fomento a la limpieza y el orden que se puede consultar en [ntcentral1/S.Gestión/Gestión Ambiental/](#)

procedimientos, con el fin de mantener y mejorar el orden y la limpieza en la Corporación se asigna un día al año y se realizan listas de chequeo, con las cuales se evidencia la mejora continua.

Elementos a considerar en un programa de Orden y Limpieza.

Inspección frecuente de las diferentes áreas para asegurarse que los pasillos están libres de materiales, equipos e inservibles.

Controlar las fuentes de ignición, evitando dejar material combustible como estopas en cualquier sitio de la empresa.

Dotar de un número adecuado de recipientes para orgánicos, material reciclable e inservibles.

Disponer de medios de eliminación rápida de la basura depositada en los recipientes para evitar la proliferación de moscas, insectos, roedores y presencia de malos olores.

Reorganizar las estanterías de almacenamiento para permitir un fácil desplazamiento de personas y ayudas mecánicas, indicativo del orden y la limpieza.

Los materiales almacenados deben tener rótulos de identificación de su contenido en forma clara y en buen estado para permitir la fácil movilización.

#### **9.3.5.3.9. Notificación del Accidente de trabajo:**

Con el objeto de establecer los lineamientos para definir la notificación, investigación y análisis de los Accidentes e Incidentes de trabajo

CORNARE documento el I-SG- 20 Instructivo Reporte accidente e incidente de trabajo el cual se puede consultar en Ntcentral1/S.Gestión/Seguridad y Salud Ocupacional/Instructivos.

✓ Investigación de Accidentes de trabajo

Las Estadísticas sobre accidentes de trabajo son fundamentales para conocer su gravedad e incidencia, organizar actividades para prevenirlos y apreciar su eficacia.

Por las estadísticas se sabe cuántos accidentes ocurrieron, de que tipo, cual es su gravedad, que trabajadores son afectados, que maquinas o procedimientos los provoca, a qué clase de comportamiento van ligados, en que horas, lugares y actividades ocurren.

La metodología usada para el análisis de accidentes de trabajo se rige por la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la protección Social.

#### **9.3.5.4. Subprograma de higiene industrial**

Comprende el conjunto de acciones dirigidas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el ambiente de trabajo, con el propósito de prevenir enfermedades profesionales que puedan presentarse en los trabajadores de CORNARE.

##### **9.3.5.4.1. Objetivo**

Identificar, evaluar y controlar, mediante estudios ambientales periódicos e implementación de controles, los agentes y factores de riesgos físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente laboral, que pueden causar alteraciones en la salud de los empleados.

#### **9.3.5.4.2. Programa de Saneamiento Ambiental.**

Todo establecimiento debe disponer de lugares adecuados y específicos para la demanda de algunas actividades fisiológicas inherentes a las personas. De acuerdo a la legislación sanitaria: Ley 9 de 1979.

**Servicio Higiénico sanitarios.** Disponer de un número adecuado de sanitarios con la separación para damas y caballeros y sus respectivos lavamanos.

Disponer de elementos para el aseo como Jabón, Toalla y Papel Higiénico. Servicio de Agua para consumo Humano: Proviene de ozonizadores en varios puntos de la corporación y en las diferentes sedes, con el fin de suministrar agua para todos los funcionarios, gracias al laboratorio de aguas se realizan periódicamente análisis a la misma.

**Eliminación de desechos líquidos:** CORNARE posee una planta de tratamiento de aguas residuales y cuenta en su laboratorio de aguas con dos tanques de potabilización del agua.

**Eliminación de desechos sólidos:** A través del programa FLOR Fomento a la limpieza y el orden CORNARE promueve el procedimiento para la adecuada disposición de los residuos sólidos, además de contar con canecas para su disposición.

**Cocinas y Comedores:** La empresa dispone de elementos indispensables como mesas, sillas adecuadas en los lugares donde se alimentan. La cocina está bien dotada de elementos generales vasos, pocillos, cucharas, cafeteras y está separada físicamente de los puestos de trabajo.

#### **9.3.5.4.3. Evaluación de los Niveles de Iluminación:**

Debido a que uno de los factores de riesgo que tenemos para nuestras labores administrativas se necesitan unos adecuados niveles de iluminación para el desempeño de nuestras labores

#### **Objetivo:**

Conocer los niveles de iluminación que se presentan en cada puesto de trabajo.

#### **Actividades**

Evaluación de Niveles de Iluminación en cada puesto de trabajo a través de mediciones ambientales.

Establecer un control periódico de visiometrias y/o optometrías el cual se parte del examen de preempleo.

Programa permanente de educación y concientización de la necesidad de utilizar elementos de protección personal.

#### **9.3.5.5. Actividades conjuntas de los subprogramas**

##### **9.3.5.5.1. Plan de Emergencias**

Para atender las emergencias CORNARE ha diseñado el I-SG-07 Instructivo respuesta Emergencias se puede consultar en Ntcentral1/Sistema de Gestión/Gestión Ambiental/Instructivos allí se detalla que hacer antes durante y después de la Emergencia, se detallan los recursos, el plan de evacuación entre otros.

Para verificar su efectividad se realizará anualmente un simulacro con la participación de todos los funcionarios.

## **10. CONCLUSIONES**

Con una buena ejecución del programa de Salud Ocupacional, con base en el cronograma establecido (anexo 8), se logra disminuir, riesgos que aunque parecen insignificantes pueden causar grandes accidentes y así se fortalece la salud y se logra un mejor ambiente laboral.

CORNARE es una entidad de bajo riesgo, según se desprende del análisis de la matriz de peligros y valoración de riesgos (anexo 7), esto se debe a que sus labores son básicamente administrativas y al alto nivel de conciencia y responsabilidad que frente al tema, han adquirido sus funcionarios.

Los factores de riesgo presentes en el CENSA (Centro de Servicios de Análisis de Aguas) también se pueden considerar de bajo nivel por el manejo de bajos stock de productos químicos en su inventario y su certificación en la norma 17025 acreditación de laboratorios, por la cual se han elaborado Manuales de Seguridad, protocolos e instructivos.

Otra gran ventaja de CORNARE es la certificación en las normas ISO; 9001, 14001 y NTCGP 1000 así como en el MECI “Modelo estandarizado de Control Interno”.

## **11. RECOMENDACIONES**

Desarrollar una gestión preventiva eficiente, con el apoyo de la Dirección General y las subdirecciones de CORNARE.

Implementar programas integrales preventivos, reforzar la capacitación y adiestramiento a todos los funcionarios.

Lograr una mayor integración con los procesos de trabajo a fin de identificar los factores de riesgo y apoyar la propuesta, diseño y la ejecución de los programas que permitan la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.



## **BIBLIOGRAFIA**

AGUILAR, Botero Jairo, Medicina del Trabajo. Segunda Edición Mayo de 1989. Medellín Colombia.

BEDOYA, V. Julián. Administración de la seguridad industrial. Universidad Nacional de Colombia Medellín. 1985.

BERNAL HERRER, Jesús. Diccionario Terminológico de Seguridad e Higiene en el trabajo. Madrid: Santamaría, 1992. 165 p.

CAMPOS, Ruiz. Henry y MARTINEZ Santos Armengol. Bomberotecnia Managua- Nicaragua, 1969.

Consejo Colombiano de Seguridad, curso de Higiene Industrial Bogotá 1.983.

DETON, K. Seguridad Industrial. Administración y Métodos McGraw – Hill. 1985.

LONDOÑO Toro. Bernardo, Salud Ocupacional. Tercera edición Medellín 1981.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Instituto de los seguros sociales Seccional Antioquia, Código de Salud Ocupacional. Medellín, 1990.

DOCUMENTOS:

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO Colmena Riesgos Profesionales.

Seminario Taller, Diseño e implementación de los programas de Salud Ocupacional.

SOFTWARE VISOR de COLMENA Riesgos Profesionales, Registro de Ausentismo Laboral.

TORO, Pedro José. Tecnología en seguridad e higiene Ocupacional. Organización de la Seguridad Industrial. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Medellín 1986.

URDANETA Ballen, Orlando. Ausentismo Laboral.

-14 Semana de la Salud Ocupacional “Responsabilidad Social con el Trabajo y la Vida”

## ANEXOS

### **Anexo 1. Encuesta para actualizar la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos de CORNARE.**

Con el fin de actualizar la matriz de Peligros y Valoración de Riesgos solicitamos a todos los Coordinadores y Lideres de Proceso, diligenciar la siguiente encuesta hasta el próximo \_\_\_\_\_ y reenviarla vía correo electrónico [mariaelsyg@gmail.com](mailto:mariaelsyg@gmail.com)

Agradecemos su colaboración y apoyo en pro del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.

Con la elaboración de la matriz de factores de riesgo se identifican aquellas situaciones que afectan la salud y la seguridad de los trabajadores y en consecuencia la productividad, la calidad y los bienes de la empresa.

Un factor de riesgo es cualquier sustancia, objeto, situación o comportamiento que tiene la capacidad de generar daños a las personas o las instalaciones.

1. Nombre del Proceso: EVALUACION
2. Cuáles son las principales actividades del proceso, cuantas personas la desempeñan y que tiempo requieren por día?

Vinculados \_\_\_\_ Contratistas\_\_\_\_

Actividad 1 \_\_\_\_\_ Vinc.\_\_\_\_ Cont.\_\_\_\_ Horas exp \_\_\_\_

Actividad 2 \_\_\_\_\_ Vinc.\_\_\_\_ Cont.\_\_\_\_ Hras exp\_\_\_\_

Actividad 3 \_\_\_\_\_ Vinc.\_\_\_\_ Cont.\_\_\_\_ Hras exp\_\_\_\_

Actividad 4 \_\_\_\_\_ Vinc.\_\_\_\_ Cont.\_\_\_\_ Hras exp\_\_\_\_

3. Cuáles de los siguientes Riesgos, incluirías en el proceso, marque con una x?

a. Físico (Exp. Ruido\_\_\_\_, Iluminación deficiente\_\_\_\_, Radiaciones no ionizantes.\_\_\_\_)

b. Químico (Gases y vapores\_\_\_\_, Polvos \_\_\_\_, Humos, Manipulación Sustancias Químicas \_\_\_\_)

c. Biológico (Virus \_\_\_\_, Hongos\_\_\_\_, Bacterias\_\_\_\_)

d. Ergonómico (Carga Postural Estática \_\_\_\_ C. Postural Dinámica\_\_\_\_, Diseño del puesto de Trabajo \_\_\_\_)

e. Mecánicos: Caídas desde Alturas \_\_\_\_, Caídas al mismo Nivel\_\_\_\_, Golpeado por o contra \_\_\_\_, Caída de Objetos \_\_\_\_)

f. Eléctricos: (Contacto Eléctrico Directo\_\_\_\_, Contacto Eléctrico Indirecto \_\_\_\_)

g. Psicosociales: (contenido de la Tarea \_\_\_\_, Organización del tiempo de trabajo\_\_\_\_, Relaciones humanas \_\_\_\_, Gestión Administrativa\_\_\_\_ )

h. De Origen Social (Enfrentamientos Armados \_\_\_\_, Atentados contra las Instalaciones \_\_\_\_, contra las personas \_\_\_\_, Atracos, secuestros, Asesinato \_\_\_\_, Mina Antipersona \_\_\_\_)

i. Tecnológicos: Incendio \_\_\_\_, Explosión \_\_\_\_, Colapso Estructural \_\_

4 ¿Qué medidas correctivas propone para eliminar o reducir los riesgos presentes?

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

d. \_\_\_\_\_

## **Anexo 2. Sistemas de vigilancia epidemiológica**

### 1. PATOLOGÍA LUMBAR

#### INTRODUCCIÓN

Los trastornos músculo-esqueléticos y específicamente la sintomatología dorsolumbar, son causantes de un elevado porcentaje del ausentismo laboral por causa médica. El estudio de estos eventos debe partir de su origen multicausal, con un enfoque sistémico y jerárquico ya que los factores de riesgo de ésta patología asociada al trabajo abarcan diferentes ámbitos de la realidad como son, el contexto laboral, los estilos de vida propios y de cada grupo socioeconómico y el funcionamiento orgánico biológico.

El estudio epidemiológico con este enfoque, permite realizar un diagnóstico preciso, a fin de aplicar en el momento oportuno las medidas de prevención y control y evaluar su impacto.

#### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica de la patología dorsolumbar que permita realizar un diagnóstico actual de este evento, para aplicar medidas de prevención y control, disminuyendo en un 90% el ausentismo laboral generado por estas patologías, luego de haber implementado el programa.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar inspecciones periódicas planeadas a puestos de trabajo para seguimiento a los factores de riesgo para la patología dorsolumbar, mediante formatos de chequeo que contemplen las dimensiones básicas

del programa.

- Realizar exámenes médicos periódicos a los trabajadores de Alto riesgo para la patología dorsolumbar, con el fin de detectar tempranamente la sintomatología y así poder realizar acciones preventivas o curativas según se requiera.
- Remitir a la ARP o EPS respectivas, según se presente accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad general, cuando se detecten síntomas tempranos de patología dorsolumbar, para realizar diagnóstico precoz, tratamiento oportuno y evitar complicaciones y establecer la relación causa-efecto con el oficio desempeñado.
- Realizar un formato para el registro continuo y detallado de las incapacidades y consultas médicas por sintomatología dorsolumbar, para detectar las personas que requieran atención prioritaria.
- Seleccionar los puestos de trabajo prioritarios para los factores de riesgo de la patología dorsolumbar con base en el panorama de Riesgos y realizar un análisis específico de éstos para proponer recomendaciones dirigidas a efectuar modificaciones de tipo ergonómico a los puestos de trabajo.
- Educar mediante talleres teórico-prácticos a los trabajadores sobre los factores de riesgo para la patología dorsolumbar, sus efectos sobre la salud y las medidas de prevención y control.
- Incluir en el programa de inducción las normas y procedimientos seguros desde el punto de vista ergonómico, para que el trabajador

identifique y controle oportunamente los factores de riesgo de la patología dorsolumbar, inherentes a su labor u oficio.

- Evaluar semestralmente las actividades, para emitir un informe por escrito del desarrollo del programa, sacar conclusiones y sugerir recomendaciones, con miras a detectar problemas y hacer las correcciones respectivas.
- Evaluar anualmente el programa en forma general, por medio de la aplicación de índices específicos de proceso e impacto y generar un informe con los resultados y las sugerencias que permitan realizar los ajustes necesarios para mejorar su desarrollo posterior.

#### METODOLOGIA

- Selección del personal expuesto a factores de riesgo ergonómicos

La selección del personal objeto de vigilancia y seguimiento se realizara teniendo en cuenta:

- Panorama de factores de riesgo en el cual se determinan las áreas y oficios de mayor riesgo.
- Ausentistas por causa medica por problemas dorsolumbares.
- Intervención en el ambiente
- Evaluación de puestos de trabajo y métodos de transporte, manejo de cargas y almacenamiento.



## ACTIVIDADES

- Se revisarán los registros estadísticos existentes y las incapacidades para detectar los casos ya existentes de patología dorsolumbar y considerar este como grupo prioritario para comenzar las actividades de capacitación, estudios de puestos de trabajo e implementar las modificaciones requeridas.
- Se aplicará el formulario de evaluación del factor de riesgo por carga física para el análisis de puestos de trabajo. Inicialmente a los prioritarios y luego se extenderá a todos los puestos u oficios que presenten este factor de riesgo. (Anexo 1).
- Realizar un programa de inducción que incluya la información sobre las normas y procedimientos que ofrezcan seguridad en la realización de las tareas.
- Realizar un programa de capacitación para prevención y control del dolor lumbar: Este será realizado en forma de taller teórico - práctico. Inicialmente se dirigirá a los trabajadores de alto riesgo y luego se extenderá a toda la población trabajadora.

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL DOLOR DORSOLUMBAR

### OBJETIVO

Educar mediante talleres teórico-prácticos a los trabajadores sobre los factores de riesgo para la patología dorsolumbar, para prevenir la aparición de estos eventos o aprender a manejarlos adecuadamente cuando ya existen.

### METODOLOGÍA:

- Conferencias teóricas de 1 Hora de duración.
- Talleres prácticos de 1 Hora de duración.

### Temas Teóricos:

1. Partes y funciones de la columna.
2. Causas más comunes del dolor dorsolumbar.
3. Factores de Riesgo y Medidas de Prevención.
  - 3.1. Factor de Riesgo del contexto laboral
  - 3.2. Factor de Riesgo de los estilos de vida.
  - 3.3. Factores de Riesgo individuales.

### Ejercicios Prácticos:

1. Ejercicios de Estiramiento
  - Cuello
  - Hombros
  - Espalda y Cadera
  - Parte posterior de las rodillas (Corvas)
2. Ejercicios de Fortalecimiento

- Abdominales
  - Piernas
  - Brazos
3. Ejercicios de Relajamiento
- Suspensión
  - Contracción y relajación por grupos musculares.

Se utilizarán ayudas audiovisuales para la parte teórica y colchonetas para los ejercicios de la parte práctica.

#### EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Se realizará evaluación escrita por medio de preguntas de selección múltiple.

A largo plazo se realizará observación directa de los trabajadores en sus puestos de trabajo para verificar la práctica de lo aprendido y realizar corrección inmediata de posturas inadecuadas.

#### EVALUACION DEL PROGRAMA

La evaluación del programa se realizará cada año, para lo cual se aplicarán indicadores de proceso e impacto.

1. Porcentaje de trabajadores usuarios del programa:

$$\frac{\text{No. Usuarios P V E de patología dorso lumbar en el año.}}{\text{No. total de trabajadores en el año}} \quad X \quad 100$$

2. Porcentaje de trabajadores con examen médico específico:

$$\frac{\text{No. total de trabajadores con examen periódico en el año.}}{\text{No. total de trabajadores expuestos en el año.}} \quad X \quad 100$$

3. Porcentaje de puestos de trabajo con el factor de riesgo analizados:

$$\frac{\text{No. total de Puestos de trabajo analizados en el año.}}{\text{No. total de puestos de trabajo con el F. de R. en el año.}} \times 100$$

4. Porcentaje de personas capacitadas:

$$\frac{\text{No. total de trabajadores que recibieron capacitación en el año.}}{\text{No. total de trabajadores expuestos en año.}} \times 100$$

- Interpretación de los indicadores anteriores:

El resultado de los indicadores anteriores se interpreta como el porcentaje de trabajadores que utilizaron determinado servicio, o fueron capacitados, o porcentaje de puestos evaluados, según cada indicador.

5. Porcentaje de modificaciones a puestos de trabajo:

$$\frac{\text{No. de modificaciones realizadas a puestos de trabajo.}}{\text{No. de modificaciones propuestas a puestos de trabajo.}} \times 100$$

6. Índice de severidad:

$$\text{I.S.} = \frac{\text{No. días perdidos por A.T. con lesión dorsolumbar en el año}}{240.000} \times \text{No. horas hombre trabajadas en año.}$$

- Interpretación: Número de días perdidos durante el último año a causa de accidente de trabajo con lesión dorsolumbar por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

7. Índice de frecuencia:

$$\text{I.F.} = \frac{\text{No. de A.T. con lesión dorsolumbar en el año}}{\text{No. horas hombre trabajadas en el año.}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de accidentes de trabajo con lesión dorsolumbar incapacitantes durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

8. Índice de lesiones incapacitantes específico:

$$\text{ILI específico: } \frac{\text{IF} \times \text{IS}}{1000}$$

9. Índice de frecuencia del ausentismo por patología dorsolumbar:

$$\text{IFA} = \frac{\text{No. Incapacidades por patología dorsolumbar}}{\text{No. Horas hombre programas período.}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de eventos de ausencia por patología dorsolumbar durante el último año por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo en el mismo período.

10. Índice de severidad del ausentismo por patología dorsolumbar:

$$\text{ISA} = \frac{\text{No. días ausencia por patología dorsolumbar (E.G.)}}{\text{No. Horas hombre programadas mismo período.}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de días perdidos por patología dorsolumbar durante el último año por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo en el período.

11. Tasa de incidencia de enfermedad dorsolumbar:

$$\text{T.I.E.D.L.} = \frac{\text{No. casos nuevos enfermedad dorsolumbar en el año.}}{\text{No. trabajadores expuestos en el año.}} \times 100$$

- Interpretación: Número de casos nuevos de enfermedad dorsolumbar en el último año por cada 100 trabajadores.

12. Tasa de prevalencia de enfermedad dorsolumbar:

$$\text{T.P.E.D.L.} = \frac{\text{No. casos nuevos y viejos enf. dorsolumbar en el año.}}{\text{No. Trabajadores expuestos en el año.}} \times 100$$

- Interpretación: Número de casos existentes de enfermedad dorsolumbar en el último año por cada 100 trabajadores.

13. Efectividad:

$$E = \frac{\text{Valor del indicador período evaluado}}{\text{Valor del indicador período anterior}} \times 100$$

- Interpretación: Si el resultado anterior es menor del 100% se dice que el impacto fue negativo. El impacto es positivo si el valor obtenido es mayor del 100%, y mientras más alto, mejor.

EVALUACION DE CONDICIONES ERGONOMICAS - CARGA FISICA PARA  
EL PANORAMA DE RIESGOS

INSTRUCTIVO

<p>El formulario se encuentra dividido en tres segmentos que evalúan los 3 elementos constitutivos de la carga física (postura, fuerza y movimiento).</p> <p>Se debe marcar con "X" la aseveración que concuerde con las características del área de trabajo.</p> <p>Para cada factor de riesgo se establece el nivel de severidad, así:</p> <p>Los ítems de la primera columna, serán calificados con 1; los ítems de la segunda con 2 y los de la tercera con 3; se multiplican los hallazgos por columna tomando las casillas en blanco como 1, obteniendo subtotales los</p>	<p>Cuales se multiplican entre sí (subtotales horizontales) obteniendo calificaciones independientes para postura, fuerza y movimiento de 1 a 27.</p> <p>Una vez obtenida la calificación por factor de riesgo, se establece el nivel de severidad de carga física total mediante un promedio que se obtiene sumando la calificación de postura, fuerza y movimiento y se divide por 3.</p> <p>Se interpretan los resultados así:</p> <p>Riesgo bajo: Calificaciones 1 a 4</p> <p>Riesgo medio: Calificaciones 5 a 9</p> <p>Riesgo alto: Calificaciones 10 a 27</p>
--	---

FORMULARIO

EVALUACION DE CONDICIONES ERGONOMICAS - CARGA FISICA PARA  
EL PANORAMA DE RIESGOS

Empresa: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_ Puesto \_\_\_\_\_

Evaluator \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

C A L		1		2		3	T
P O S T U R A	A. la postura principal corresponde máximo el 50% de la jornada		A. La postura principal es adoptada entre el 51 y 75 % de la jornada		A. La postura principal es adoptada más de 75% de la jornada		
	B. Permite cambios de postura frecuentes		B. Mantenido máximo 2 horas		B. Posturas mantenidas más de 2 horas		
	C. Las posturas forzadas y antigravitacionales son muy ocasionales		C. Las posturas forzadas y antigravitacionales no son mantenidas ni prolongadas		C. Las posturas forzadas y/o antigravitacionales son mantenidas		
					SUBTOTAL		
F U E R Z A	A. Cargar pesos (hombres < 10 Kg., mujeres <7 Kg.)		A. Cargar pesos moderados (hombres 10 a 25 kg., mujeres 7 a 12.5 kg.)		A. Cargar pesos > 25 Kg. para hombres y mayor 12.5 para mujeres.		
	B. La posturas y métodos asociados al esfuerzo son correctos		B. Algunas veces realiza esfuerzos o las cargas con métodos o posturas incorrectas		B. Los esfuerzos y cargas los realiza siempre con movimientos y posturas incorrectas.		



	C. La manipulación de cargas son muy esporádicos (1 v/hora a 5v/h máximo)		C. Manipula cargas frecuente mente (2 a 5 v/hora máximo 15 v/h)		C. Realiza manipulación de cargas y esfuerzos repetidamente (más 6 v/hora o más 16v/h)			
						SUBTOTAL		
En el ítem A seleccione la columna de acuerdo con lo que considere más riesgoso para el trabajador la concentración del movimiento o duración del ciclo.								
MOVIMIENTO	A. Los movimientos son variados o el ciclo de trabajo es de mínimo 3 min.		A. Los movimientos son concentrados por máximo 50% de la jornada o el ciclo de trabajo es de 1 a 3 min.		A. Los movimientos son los mismos más del 50% de la jornada laboral o el ciclo de trabajo es de menos de 1 min.			
	B. Realiza los movimientos sobre una postura correcta.		B. Algunas veces realiza los movimientos sobre posturas incorrectas.		B. Realiza los movimientos siempre sobre posturas incorrectas.			
	C. No realiza fuerza ni carga pesos asociados al movimiento.		C. el movimiento se asocia a esfuerzos leves o manipulación de cargas hasta de 5 kg.		C. El movimiento se asocia a fuerza y/o manipulación de cargas de más de 5 kg.			
						SUBTOTAL		
						TOTAL		

CALIFICACION TOTAL: POSTURA\_\_\_ FUERZA \_\_\_ MOVIMIENTO\_\_\_

CALIFICACION RIESGO: BAJO\_\_\_ MEDIO\_\_\_ ALTO\_\_\_

## EXAMEN DE COLUMNA DORSO LUMBAR

<b>OBSERVAR:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estructura corporal</li><li>• Postura</li><li>• Malformaciones</li><li>• Oblicuidad pélvica</li><li>• Alineamiento raquídeo</li></ul>	<b>PALPAR</b> En busca de <ul style="list-style-type: none"><li>• Espasmo muscular</li><li>• Zonas dolorogénicas</li><li>• Sensibilidad del nervio ciático</li></ul>
--	--

COMPRIMIR la cresta ilíaca en busca de sensibilidad sacroilíaca.

### CAMINAR

- Sobre los talones para probar la dorsiflexión del pie y del dedo hallux.
- De puntillas para probar los músculos de las pantorrillas.

EXAMINAR la columna vertebral en cuanto a flexión, extensión, flexión lateral y rotación.

### ACOSTADO:

- Palpar el abdomen; auscultar para ruidos ( abdominales e inguinales)
- Palpar para verificar los pulsos periféricos y la temperatura cutánea
- Levantar la pierna recta. Flexionar el muslo sobre la pelvis y luego extender la rodilla con el pie en dorsiflexión (extensión del nervio ciático).
- Medir la longitud de las piernas (desde la espina ilíaca anterosuperior hasta el maléolo medio) y las circunferencias de los muslos.
- Probar la capacidad sensitiva y motora en ambas piernas
- Palpar para verificar el enderezamiento de la lordosis lumbar durante la elevación de la pierna.

- Palpar en busca de sensibilidad renal, sensibilidad o espasmo local (extensión raquídea y del fémur)

SENTADO:

- Levantar la pierna recta
- Reflejo patelar
- Medir la circunferencia de la pantorrilla

DE RODILLAS:

- Reflejo del tobillo
- Sensación en la pantorrilla y la planta del pie

## 2. CONTROL DEL ESTRES

El indicador del grado en que una organización, como sistema artificial se encuentra adaptada a las necesidades y expectativas de sus trabajadores podría ser el nivel de estrés existente en dicha organización.

Algunas de las situaciones que se dan en el ámbito laboral en relación con los niveles de estrés:

- Pueden llevar a la enfermedad
- Pueden originar un incremento de accidentes
- Pueden dar lugar al ausentismo laboral o al bajo rendimiento
- Pueden conducir a la incapacidad laboral por alteraciones sicosomáticos o psicológicas
- Pueden determinar un clima organizacional insano.

También se tiende a pensar que el estrés es propio de algunos tipos de profesiones y determinadas culturas o países; sin embargo investigaciones recientes demuestran que no es así. El Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester demuestran las siguientes medidas del estrés en diferentes profesiones en una escala de 1 a 10:

Mineros	8,3
Policías	7,7
Trabajadores de la construcción	7,5
Pilotos de líneas aéreas	7,5
Periodistas	7,5

El estrés en el lugar de trabajo se puede detectar precozmente, pues suele venir precedido de los siguientes síntomas: poca disposición a asumir

responsabilidades, numerosas quejas sin presentar soluciones, falta de relación personal con los compañeros, dificultad para realizar tareas corrientes, etc. Sin embargo para detectar el estrés dentro de una organización es necesario diagnosticar los estresores, son cualquier aspecto del funcionamiento organizacional relacionado con resultados conductuales negativos o indeseables para las personas.

Por lo anterior, las empresas y organizaciones deben implementar un programa de control del estrés ocupacional ya que por tal motivo una empresa puede verse afectada tanto en su producción como en su desarrollo hacia el futuro debido a desatención en su recurso humano.

#### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un programa de prevención y control contra el estrés tratando de reducir o evitar estresores que puedan ser causas de efectos negativos tanto en las personas como en el clima organizacional de la empresa.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y valorar los estresores a través de una lista de chequeo la cual trata de ofrecer una visión genérica de los distintos ámbitos de una organización y de los posibles estresores que en ella se podrían encontrar.
- Realizar evaluaciones psicológicas individuales a personal de riesgo durante el primer año con el fin de detectar posibles efectos a nivel conductual, fisiológico, organizacional para tomar las medidas encaminadas a reducir o eliminar los estresores,
- Seleccionar los puestos de trabajo prioritarios donde se encontraron

estresores con base en el panorama de riesgos y realizar un análisis con el fin de aplicar acciones específicas de eliminación o reducción de los estresores.

- Llevar un registro continuo y detallado de las incapacidades que generan ausentismo crónico y que puedan relacionarse con posibles efectos sicosomáticos.
- Orientar la adquisición de conductas y/o habilidades que generen el control del estrés mediante talleres, técnicas de relajación o meditación.
- Remitir a la ARP o EPS respectivas a todo trabajador que presente signos o síntomas de estrés para realizar un diagnóstico precoz, tratamiento oportuno y evitar complicaciones y establecer el origen del estresor en el oficio desempeñado.
- Realizar una inducción completa tanto de la organización como al puesto de trabajo dando a conocer las demandas y desempeño efectivo para una adecuada aceptación.
- Evaluar semestralmente las actividades, para emitir un informe escrito del desarrollo del programa, sacar conclusiones y sugerir recomendaciones con miras a detectar problemas y hacer las correcciones respectivas.
- Evaluar anualmente el programa en forma general, por medio de la aplicación de índices específicos de proceso e impacto y generar un informe con los resultados y las sugerencias que permitan realizar los ajustes necesarios para mejorar su desarrollo posterior.

## METODOLOGÍA

Selección del personal expuesto a estresores:

La selección de personal objeto de vigilancia y seguimiento se realizará a través de:

- Panorama de factores de riesgo en el cual se determinan las áreas y oficios de mayor riesgo.
- Técnicas biológicas: Glicemia y examen físico con toma de presión arterial, frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria y donde se detecte pupilas dilatadas, sequedad en la boca, escalofríos, entumecimiento y escozor de las extremidades, entre otras.
- Encuestas, entrevistas individuales, aplicación de cuestionarios, autoinformes encaminados a detectar estresores.
- Ausentistas crónicos por causa medica general.

Intervención en el ambiente:

Evaluación de puestos de trabajo para detectar estresores ambientales.

ACTIVIDADES:

- Aplicar una lista de chequeo donde se detecten los siguientes estresores: ambiente físico del trabajo y contenido de los puestos, por desempeño del rol, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera, relacionados con las nuevas tecnologías y aspectos organizacionales, además de la vida familiar.

- Desarrollar estrategias de intervención a nivel organizacional de acuerdo a los estresores encontrados como:
  - En relación con las condiciones ambientales, cumplimiento de la normas de higiene y seguridad en el trabajo de acuerdo a los estresores encontrados.
  - Técnicas de enriquecimiento del trabajo
  - Diseño ergonómico de la tarea y el puesto de trabajo
  - Crear grupos semiautónomos donde se asigne la tarea y el grupo sea responsable de la planificación, organización, ejecución y control.
  - Cambios de horarios, reorganizar la jornada laboral, etc.
  
- Desarrollar estrategias de intervención a nivel grupal de acuerdo a los estresores encontrados como:
  - Formación dinámica de grupos.
  - Implementación de un sistema de mejora de las relaciones interpersonales.
  - Procesos y tácticas de socialización y formación existentes en la organización
  - Participación de los trabajadores en el rediseño organizacional.
  
- Desarrollar estrategias de intervención a nivel individual:
  - Técnicas de relajación y meditación.
  - Técnicas de biofeed-back.
  - Prácticas de ejercicio físico y mantenimiento de buena condición física.
  - Técnicas cognitivas y de autocontrol.
  
- Realizar un programa de capacitación para prevención y control del estrés. Este será realizado en forma de taller teórico - práctico.



Inicialmente se dirigirá a los trabajadores de alto riesgo y luego se extenderá a toda la población trabajadora.

#### EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

La evaluación del programa se realizará cada año, para los cuales se aplicarán indicadores de proceso e impacto.

1. Porcentaje de trabajadores usuarios del programa:

$$\frac{\text{No. Usuarios P V E de control del estrés en el año.}}{\text{No. total de trabajadores en el año}} \times 100$$

2. Porcentaje de trabajadores con evaluación de estresores:

$$\frac{\text{No. total de trabajadores con evaluación de estresores}}{\text{No. total de trabajadores expuestos en el año.}} \times 100$$

3. Porcentaje de puestos de trabajo con el factor de riesgo analizados:

$$\frac{\text{No. total de Puestos de trabajo analizados en el año.}}{\text{No. total de puestos de trabajo con el F. de R. en el año.}} \times 100$$

4. Porcentaje de personas capacitadas:

$$\frac{\text{No. total de trabajadores que recibieron capacitación en el año.}}{\text{No. total de trabajadores expuestos en año.}} \times 100$$

5. Porcentaje de modificaciones a puestos de trabajo:

$$\frac{\text{No. de modificaciones realizadas a puestos de trabajo.}}{\text{No. de modificaciones propuestas a puestos de trabajo.}} \times 100$$

- Interpretación de los indicadores anteriores:

El resultado de los indicadores anteriores se interpreta como el porcentaje de trabajadores que utilizaron determinado servicio, o fueron capacitados, o porcentaje de puestos evaluados, según cada indicador.

6. Índice de severidad:

$$I.S. = \frac{\text{No. días perdidos por E.P de estrés en el último año}}{\text{No. horas hombre trabajadas en año}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de días perdidos durante el último año a causa de enfermedad profesional por estrés en cada 100 trabajadores de tiempo completo.

7. Índice de frecuencia:

$$I.F. = \frac{\text{No. de E.P. por estrés en el año}}{\text{No. horas hombre trabajadas en el año}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de casos de enfermedad profesional por estrés que se incapacitaron durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

8. Índice de frecuencia del ausentismo por estrés:

$$IFA = \frac{\text{No. Incapacidades por estrés}}{\text{No. Horas hombre programas período.}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de eventos de ausencia por estrés durante el último año por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo en el mismo período.

9. Índice de severidad del ausentismo por estrés:

$$ISA = \frac{\text{No. días ausencia por estrés}}{\text{No. Horas hombre programadas mismo período.}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de días perdidos por estrés durante el último año por cada 100 trabajadores programados de tiempo completo en el período.

10. Tasa de incidencia de estrés:

$$\text{T.I.E.} = \frac{\text{No. casos nuevos de estrés en el año.}}{\text{No. trabajadores expuestos en el año.}} \times 100$$

- Interpretación: Número de casos nuevos de estrés en el último año por cada 100 trabajadores.

11. Tasa de prevalencia de estrés:

$$\text{T.P.E.} = \frac{\text{No. casos nuevos y viejos estrés en el año.}}{\text{No. Trabajadores expuestos en el año.}} \times 100$$

- Interpretación: Número de casos existentes de estrés en el último año por cada 100 trabajadores.

12. Efectividad:

$$E = \frac{\text{Valor del indicador período evaluado}}{\text{Valor del indicador período anterior}} \times 100$$

- Interpretación: Si el resultado anterior es menor del 100% se dice que el impacto fue negativo. El impacto es positivo si el valor obtenido es mayor del 100%, y mientras más alto, mejor.

### 3. CONSERVACIÓN VISUAL

La disminución de la agudeza visual es la tercera causa de la morbilidad en Colombia, según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud.

Así mismo, los datos seccionales muestran que de los accidentes de trabajo reportados, los ojos fueron los órganos afectados en un 11% de los casos.

Los datos descritos anteriormente reflejan en gran parte la magnitud del problema; sin embargo, se considera que puede ser mayor debido al subregistro de eventos.

Se hace, por lo tanto, necesaria la implementación de programas de vigilancia epidemiológica para la salud visual, en forma prioritaria para los trabajadores expuestos a factores de riesgo ocular, y hacerlo extensivo luego a toda la población laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, detectar y atender precozmente los problemas oculares e implementar medidas preventivas y correctivas al respecto.

#### OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y poner en práctica un programa de vigilancia epidemiológica para la salud visual de la población trabajadora para prevenir lesiones y alteraciones oculares generadas por las condiciones de trabajo, e implementar medidas para reducir y controlar los factores de riesgo existentes.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico del problema visual relacionado con seguridad e higiene industrial, utilizando la metodología del panorama de factores de riesgo.
  
- Realizar un diagnóstico epidemiológico de las patologías visuales de la población trabajadora presentadas en el año anterior por medio del estudio del ausentismo por enfermedad general, profesional y accidentes de trabajo.
  
- Difundir en todo el personal el panorama de factores de riesgo ocular para lograr su participación activa en las actividades de prevención y control.
  
- Evaluar por medio de la aplicación de una prueba tamiz a los trabajadores ocupacionalmente expuestos a padecer alteraciones oculares y luego hacerlo extensivo a toda la población laboral para detectar precozmente alteraciones del órgano de la visión que puedan influir en el desempeño laboral.
  
- Remitir a la EPS o ARP según sea enfermedad general o profesional todos los trabajadores a los cuales se les detecte alguna alteración visual por medio de la prueba tamiz, para realizar un diagnóstico clínico completo y tratamiento oportuno.
  
- Diseñar y ejecutar actividades de prevención y control de los factores de riesgos visuales, dirigidos inicialmente a la población prioritaria determinada por el panorama de factores de riesgo.

- Realizar evaluación anual de las actividades del programa, por medio de la aplicación de indicadores de proceso e impacto, para conocer los resultados y hacer los ajustes requeridos para su óptimo funcionamiento.

## METODOLOGÍA

- Selección del personal expuesto a factores de riesgo visuales:

La selección del personal objeto de vigilancia y seguimiento se realizará teniendo en cuenta:

Panorama de factores de riesgo en el cual se determinan las áreas y oficios de mayor riesgo.

Ausentistas por causa médica por problemas visuales.

- .Actividades de promoción:

Se realizarán reuniones de carácter informativo con los diferentes niveles administrativos de la empresa, con el fin de lograr una participación activa que permita el adecuado desarrollo del programa.

- Intervención en el ambiente

Con base en el Panorama de Factores de riesgo, se realizará la selección de los puestos de trabajo y áreas en las cuales es prioritario evaluar los niveles de intensidad de iluminación y relación de brillo.

Así mismo, se efectuarán los estudios respectivos en las áreas donde se presenten otros factores de riesgo que puedan afectar la visión como fijación permanente de la visión, proyección de partículas, brillo, radiación emitida por pantallas, iluminación deficiente, etc.,

## - Intervención en las personas

Se realizarán actividades educativas sobre aspectos anatomofisiológicos, patología ocular frecuente, factores de riesgo oculares, métodos de prevención, protección y control, así como normas de seguridad y desarrollo del programa de protección visual, dirigidas al personal expuesto.

Se utilizarán metodologías participativas y ayudas audiovisuales.

### Evaluación visual:

En el examen de ingreso se incluye la evaluación de la capacidad visual.

### Anexo 3

A todos los trabajadores expuestos a factores de riesgo visuales se les realizará evaluación visual periódica, la cual podrá ser comparada posteriormente con la del ingreso.

### ACTIVIDADES

- Seleccionar los puestos de trabajo que presentan factores de riesgo visuales, con base en el panorama de factores de riesgo ya realizado.

- Dar capacitación al personal expuesto sobre los siguientes temas:

Anatomía y fisiología del órgano de la visión

Patologías y lesiones oculares

Factores de riesgo visuales

Métodos de prevención y control

- Diligenciar el formato de salud visual y aplicar la prueba tamiz a los trabajadores expuestos a factores de riesgo visuales.
- Remitir al especialista los trabajadores que lo requieran, según criterios determinados en la metodología descrita anteriormente.
- Desarrollar estudios de higiene y seguridad que definan las medidas de prevención y control adecuadas según el riesgo a corregir, especialmente en los casos de exposición a rayos ultravioleta por el sol.
- Elaborar normas de seguridad específicas para los factores de riesgo visuales.
- Implementar los elementos de protección personal de acuerdo a los factores de riesgo encontrados en el panorama de riesgos.

#### EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

La evaluación del programa se realizará cada año, para lo cual se aplicarán

1. Porcentaje de trabajadores usuarios del programa

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ usuarios P.V.E. visual en el año}}{\text{N}^{\circ} \text{ total trabajadores en el año}} \times 100$$

2. Porcentaje de trabajadores con examen visual

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ trabajadores con examen visual en el año}}{\text{N}^{\circ} \text{ total trabajadores expuestos en el año}} \times 100$$

3. Porcentaje de personas capacitadas

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ trabajadores que recibieron capacitación en el año}}{\text{N}^{\circ} \text{ trabajadores expuestos en el año}} \times 100$$

$$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ trabajadores que recibieron capacitación en el año}}{\text{N}^{\circ} \text{ trabajadores expuestos en el año}} \times 100$$



- Interpretación de los indicadores anteriores:

El resultado de los indicadores anteriores se interpreta como el porcentaje de trabajadores que utilizaron determinados servicios, o fueron evaluados o capacitados en el año, según cada indicador.

#### 4. Índice de severidad

$$I.S.= \frac{\text{N}^\circ. \text{ días perdidos por A.T. con lesión visual en el año}}{\text{N}^\circ. \text{ horas hombre trabajadas en el año}} \times 100$$

- Interpretación: Número de días perdidos en el año evaluado a causa de accidente de trabajo con lesión visual por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

#### 5. Índice de frecuencia

$$I.F.= \frac{\text{N}^\circ. \text{ de A.T. con lesión visual en el año}}{\text{N}^\circ. \text{ horas hombre trabajadas en el año}} \times 240.000$$

- Interpretación: Número de accidentes de trabajo con lesión visual incapacitante durante el año evaluado por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

#### 6. Tasa de incidencia enfermedad visual

$$T.I.E.V= \frac{\text{N}^\circ. \text{ de casos nuevos enfermedad visual en el año}}{\text{N}^\circ. \text{ trabajadores expuestos en el año}} \times 100$$

- Interpretación: Número de casos nuevos de enfermedad visual en el último año por cada 100 trabajadores expuestos.

#### 7. Tasa de prevalencia enfermedad visual

$$T.P.E.V= \frac{\text{N}^\circ. \text{ Casos nuevos y viejos en. visual en el año}}{\text{N}^\circ. \text{ trabajadores expuestos en el año}} \times 100$$

- Interpretación: Número de casos existentes de enfermedad visual en el último año por cada 100 trabajadores expuestos.

#### 8. Efectividad

$$E. = \frac{\text{Valor indicador periodo evaluado}}{\text{Valor indicador período anterior}} \times 100$$

- Interpretación: Si el resultado es menor del 100% se dice que el impacto fue negativo. El impacto es positivo si el valor obtenido es mayor del 100% y mientras más alto mejor.

## FORMULARIO EVALUACION VISUAL LABORAL

### 1. IDENTIFICACIÓN:

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA: DIA: \_\_\_ MES: \_\_\_ AÑO: \_\_\_\_\_

SECCIÓN: \_\_\_\_\_ OFICIO: \_\_\_\_\_

TIEMPO EN EL OFICIO: \_\_\_ años \_\_\_ meses.

TIEMPO EN LA EMPRESA \_\_\_\_\_ años.

SEXO: M\_\_ F\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_ años TELEFONO: \_\_\_\_\_

### 2. HISTORIA DE EXPOSICIÓN VISUAL LABORAL:

#### 2.1. En la empresa actual:

<b>Oficio</b>	<b>Sección</b>	<b>Tiempo exp. Años</b>	<b>Factor de riesgo</b>	<b>Protec. Visual Si no ocasional</b>	<b>Tipo</b>
1.					
2.					
3.					

#### 2.2. Empresas anteriores:

<b>Oficio</b>	<b>Sección</b>	<b>Tiempo exp. Años</b>	<b>Factor de riesgo</b>	<b>Protec. Visual Si no ocas</b>	<b>Tipo</b>
1.					
2.					
3.					

### 3. ANTECEDENTES OFTALMOLÓGICOS:

3.1. ¿Ha padecido enfermedades oculares? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Especifique: \_\_\_\_\_

3.2. ¿Actualmente está en tratamiento? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Especifique: \_\_\_\_\_

3.3. ¿Tiene lentes formulados? SI \_\_\_ NO \_\_\_

- Indicaciones para su uso: Cerca \_\_\_ Lejos \_\_\_ Permanentes \_\_\_

Oficio \_\_\_

- Los usa: Siempre \_\_\_ Ocasionalmente \_\_\_ Nunca \_\_\_

- Cuanto hace que le formularon los últimos lentes: \_\_\_ años \_\_\_  
meses

- Observaciones: \_\_\_\_\_

#### 4. SINTOMAS VISUALES SUBJETIVOS:

¿Tiene en la actualidad algún problema visual? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Especifique: \_\_\_\_\_

#### 5. PRUEBA DE CAPACIDAD VISUAL.

- Equipo Utilizado: \_\_\_\_\_

Ítem evaluado	Ojo Dcho.		Ojo Izq.		Ambo Ojos	
	Norma 1	Alter.	Norma 1	Alter.	Norma 1	Alter.
- Agudeza visual de lejos.						
- Agudeza visual de cerca.						
- Visión de profundidad.						
- Visión de colores.						
- Balance muscular (forias).						
- Visión periférica.						

Observaciones:

---

---

6. INSPECCION OCULAR EXTERNA:

6.1. ¿Pterigio invasivo a córnea ?SI \_\_\_ NO \_\_\_ O.D. \_\_\_ O.I. \_\_\_

6.2. ¿Otra patología evidente a la inspección? SI \_\_\_ NO \_\_\_ O.D. \_\_\_  
O.I. \_\_\_

Especifique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. REMISIÓN:

¿Se remite el trabajador a la consulta de oftalmología? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Causas de la remisión:

- Síntomas oculares subjetivos \_\_\_\_\_
- Prueba de capacidad visual \_\_\_\_\_
- Inspección ocular externa \_\_\_\_\_

EXAMINADOR:

NOMBRE: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_



**INSTRUCTIVO PARA LA  
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y  
VALORACIÓN DE RIESGOS**

**I-SG-15**  
Versión 02

Pág 1 de 18

**Anexo 3. Instructivo de Identificación de peligros y valoración de riesgos  
I-SG-15**

***SISTEMA DE GESTIÓN  
INTEGRAL  
DE CORNARE***

Este documento es propiedad intelectual de CORNARE.  
Prohibida su reproducción.

**Elaborado Por:**  
Grupo trabajo S&SO

**Fecha de Elaboración:**  
Octubre de 2007

**Revisó:**  
Teresa Rueda Bedoya

**Cargo:**  
**Coordinadora Sistema de  
Gestión**

**Fecha:**  
Mayo 09 de 2008

**Aprobó:**  
Javier A. Parra Bedoya

**Cargo:**  
Representante de la Dirección

**Fecha:**  
Mayo 12 de 2008



## 1. OBJETO

Definir la metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgos para determinar cuáles de ellos son significativas y requieren control a través de acciones correctivas, preventivas o programas de gestión en Seguridad y Salud ocupacional.

## 2. ALCANCE

El presente Instructivo es aplicable a todos los procesos y dependencias de la Corporación Autónoma Regional de las cuencas de los ríos Negro y Nare CORNARE, incluyendo las actividades rutinarias y no rutinarias, de personal vinculado, contratistas y visitantes.

## 3. DEFINICIONES

Para el presente instructivo se asumen las siguientes definiciones, algunas de ellas contenidas en la norma NTC OHSAS 18001.

- **Accidente:** Evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión, daño a la propiedad, ambiente de trabajo o una combinación de estos.
- **Actividad Rutinaria:** Procedimientos normales desarrollados para la prestación de los servicios.
- **Actividad No Rutinaria:** Procedimientos episódicos y ocasionales.
- **Consecuencia:** Resultado (o efecto) más probable y esperado a consecuencia de la actualización del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños personales y materiales.
- **Controles Existentes:** Consta de la información de medidas de control existentes identificadas durante la inspección.
- **Exposición:** Frecuencia con que se presenta la situación del riesgo que se trata de evaluar, pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciaría la secuencia hacia las consecuencias. Frecuencia con que las personas o estructuras entran en contacto con el riesgo que puede ser continua, frecuente, ocasional, irregular, esporádica y remota. Para el establecimiento del valor de esta variable es necesario, en cada caso particular, tener información adicional, la cual deberá suministrar la empresa en el momento de la visita.



- **Evaluación de Riesgos:** Proceso general de estimar la magnitud de un riesgo y decidir si es tolerable o no (Físico, químico, biológico, mecánico, entre otros).
- **Factor de Riesgo:** Es todo elemento cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.
- **Fuente:** Es la condición o acción que genera el riesgo.
- **Grado de Peligrosidad:** Gravedad de un riesgo reconocido, calculada por medio de la siguiente ecuación: **P\*C\*E**.
- **Incidente:** Evento que generó un accidente o que tuvo el potencial para llegar a ser un accidente.
- **Numero de Expuestos:** Cantidad de trabajadores que se encuentran expuestos en forma directa al riesgo en mención.
- **Método Fine:** Método que permite establecer prioridades entre las distintas situaciones de riesgo en función del peligro causado. Tal sistema de prioridad está basado en el grado de peligrosidad del riesgo, el cual se calcula considerando tres factores: las consecuencias de un posible accidente debido al riesgo, la exposición a la causa básica y la probabilidad de que ocurra la secuencia completa del accidente y sus consecuencias, según se ilustra a continuación:  
Grado de peligrosidad = Probabilidad x Consecuencias x Exposición.
- **Partes Interesadas:** Individuos o grupos interesados en el desempeño de S&SO de la Corporación o que afectados por este.
- **Peligro:** Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo una combinación de estos.
- **Probabilidad:** Posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas. Grado de inminencia o rareza de ocurrencia real del daño, este puede ser muy posible, remota o prácticamente imposible.
- **Recomendación:** Medida de control establecida para corregir, intervenir ó prevenir las situaciones encontradas.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad y la (s) consecuencia(s) de que ocurra un evento peligroso específico.

- **Riesgo Tolerable:** Riesgo que se ha reducido a un nivel que la organización puede soportar respecto a sus obligaciones legales y su propia política de S&SO.
- **Seguridad:** Condición de estar libre de un riesgo de daño inaceptable.
- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (SG S&SO):** Parte del Sistema de Gestión Integral, que facilita la administración de los riesgos de S&SO asociados con las actividades de la Corporación, incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para establecer, implementar, cumplir, revisar y mantener la Política y Objetivos de S&SO.
- **Situación Encontrada:** Riesgo ó consideración insegura de un servicio, área ó proceso que altere ó pueda alterar el funcionamiento normal de un proceso en la institución ó que pueda generar un accidente ó una enfermedad por la exposición continua a dicha situación.
- **Tiempo De Exposición:** Incluye el tiempo neto de exposición directa al riesgo en cuestión, sin importar si el trabajador no trabaja directamente con la fuente de riesgo, se determina en horas.
- **Ubicación:** Hace referencia al área, zona, unidad, dependencia o preferiblemente puesto de trabajo.

#### 4. REFERENCIAS

Ver **F-GJ-05 Normograma Corporativo**

Archivo: Ntcentral1/S. Gestión/Apoyo/Gestión Jurídica/Anexos

Ver **F- SG-69 Matriz de Identificación Peligros, Valoración y control de Riesgos**

Archivo: Ntcentral1/Sistema Gestión/S&SO/Anexos

#### 5. GENERALIDADES

La metodología se basa en la identificación de los peligros que la Corporación puede controlar o influenciar, estimando su nivel de riesgo y prioridad, con el fin de establecer las acciones pertinentes para su prevención, intervención o corrección.

## 6. DESCRIPCIÓN

### 6.1 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

**Permanentemente la Corporación debe estar en capacidad de identificar los peligros existentes en las áreas de trabajo, en las actividades y el entorno en donde se desarrollan y que pueden ocasionar accidentes, enfermedades a las personas y pérdidas o daños materiales.**

La recopilación de los datos y el resultado del análisis de los mismos se consignan en la **F-SG-69 “Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos”**, la cual se considera como “la columna vertebral” del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

**Una vez se haya hecho el diligenciamiento inicial de la F-SG-69 “Matriz de Identificación de Peligros, Valoración y control de Riesgos”, sus resultados deben ser revisados por el responsable de Seguridad y Salud Ocupacional de la Corporación con una periodicidad anual o cada vez que se presenten las siguientes situaciones:**

- **Cambios en la organización a nivel de infraestructura, nuevos procesos o actividades, los cuales deben ser reportados en el F-DE-15 “Administración de Cambios”. Para los cambios en infraestructura, se debe aplicar esta metodología para derivar una matriz de carácter temporal.**
- **Cambios en los requisitos legales, los cuales son identificados mediante el GJ-07 “Identificación y actualización de referencias”.**
- **Cuando el responsable de Salud Ocupacional de la Unidad de Desarrollo humano, encuentre pertinentes los reportes realizados por los funcionarios de incidentalidad o accidentalidad que puedan incidir sobre los niveles de riesgo identificados y valorados en la matriz, los cuales deben ser remitido a esta unidad por intermedio del Jefe Inmediato respectivo, cada vez que se advierta la presencia de un peligro.**
- **Como resultado de las Rondas de Seguridad y Detección de Peligros realizadas por el COPASO, a partir de las cuales se deben actualizar los niveles de peligrosidad, consecuencia y expuestos asociados a los peligros relacionados en el matriz.**

**Las actualizaciones que se hagan de la “Matriz de Identificación de peligros y valoración de riesgos”, deben ser reportadas en el F-SG-48 “Actualización Matriz de identificación y valoración de peligros y riesgos”**

## 6.2 CLASIFICACIÓN DE RIESGOS

Existen diferentes riesgos en el trabajo de acuerdo con los efectos, a continuación se presenta la clasificación de los riesgos más comúnmente utilizada.

### 6.2.1 Físicos

Se clasifican aquí los riesgos ambientales de naturaleza física, que cuando entran en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre su salud dependiendo en su intensidad, exposición y concentración de los mismos.

### 6.2.2 Químicos

Están constituidos por elementos y sustancias químicas orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas, que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueden entrar en contacto, con el organismo mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión, provocando intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas, dependiendo del grado de concentración y el tiempo de exposición.

### 6.2.3 Biológicos

Están constituidos por un conjunto de microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos, animales y vegetales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o también intoxicaciones. Son susceptibles de encontrarse en los servicios sanitarios, en las cocinas, en los comedores, en los vistieres de ropa, en los depósitos de materias primas de origen animal o vegetal y en sus procesos, en los desechos líquidos y sólidos y en los instrumentos de atención en salud.

### 6.2.4 Ergonómicos

Aquí se consideran todos aquellos elementos relacionados con la carga física de trabajo, con las posturas de trabajo, con los movimientos, con los esfuerzos para el movimiento de cargas y en general aquellos que pueden provocar fatiga física o lesiones en el sistema óseo – muscular.

### 6.2.5 Mecánicos

Se entienden como tal a aquellas condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo u objeto, que al entrar en contacto, golpear o atrapar a una persona le puede causar un daño físico.

### 6.2.6 Eléctricos

Están constituidos por los sistemas eléctricos de los equipos, máquinas o instalaciones locativas, que cuando entran en contacto con las personas les pueden ocasionar quemaduras, choque o fibrilación ventricular, de acuerdo con la intensidad y el tiempo de contacto.

### 6.2.7 Incendios y Explosiones

En este factor se consideran los elementos, las sustancias, las fuentes de calor y los sistemas eléctricos, que bajo ciertas circunstancias de inflamabilidad y combustibilidad pueden ocasionar incendios o explosiones que a su vez pueden traer consecuencias de lesiones personales y daños a materiales, equipos e instalaciones.

### 6.2.8 Psicosociales

Este tipo de factor de riesgo se caracteriza por encontrarse en aquellos aspectos relacionados con el proceso de trabajo y las modalidades de gestión administrativa, que puede generar como consecuencia fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones de tipo fisiológico.

### 6.2.9 De Origen Social

Son todas aquellas circunstancias de origen social y externas a la empresa, a las cuales se ve expuesto el trabajador por características propias de su oficio, mientras se encuentren en el desempeño del mismo.

## 6.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y FACTORES DE RIESGO

La **F-SG-69** “**Matriz de Identificación Peligros, Valoración y control de Riesgos**”, se basa principalmente en la metodología FINE. A continuación se describe cada uno de los pasos a considerar en el diligenciamiento.

### 6.3.1. Descripción de la actividad

Comprende las columnas 1 a 5 de la **F-SG-69** “**Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos**”.

#### Columna #1 (C1). Actividad



**Es el desarrollo de una operación o tarea específica asociada a un proceso de la cadena de valor o área de soporte en un área determinada, donde se identifican los peligros.**

Columna #2 (C2). Ubicación

Está relacionada con el área física donde se desarrolla la actividad de acuerdo al plano de distribución de planta.

Columna #3 (C3). Estado de operación

**Son los momentos de la operación en los que se está realizando la actividad, según se ilustra a continuación.**

<b>ESTADO DE OPERACIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<i>Rutinario</i>	<i>Estado de operación normal del proceso, actividad o equipo.</i>
<i>No rutinario</i>	<i>Suceso puntual asociado al comportamiento de la actividad, trabajo de equipos, que puede derivar un peligro diferente al de la condición normal. Ej.: Activación Planta de Emergencia, Incremento de prestación del servicio. En este estado se incluyen las actividades de mantenimiento.</i>

Columna #4 (C4). Número de expuestos.

Corresponde al número total de personas afectada por el riesgo, vinculados y contratistas.

Columna #5 (C5). Horas de exposición.

**Tiempo en horas al cual está expuesto el individuo al riesgo analizado (se recomienda para este ítem validar el tiempo con todas las personas expuestas al mismo o al menos con el que más tenga relación al efecto del riesgo).**

### **6.3.2. Descripción del Riesgo Ocupacional**

Comprende las columnas 6 a 8 de la **F-SG-69** “**Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos**”.

#### **Columna #6 y # 7(C6 y C7). Grupo y Factor**

Identifique acorde con la clasificación definida tabla de los factores de riesgo, los elementos cuya presencia o modificación aumentan la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.

### **Columna #8 (C8). Fuente**

Condición y/o acción que genera el riesgo

### **Columna #9 (C9). Daño a personas**

Defina la consecuencia más probable que puede llegar a generar el peligro identificado.

#### **6.3.3. Control existente**

Describe los controles establecidos para la eliminación o mitigación del peligro, según sea el caso.

**Columna #10 (C10). Control existente en fuente:** Como por ejemplo,

- Mantenimiento preventivo
- Lineamientos de seguridad y salud ocupacional en los TR de los contratos
- Selección de personal
- Procedimientos y métodos de trabajo.

**Columna #11 (C11). Control existente en medio:** Practicas tendientes a aislar el peligro, como diques, muros, aislamientos, entre otros.

**Columna #12 (C12). Control existente en persona:** Suministro de elementos de protección, adiestramiento, inducciones, Normas de seguridad, entre otros.

#### **6.4. VALORACIÓN DE LA TOLERANCIA DE LOS RIESGOS REALES**

La cuantificación de los riesgos identificados se realiza por medio del **método Fine** que incluye una metodología específica para los riesgos que pueden ocasionar accidentes de trabajo.

Los riesgos **No Tolerables** son los que deben ser controlados por la Corporación. El control puede derivar actividades de mejoramiento del desempeño o de mantenimiento de las condiciones actuales pero con un cumplimiento permanente de la legislación vigente.

La valoración de la Tolerancia actual se analiza en relación con 2 criterios:

- Legislación aplicable
- Grado de peligrosidad, el cual está en función de la Probabilidad, la Consecuencia y el Nivel de Exposición

Un Riesgo se considera No Tolerable si en cualquiera de las calificaciones de los Criterios Legales y/o del Grado de Peligrosidad resulta No Tolerable.

#### 6.4.1 Evaluación de la tolerancia legal

Comprende las **columnas 13 a 16 de la F-SG-69 “Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos”**.

La significancia legal se evalúa bajo 2 parámetros:

- Existencia de legislación aplicable o proyecto
- Nivel de Gestión frente al compromiso legal

Para determinar si el riesgo es No Tolerable desde lo legal se calcula el producto de los puntajes obtenidos en estos parámetros.

Columna #13 (C13). Norma o ley

Se relaciona la legislación (Ley, decreto, resolución, acuerdo, ordenanza que establece algún compromiso de cumplimiento legal con la actividad o con el riesgo asociado a esta.

Para el diligenciamiento de esta columna se requiere como entrada de información el Inventario de Requisitos Legales aplicable a la Corporación. Esta información debe estar avalada por el responsable de evaluar la aplicabilidad de la legislación a las actividades de la Corporación.

Columna #14 (C14). Existencia

Se refiere a establecer si existe legislación aplicable o no, es decir establece un compromiso específico verificable por parte de la autoridad competente. Se califica según el siguiente puntaje:

Descripción del parámetro	Puntaje
Existe legislación aplicable	2
No existe legislación	0

Columna #15 (C15). Gestión

Se refiere al cumplimiento o incumplimiento del compromiso establecido en la legislación. Se califica según el siguiente puntaje:



Descripción del parámetro	Puntaje
No se cumple el compromiso legal	3
Se cumple el compromiso legal.	1

Columna #16 (C16). Tolerancia Legal Total

La tolerancia legal total se da como resultado de multiplicar el puntaje obtenido en el parámetro “existencia” con el puntaje obtenido en el parámetro “gestión”, es decir:

$$\text{Total (legal)} = \text{C14} \times \text{C15}$$

El riesgo es No Tolerable desde lo legal si este resultado es igual a 6.

En la siguiente tabla se presentan la combinación de resultados posibles y su interpretación.

EXISTENCIA	GESTIÓN	TOTAL CRITERIO LEGAL	INTERPRETACIÓN
<i>Existe legislación aplicable (2)</i>	<i>No se cumple la legislación (3)</i>	<i>Factor = 6 Significativo</i>	<i>Prioridad Alta Requiere control operacional. Acciones correctivas/preventivas.</i>
<i>Existe legislación aplicable (2)</i>	<i>Se cumple la legislación (1)</i>	<i>Factor = 2 Significativo</i>	<i>Prioridad Baja Se deben realizar actividades programadas de seguimiento para mantener o mejorar el desempeño.</i>
<i>No existe legislación (0)</i>	<i>No aplica</i>	<i>Factor = 0 No significativo</i>	<i>En caso de algún cambio en la legislación analizar el estado.</i>

#### 6.4.2 Evaluación de la Tolerancia según el Grado de Peligrosidad

Comprende las **columnas 17 a 20 de la F-SG-69 “Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos”**.

*Para determinar el nivel de Riesgo, desde la evaluación del Grado de Peligrosidad se calcula el producto de los puntajes obtenidos entre los parámetros relacionados consecuencia, exposición y probabilidad de los riesgos.*

$$\text{GRADO DE PELIGROSIDAD} = \text{Probabilidad (C17)} \times \text{Consecuencias (C18)} \times \text{Exposición (C19)}$$

El mayor valor posible del rango de Grados de Peligrosidad, se obtendrá como producto de los valores máximos, y el menor valor se obtendrá como producto de los valores mínimos.

1	300	600	1000
[	<b>BAJO</b>	][	<b>MEDIO</b>
		][	<b>ALTO</b>
			]

Las tablas a emplear para el cálculo del grado de peligrosidad son las siguientes:

- **Probabilidad (C17)**

MUY BAJA	1	<p>El factor de riesgo es casi imposible que ocurra por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto nivel de control en la fuente, en el medio o en la persona.</li> <li>- Evento no ocurrido en la historia de la organización.</li> <li>- Personal consciente y competente frente al factor de riesgo.</li> <li>- Cumplimiento demostrado de las normas de seguridad y salud ocupacional.</li> <li>- Cultura del reporte de incidente o acciones preventivas.</li> </ul>
		<p>El factor de riesgo es poco probable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evento que nunca ha sucedido pero se tiene información que no descarta su ocurrencia.</li> <li>- Se ha definido un sistema de capacitación continuo, adecuadas prácticas de operación y verificación permanente, pero falta fortalecer la conciencia.</li> <li>- Cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.</li> <li>- Cultura por fortalecer del reporte de incidente y acciones preventivas.</li> </ul>
BAJA	4	

Este documento es propiedad intelectual de CORNARE.  
Prohibida su reproducción.

<p align="center">MEDIA</p>	<p align="center">7</p>	<p>El factor de riesgo es probable si:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las medidas de control dependen de la aplicación individual o del ajuste particular en cada ocasión.</li> <li>- La capacitación y verificación son mínimas o no se han definido.</li> <li>- Evento ya ocurrido en unas condiciones similares.</li> <li>- Personas o recursos expuestos continuamente al factor.</li> <li>- Incumplimiento demostrado de normas de seguridad y salud ocupacional.</li> <li>- Falta de cultura en la prevención del factor de riesgo.</li> </ul>
<p align="center">ALTA</p>	<p align="center">10</p>	<p>El factor de riesgo es seguro si no hay ninguna medida de control o si se dan uno de los siguiente factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas o recursos expuestos continuamente al peligro.</li> <li>- Evento con información que lo hace evidente y detectable.</li> <li>- Incumplimiento recurrente de normas de seguridad y salud ocupacional a nivel factores y condiciones.</li> <li>- La salud ocupacional y protección no es considerada algo importante para los interesados.</li> <li>- Cultura reactiva en el puesto de trabajo.</li> </ul>

• **Consecuencia (C18)**

LEVE	1	Pequeñas heridas, lesiones no incapacitantes o daños menores
MEDIO	4	Lesiones con incapacidad no permanente o daños superiores al 20%
GRAVE	7	Lesiones incapacitantes permanentes o daños superiores al 60%
CATASTRÓFICA	10	Muerte o daños superiores al 90% del capital de la empresa

• **Exposición (C19)**

REMOTA	1	La persona está expuesta al factor de riesgo una vez al mes o pocas veces al año
OCASIONAL	4	Expuesta algunas veces a la semana
FRECUENTE	7	Algunas veces al día
CONTINUA	10	Continuamente o muchas veces al día

Columna #20 (C20). Grado de peligrosidad.

El grado de peligrosidad se da como resultado de multiplicar el puntaje obtenido entre los factores Probabilidad, Consecuencia y Exposición, es decir:

**Grado de peligrosidad = C17 x C18 x C19**

En la siguiente tabla se presentan la combinación de resultados posibles y su interpretación.

GRADO DE PELIGROSIDAD	RIESGO	ACCIONES
0 – 250	Tolerable	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control

Este documento es propiedad intelectual de CORNARE. Prohibida su reproducción.

251 - 600	Moderado	<p>Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado.</p> <p>Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.</p>
601 - 1000	No tolerable	<p>No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.</p> <p>Se deben iniciar controles operacionales que minimicen el riesgo.</p>

#### 6.4.3 Determinación de la Tolerancia de los Riesgos Reales

Comprende la columna #21 (C21) de la **F-SG-69** “**Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos**”. Para que un Riesgo se considere No tolerable, basta que haya sido considerado así en alguno de los criterios analizados: legales y/o Grado de Peligrosidad. En cuyo caso se deben realizar las acciones descritas en cada una de los criterios analizados.

CRITERIO	PUNTAJE
Legal	Igual a 6
Grado de Peligrosidad	Mayor a 600

#### 6.5 PRIORIZACIÓN DE LOS RIESGOS

**Comprende la** columna #22 (C22) de la **F-SG-69** “**Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos**”. **Para los aspectos que han resultado significativos, se procede a su priorización acorde con la siguiente tabla.**

PRIORIDAD	CRITERIO	ACCIONES A SEGUIR
ALTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos con significancia legal igual 6.</li> <li>• Riesgos con Grado de Peligrosidad No tolerable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir objetivos, metas, programas e indicadores.</li> <li>- Establecer controles de seguimiento.</li> <li>- Monitorear</li> </ul>
MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos con significancia legal igual o inferior a 2.</li> <li>• Riesgos con Grado de Peligrosidad Moderado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener gestión.</li> <li>- Definir control operacional</li> <li>- Monitorear</li> </ul>
BAJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos con significancia legal igual o inferior a 2.</li> <li>• Riesgos con Grado de Peligrosidad Tolerable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener gestión</li> </ul>

## 6.6 DETERMINACIÓN DE LAS ACCIONES DE CONTROL

Comprende las columnas **C23 a C26 de la F-SG-69 “Matriz de identificación de peligros, valoración y control de riesgos”**.

Las actividades de control de los riesgos pueden estar enmarcadas en cuatro herramientas de gestión:

1. Programas de gestión (acciones de mejora). **Columna #23 (C23)**
2. Acciones Correctivas y/o preventivas. **Columna #24. (C24)**
3. Control operacional. **Columna #25 (C5)**
4. Entrenamiento o sensibilización. **Columna #26 (C26)**

Una vez establecidos los riesgos prioritarios el responsable de S&SO en coordinación con el Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y el comité S&SO, debe establecer las herramientas de gestión relacionadas con cada uno de ellos, programa de gestión, acción correctiva o preventiva, procedimiento, control operacional o programa de entrenamiento o sensibilización respectivo, según sea la gestión a aplicar.

Cuando los Riesgos identificados correspondan a situaciones de emergencia, el COPASO debe informar por escrito al Comité de Emergencias, a fin de que proceda a la respectiva valorización e inclusión dentro del Plan de Emergencias de la corporación.

## 7. INDICADORES

NA



## 8. ANEXOS

El manejo de los registros inherentes al presente Procedimiento, se especifican en el F-SG-14 Matriz de Control de Registros. Archivo: Ntcentral1/S. Gestión/Apoyo/Administración SGI.

**Anexo 1. F-SG-69** “Matriz de identificación de peligros Y valoración de riesgos”.  
Archivo: Ntcentral1/Sistema Gestión/S&SO/Anexos.

**Anexo 2. F-SG-70** “Matriz de factores de riesgo”.  
Archivo: Ntcentral1/Sistema Gestión/S&SO/Anexos.

**Anexo 4. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos F-SG-69.**

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD					DESCRIPCIÓN DEL RIESGO OCUPACIONAL			AFECTACIÓN	CONTROL EXISTENTE			REQUISITO LEGAL				GRADO DE PELIGROSIDAD				PLAN DE ACCIÓN					
ACTIVIDAD	UBICACIÓN	ESTADO DE OPERACIÓN	vinculado	Cont.	GRUPO DE RIESGO	FACTOR	FUENTE	DAÑO A PERSONAS	FUENTE	MEDIO	PERSONA	Norma ley	Existencia	Gestión	Total	P	C	E	Grado de Peligrosidad	NIVEL DE RIESGO	PRIORIDAD	INSTRUCIONES Y PROGRAMAS DE GESTIÓN	ACCOR./PREV.	CONTROL OPERATIVO	ENTRENAMIENTO / SENSIBILIZACIÓN
Labores Administrativas	Comprende las sedes regionales: Aguas, Alejandría, Bosques, Páramo y Valles, además comprende el puerto CI TE S, Estación de Pa	Rutinario	145	80	8	PSICOSOCIAL	Relaciones humanas	Trabajo en equipo, relación de autoridad, canales de comunicación, relaciones interpersonales, relaciones funcionales	Estrés, alteración de la conducta.		Pausas Activas	Le y 9/79 Decreto 614/84 Resolución 2070/86 Resolución 1016/89 Decreto 1295/94 Res. 2646/2008	2	1	2	4	4	7	112	Toerable	Baja			Realización de pausas Activas	Plan de formación sobre administración efectiva del tiempo, solución de conflictos, liderazgo, creatividad, manejo del estrés.







	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																										
Lab ore s ad min istr ativ as	Co mp ren de las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás co mp ren de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mon ta	Rut ina rio	50	2 5	4	<b>ER GO NÓ MIC O</b>	Ca rga po stu ral est ática	Ado pci ón de post uras sent ado dura nte larg os peri odo s de tiem po	Trast orno s oste omu scul ares, trau mas acu mula tivos , lumb algia s			pa us as Act iva s	Re sol uci ón 10 16/ 89 art. 10 # 2, 3, 10, 11 art. s. 11 # 12 Re sol . 24 00/ 79 art. 70 7, 38 8, 39 5 Le y 9/7 9 art. 80, 85	2	1	2	7	4	7	19 6	To ler ab le	BA JA		Ma nte nime nto y/o ca mbi o de silla s	Re aliz aci ón de pau sas Acti vas .	Plan de form aci ón en higie ne post ural	

ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																								
Com pre de las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás co mp ren de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mo nta	Lab ore s ad min istr ativ as	Rut ina rio	70	2	5	8	<b>ER GO NÓ MIC O</b>	Dis eñ o pu est o de trab ajo	Ade cua ción físic a del pue sto: altur a plan os de trab ajo, ubic ación de cont role s, silla s, asp ecto s esp acial es	Fatig a por sob re esfu erzo s, o con dicion es inad ecua das	<b>Pa us as Ac tiv as</b>	Le y 9/7 9 De cre to 61 4/8 4 Re solu ción 20 70/ 86 Re solu ción 10 16/ 89 De cre to 12 95/ 94	2	1	2	4	4	7	11	2	To ler able	BA JA	Re aliz ación de pau sas Acti vas	<b>plan de form ación en higi ene post ural</b>



	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																								
Lab ore s ad min istr ativ as	Com pre nde las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás com pre nde el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mon ta	Rut ina rio	14 5	8 0	8	<b>ME CÁ NIC O</b>	Corte s por obje to s	Man ipul ació n de ele men tos y herr ami enta s de ofici na (tijer as, arch ivad ores , carp etas , gan cho s lega jado res, bist urí, pap el)	pequ eñas herid as				Le y 9/7 9 De cre to 61 4/8 4 Re sol uci ón 20 70/ 86 Re sol uci ón 10 16/ 89 De cre to 12 95/ 94	2	1	2	7	1	7	49	To ler able	BA JA			

ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.	Com pre nde las se de s re gion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás co mp ren de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mon ta		Rut ina rio		14 5		8 0		4		<b>ME CÁ NIC O</b>		Caí da s al mis mo y dif ere nte niv el		uso de Esc aler as, piso s hú med os y resb alad izos		Golp es, cont usio nes, Fract uras.		<b>Avi so de pis o Hú me do</b>		Le y 9/7 9 De cre to 61 4/8 4 Re sol uci ón 20 70/ 86 Re sol uci ón 10 16/ 89 De cre to 12 95/ 94		2		1		2		4		4		7		11 2			To ler ab le		BA JA										
--	--	--	-------------------	--	---------	--	--------	--	---	--	--------------------------------	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---------	--	--	-----------------------	--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	ña, Gr anj a Lo s Oli vo s.																						
Lab ore s Ad min istr ativ as	Com pre nde las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás com pre nde el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mon ta	Rut ina rio	70	4 0	4	<b>ME CÁ NIC O</b>	Gol pe ad o por o con tra	Mue bles y en sere de ofici na	Fract uras, hem atom as, herid as			Re sol uci ón 24 00/ 79 art. 35 5, 36 2, 36 4, 36 5, 36 8, 37 0	2	1	2	4	4	4	64	To ler ab le	BA JA		



	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																								
Lab ore s ad min istr ativ as	Co mp ren de las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás co mp ren de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mo nta	Rut ina rio	70	4 0	8	<b>EL ÉC TRI CO</b>	Co nta cto elé ctri co dir ect o e indi rec to	Inst alaci one s reca rgad as y exte nsio nes eléc tric as inad ecu ada men te impl eme ntad as	Que mad uras, elect rocu ción				Le y 9/7 9 De cre to 61 4/8 4 Re sol uci ón 20 70/ 86 Re sol uci ón 10 16/ 89 De cre to 12 95/ 94 RT IE RE S. 01 8 03 98/ 20 04	2	1	2	4	7	7	19 6	To ler able	baj o		Ma nte nime nto a las inst alaci one s eléc tric as	Ins pec cio nes de seg urid ad

	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																						
Lab ore s ad mi ni str a ti va s	Co mp ren de las se de s re gi on a le s A gu a s, A le ja ndr í a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Va le s , ad e má s co mp ren de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mo nta	Rut in a ri o	14	8	8	<b>DE O RI GE N SO CIA L</b>	Ate nta do co ntra los fun ci o na r i os y las i ns ta la ci o ne s	Ub i ca ci ón de las di fe ren te s se de s en zo nas co n exi ste ncia de gru po s ar ma do s	Tra u ma s m úl ti p le s, da ño s a la sa lu d, psi co l ó gi co s y la m ue r te	Inst ruct i vo o pe ra ti vo de re s pue sta s an te e me r ge n cia s y pla n de e va cu a ci ón I- SG -07 Ver si ón 2	Ca pa ci ta ci ón en rie sg o p ú b li co	Le y 9/7 9 De cre to 61 4/8 4 Re so lu ci ón 24 00/ 79 art. 4, 5, 14, 16 Re so lu ci ón 10 16/ 89 art. 11 # 18	2	1	2	4	7	7	19 6	To ler a ble	baj a	Ala r ma	Plan de for ma ci ón sob re ma ne jo del rie sg o p ú b li co

ñita, Granja Los Olivos.	Comprende las sedes regionales Aguas, Alejandra, Bosques, Páramo y Valles, además comprende el puerto CI TE S, Estación de Pasajero la montaña, Granja Los Olivos.		Labor administrativas		Rutinario		1458088		8		<b>DE ORIGEN SOCIAL</b>		Atentado contra los funcionarios y las instalaciones		Atención a los usuarios		Lesiones múltiples, amenazas,														Ley 979 Decreto 614/84 Resolución 2070/86 Resolución 1016/89 Decreto 1295/94 Res 2646/2008		2		1		2		4		7		4		112		Tolerable		Baja										
-----------------------------------	--	--	-----------------------	--	-----------	--	---------	--	---	--	-------------------------	--	--	--	-------------------------	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	-----	--	-----------	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	ña, Gr anj a L o s O l i v o s.																										
Lab o r e s a d m i n i s t r a t i v a s	C o m p r e n d e l a s d e s r e g i o n a l e s A g u a s, A l e j a n d r i a, B o s q u e s, P á r a m o y V a l e s, a d e m á s c o m p r e n d e e l p u e r t o C I T E S, E s t a c i ó n d e P a s o l a m o n t a	R u t i n a r i o	1 4 5	8 0	4	<b>T R A N S P O R T E</b>	A c c i d e n t e s d e t r á n s i t o	D e s p l a z a m i e n t o d e l p e r s o n a l h a c i a l a s á r e a s d e t r a b a j o a s i g n a d a s	M ú l t i p l e s i o n e s, f r a c t u r a s, m u e r t e.		I n s t r u c t i v o n o r m a s d e s e r . P a r a e l t r a n s p o r t e l S G 1 7		2	1	2	4	7	7	1 9 6	T o l e r a b l e	B a j a					S e n s i b i l i z a c i ó n e n e l p r o c e d i m i e n t o d e t r a n s p o r t e, y c ó d i g o d e t r a n s i t o.	

	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																					
Lab ore s Ad mi nis tra tiv as	Com pre n de las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em á s com pre n de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mo nta	Rut ina rio	14 5	8 0	8	<b>FÍSICO</b>	Ilu mi na ci ón	Exc so y/o care ncia de ilumi na ci ón en el lu gar de tra ba jo, Ven ta na s sin per siana s	Desl um br a mie n to s, cans an ci o visu al, estré s labor al	Pa us as Act iva s	Le y 9/7 9 De cre to 61 4/8 4 Re sol uci ón 20 70/ 86 Re sol uci ón 10 16/ 89 De cre to 12 95/ 94 Re sol uci ón 18 03 98 (R E T I E)	2	1	2	4	4	7	11 2	To ler ab le	Baja	<b>Ins pec cio nes de seg urid ad.</b>	Ma nte ni mie n to de lám pa ras, só ft wa re Erg oín fo, me di ci ón de ilu mi na ci ón Sens ibil iz a ci ón en reali za ci ón de pa us as act iva s

	ña, Granja Los Olivos.																				
SALIDA CAMPO (Asesorías, Educ. Ambiental, Quejas, Permisos, Control y seguimiento, proyectos)	Comprende las sedes regionales Aguas, Alejandra, Bosques, Parramo y Valles, además comprende el puerto CITES, Estación de Pasamonta	Rutinario	110	608	MECÁNICO	Cáidas al mismo y diferente nivel	Terranos quebrados, raíces de los árboles, zonas pantanosas	Traumas múltiples, golpes, fracturas	capacitación en autocuidado	Le y 9/79 Decreto 614/84 Resolución 2070/86 Resolución 1016/89 Decreto 1295/94	2	1	2	7	4	4	112	Tolerable	Baja	I SG 16 Instructivo de normas de Seguridad salidas de campo	Sensibilización en el instructivo I SG 16









	ña, Granja Los Olivos.																					
SALIDA CAMPO (Asesorías, Educ. Ambiental, Quejas, Permisos, Control y seguimiento, proyectos)	Comprende las sedes regionales Aguas, Alejandra, Bosques, Páramo y Valles, además comprende el puerto CLTES, Estación de Pasamonta	RUTINARIO	110	608	MECÁNICO	Cáidas a diferente nivel	Transporte en mulas, caballos, caídas a zanjás, caídas por cruce de puentes	Traumas múltiples, contusiones, fracturas.	Instrucción normativa de seguridad para salidas de campo I-SG-16 versión 02	Le y 9/79 Decreto 614/84 Resolución 2070/86 Resolución 1016/89 Decreto 1295/94	2	1	2	7	4	7	0	Tolerable	BAJA	Instrucción normas de seguridad para salidas de campo I-SG-16 versión 02	FSG77	sensibilización en el uso del EPP

	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																															
SALIDA CAMPO (Asesorías, Educ. Ambiental, Quejas, Permisos, Control y seguimiento, proyectos)	Comprende las sedes regionales Aguas, Alejandra, Bosques, Páramo y Valles, además comprende el puerto CI TESS, Estación de Pasolamonta	Rutinario	110	608	<b>BIOLOGICO</b>	Viruses, hongos y bacterias	Zona visitada, contacto con animales, insectos, serpientes	Infecciones, alergias, mordeduras, golpes, heridas						Instrucciones de seguridad para salidas de campo I-SG-16 versión 02	Ley 979 art. 101, 105 Resolución 2400/79 art. 163, 165	2	1	2	4	4	7	112	Tolerable	Baja				FSG77			sensibilización en Instructivos normas de seguridad para salidas de campo I-SG-16 versión 02	



	ña, Gr anj a L o s O l i v o s.																							
S A L I D A C A M P O (A s e s o r í a s , E d u c. A m b i e n t a l , Q u e j a s , P e r m i s o s , C o n t r o l y s e g u i m i e n t o , p r o y 	C o m p r e n d e l a s s e d e s r e g i o n a l e s A g u a s , A l e j a n d r í a , B o s q u e s , P á r a m o y V a l e s , a d e m á s c o m p r e n d e e l p u e r t o C I T E S , E s t a c i o n d e P a s o l a m o n t a	R u t i n a r i o	1 1 0	6 0 8	<b>FÍSICO</b>	R a d i a c i o n e s n o i o n i z a n t e s	E x p o s i c i o n e s p r o l o n g a d a s a l s o l	L e s i o n e s d e r m a t o l ó g i c a s , q u e m a d u r a s , c á n c e r			I n s t r u c t i v o n o r m a s d e s e g u r i d a d p a r a s a l i d a s d e c a m p o I - S G - 16 v e r s i o n 02 , p r o t e c c i o n s o l a r	R e s o l u c i o n 24 00/ 79 a r t. 63, 69 L e y 9/7 9 a r t. 10 7, 10 9	2	1	2	4	4	7	11 2	T o l e r a b l e	B a j a	I n s t r u c t i v o n o r m a s d e s e g u r i d a d p a r a s a l i d a s d e c a m p o I - S G - 16 v e r s i o n 02	F S G 77	S e n s i b i l i z a c i o n e n u s o d e p r o t e c c i o n s o l a r , G o r r a s



	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																								
SA LID AS A CA MP O (As esor ías , Edu c. Am bie nta l, Qu eja s, Per mis os, Co ntr o l y seg uim ient o, proy ec tos)	Com pre n de las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan dr ía, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás co mpre n de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mon ta	Rut in a rio	10	5	8	<b>ME CÁN IC O</b>	Ca í da s de obj eto s, pie dra s	reco rrido por área s de la emp resa, cant eras ,	Golp es, cont usio nes, lesio nes.			EP P	Re sol uci ón 24 00 art 11 7 # 1a, 62 8 #d	2	1	2	7	7	4	19 6	To ler ab le	BA JA			

	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.
SA LID AS A CA MPO (As esor ías , Edu c. Am bie nta l , Qu eja s, Per mis os, Co ntr o l y seg uim ient o, proy ec tos)	Com pre nde las se des reg iona les Ag ua s, Ale jan dr ía, Bos que s, Pá ra mo y Val les , ad em ás co mpre nde el pu ert o CI TES, Est aci ón de Pa so la mont a
Rut inario	35
	20
	8
<b>TRANSPORTE</b>	
Acid ent e de trá nsit o	Des plaz amie nto del pers onal a cum plir com ision es por terre nos de difíci l circ ulaci ón
Múlti ples lesio nes, fract uras, muer te.	
Ins tructiv o nor mas de se g. Pa ra el tra ns por te IS G 17	Le y 9/79 De cre to 614/84 Re sol uci ón 2070/86 Re sol uci ón 1016/89 De cre to 1295/94
2	1
1	2
4	10
7	280
	Mo der ado
	Me dia
	<b>I SG 17 Ins tructiv o de nor mas de seg urid ad pa ra el tra ns por te</b>
	<b>I SG 84</b>



	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																								
SA LID AS A CA MP O (Pe rmi sos de Ca uda l y mo nito reo de cor rient es hídr icas )	Com pren de las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás com pren de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mon ta	Rut ina rio	8	3	8	<b>BIO LÓ GIC O</b>	Vir us, ho ng os y ba cte ria s	Tom a de mue stra s de agu a en Vert mie ntos	Infec cion es, enfer med ades , viro sis			<b>EP P</b>	Le y 9/7 9 art. 10 1, 10 5	Re solu ción 24 00/ 79 art. 16 3, 16 5	2	1	2	7	4	4	11 2	To ler able	Baj a		



	ñit a, Gr anj a Lo s Oli vo s.																									
env asa do y mo ntaj e de sol uci ón abs orb ent e a los equ ipo s de mu estr eo	Co mp ren de las se de s reg ion ale s Ag ua s, Ale jan drí a, Bo sq ue s, Pá ra mo y Val les , ad em ás co mp ren de el pu ert o CI TE S, Est aci ón de Pa so la mo nta	Rut ina rio	4	1	8	<b>QUÍ MIC O</b>	der ra me s	Pro duct os Quí mic os	irrita ción de la Piel, que mad uras		<b>EP P</b>	Re sol uci ón 24 00 art 15 3 - 15 7, 16 1, 16 2, 16 6 - 16 8, 17 7 nu me ral 3a, 17 2, 17 4, 17 5, 17 8, 18 2 - 18 5, 20 5 - 20 7, 22 0 - 22 1	2	1	2	7	7	4	19 6	To ler ab le	Baj a				Sens ibiliz ació n en man ejo de sust anci as quím icas	







Recibo y evaluación de Fauna Silvestre decomisada	Estación de Paso	Rutinario	2	0	5	<b>BIOLOGICO</b>	Virus, hongos y bacterias	Mordeduras, picaduras, pelos, plumas, elementos contaminados de los animales entregados	Infecciones, virus, alergias	Instrucción de fauna en la estación de paso la montaña I-SG-10 Versión 2										Le y 9/79 Decreto 614/84 Resolución 2013/86 Resolución 1016/89 Decreto 1295/94	2	1	2	7	4	7	196	Toerable	Baja		Dotación de EPP, (guantes, tapabocas, delantal)	Plan de formación en manipulación de especies animales y vegetales
---	------------------	-----------	---	---	---	------------------	---------------------------	---	------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	---	---	-----	----------	------	--	---	--

**Anexo 5. Modelo de lista de verificación para inspección general CORNARE**

AREA		Fecha		D	M	A	No
Instalaciones	Descripción	Si	No	Acción correctiva			
Pisos	Con huecos						
	Desnivelados						
	Resbaladizos						
	Húmedos						
	Con obstáculos						
	Falta espacio						
Techos	Con desprendimientos						
	Con grietas						
	Sucios						
Muros o paredes	Húmedas						
	Con grietas						
	Sucias						
	Obstaculizadas						
	Con objetos innecesarios						
Puertas	Descompuestas						
	Con defectos						
Iluminación (Lámparas)	Insuficiente						
	Mal ubicadas						
	Apagadas						
	Sucias						
Ventilación	Insuficiente Inadecuada						
Sitios de Almacenamiento	Buena distribución						
	Espacio suficiente						
	Arrumes estables						
	Identificados						
	Clasificados						



**Modelo de lista de verificación para inspección general**

<b>AREA</b>		<b>Fecha</b>		<b>D</b>	<b>M</b>	<b>A</b>	<b>No</b>
<b>Instalaciones</b>	<b>Descripción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Acción correctiva</b>			
Eléctricas	Cables desprotegidos						
	Cables en el piso						
	Tomas sobrecargados						
	Instalaciones provisionales						
	Instalaciones defectuosas						
Señalización	Existe						
	Es visible						
	Está bien ubicada						
Acueducto	Con escapes						
	Taponamientos						
	Corrosión						
Máquinas y herramientas	Tienen los resguardos						
	Están aseadas						
	Cables conductores de energía en buen estado						
	Se almacenan en forma Correcta						
	Defectuosas						
Residuos y deshechos	Se depositan en recipientes adecuados						
	Son clasificados						
	Se almacenan Correctamente						
Equipo contra incendio	Están recargados						
	Corresponde al tipo de Riesgo						
	Están señalizados						
	Hay suficientes						

**Evaluador** \_\_\_\_\_

## Anexo 6. Informe de investigación de accidente o incidente de COLMENA riesgos profesionales

Ciudad de realización de la investigación:	Contrato No.	Fecha:	Día:	Mes:	Año:
Nombre del Investigador	<b>CLASIFICACION</b>	Incidente	Leve	Grave	Mortal

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA									
Tipo de Vinculación Laboral	Empleador:			Contratante:			CTA:		
EPS	Código EPS			AFP			Código AFP		
Nombre de la actividad Económica									
Código de la actividad Económica									
Nombre o Razón Social									
No de identificación del Empleador		Nit	CC	CE	NU	PA	No		
Departamento	Municipio			Zona			Cabecera municipal - Urbana	Resto - Rural	
Dirección									
Teléfono									
Fax									

INFORMACION DE LA SEDE DEL TRABAJADOR									
Nombre de la actividad Económica de la sede del Trabajador							Código:		
Código de la actividad Económica del centro de trabajo							Código:		
Dirección									
Teléfono									
Fax									
E-MAIL									
Departamento	Municipio			Zona			Cabecera municipal - Urbana	Resto - Rural	

DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO									
Tipo de Vinculación	Planta	Misión	Cooperado			Estudiante o Aprendiz		Independiente	
Nombre									
No de identificación del Empleador									
Fecha Nacimiento		Día	Mes	Año	Edad	Sexo		M	F
Dirección									
Departamento	Municipio			Zona			Cabecera municipal - Urbana	Resto - Rural	
Teléfono									
Fax									
E-MAIL									
Cargo									
Tiempo de ocupación habitual al momento del accidente				Código Ocup. Hab.					
Fecha de Ingreso a la empresa		Día	Mes	Año	Jornada de Trabajo		Diurno	Nocturno	
Centro de trabajo donde labora					Área de trabajo				
Funciones asignadas									
Formación específica para la realización del trabajo (registros)									
Capacitación y Entrenamiento Específico recibido por la empresa (Anexar registros)									
Listado de EPP que portaba al momento del AT									

**DATOS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE**

Numero del Reporte del AT		Día de la semana en que ocurrió el AT			
Fecha del Accidente	Día	Mes	Año	Hora (de 0 a 23 h) del Accidente	
Jornada en que sucede el AT		Normal	Extra	Estaba realizando su labor habitual	
Tiempo laborado previo al AT		Hora		Minutos	
Tipo de Accidente	Violencia	Tránsito	Deportivo	Recreativo o Cultural	Propios del Trabajo
Causó la muerte al trabajador		Sí	No	Zona	Cabecera municipal - Urbana
Departamento		Municipio		Resto - Rural	
Lugar donde ocurrió el AT		Dentro de la empresa		Fuera de la empresa	

**SITIO DEL ACCIDENTE O INCIDENTE**

1. Almacenes o depósitos	5. Escaleras
2. Áreas de producción	6. Parqueaderos o áreas de circulación vehicular
3. Áreas recreativas o deportivas	7. Oficinas
4. Corredores o pasillos	8. Otras áreas comunes
9. Otros especificar	

**TIPO DE LESION**

10. Fractura	60 Quemadura
20. Luxación	70 Envenenamiento o intoxicación aguda o alergia
25 Torcedura, esguince, desgarro muscular, hernia, laceración de músculo o tendón sin herida	80 Efecto del tiempo, del clima u otro relacionado con el ambiente
30 Conmoción o trauma interno	81 Asfixia
40. Amputación o enucleación (exclusión o pérdida del ojo)	82 Efecto de la Electricidad
41 Herida	83 Efecto nocivo de la radiación
50 Trauma superficial (incluye rasguño, punción o pinchazo y lesión en ojo por cuerpo extraño)	90 Lesiones Múltiples
55 Golpe o contusión o aplastamiento	99 Otro especificar

**PARTE DEL CUERPO AFECTADA**

1 Cabeza	4. Miembros Superiores
1.12 Ojo	4.46 Manos
2 Cuello	5. Miembro Inferiores
3 Tronco (Incluye Espalda, Columna Vertebral, Medula Espinal, Pelvis)	5.56 Pies
3.32 Tórax	6 Ubicaciones Múltiples
3.33 Abdomen	7. Lesiones Generales u otras

**AGENTE DE LA LESION**

1. Maquinas y/o Equipos	4.4 Radiaciones
2. Medios de Transporte	5. Ambiente de trabajo (incluye superficies de tránsito y de trabajo, muebles, tejados en el exterior, interior o subterráneos)
3. Aparatos	6. Otros Agentes no clasificados
3.36 herramientas, Implementos o Utensilios	6.61 Animales (Vivos o Productos animales)
4. Materiales o Sustancias	7. Agentes no clasificados por falta de datos

**MECANISMOS O FORMA DEL ACCIDENTE O INCIDENTE**

1. Caída de Persona	6. Exposición o Contacto con temperaturas extremas
2. Caída de Objeto	7. Exposición o contactos con la electricidad
3. Pisada, Choques o Golpes	8. Exposición o contacto con sustancias nocivas o radiaciones o salpicaduras
4. Atrapamientos	9. Mecanismos en movimiento
5. Sobreesfuerzo, Esfuerzo excesivo, o falso Movimiento	10. Otro, Especifique

**DATOS DE LA ENTREVISTA A TESTIGOS (Iniciar con el Involucrado)**

Presenciaron el accidente?					
Nombre del entrevistado					
No de identificación	CC	CE	NU	PA	No
Cargo					
Labor que desempeña el trabajador					
Persona que da la orden de realizar la labor					
ENTREVISTA					
Firma del Testigo					

**DESCRIPCION DEL ACCIDENTE O INCIDENTE**

--

**PERDIDAS**

Hubo pérdidas Humanas?	Si	No
Hubo pérdidas Materiales?	Si	No
El bien afectado es propiedad de	La Empresa	El Cliente                      Otros
Nombre del equipo y/o instalación afectada		

**ANÁLISIS DE CAUSAS****BASICAS O MEDIATAS**

**Relacione las causas básicas o mediatas según la metodología aplicada. (Ver metodología sugerida).**

**INMEDIATAS**

**Relacione las causas inmediatas según la metodología aplicada . (Ver metodología sugerida).**

OBSERVACIONES Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN:

--

**CROQUIS Y/O FOTOGRAFIAS**

**COMPROMISO DE ADOPCION DE MEDIDAS DE INTERVENCION**

MEDIDAS DE INTERVENCION	RESPONSABLE	TIEMPO DE IMPLEMENTACION

Fecha de elaboración del informe:  
Fecha de envío a ARP:

\_\_\_\_\_  
**Nombre y Firma del Jefe Inmediato o Supervisor**

\_\_\_\_\_  
**Nombre y firma del representante  
COPASO**  
Vigia Ocupacional

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del Encargado del programa  
Licencia S.O.

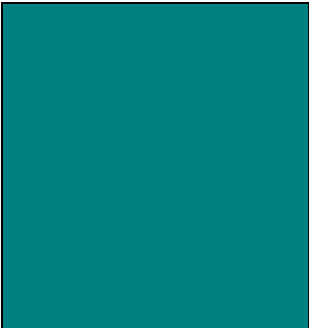
\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma del Profesional Con  
de Salud Ocupacional  
No de Licencia

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del representante legal

### Anexo 7 Matriz factores de riesgo

No.	GRUPO	FACTOR	AFECTACION
1	FISICO	Exposición a ruido	PERSONA
		Iluminación deficiente	PERSONA
		Iluminación en exceso	PERSONA
		Altas temperaturas	PERSONA
		Bajas temperaturas	PERSONA
		Radiaciones ionizantes	PERSONA
		Radiaciones no Ionizantes	PERSONA
		Vibraciones	PERSONA
2	QUIMICO	Gases y vapores	PERSONA Y MEDIO AMBIENTE
		Polvos	PERSONA Y MEDIO AMBIENTE
		Humos	PERSONA Y MEDIO AMBIENTE
		Manipulación de sustancias químicas	PERSONA
3	BIOLOGICO	Virus	PERSONA
		Hongos	PERSONA
		Bacterias	PERSONA
		Intoxicaciones	PERSONA
4	ERGONÓMICOS	Carga postural estática	PERSONA
		Carga postural dinámica	PERSONA
		Diseño del puesto de trabajo	PERSONA
		Carga de los Sentidos	PERSONA
5	MECÁNICOS	Caídas desde alturas	PERSONA
		Caídas al mismo nivel	PERSONA
		Caída de Objetos	PERSONA
		Atrapamiento	PERSONA
		Golpeado por o contra	PERSONA
		Cortes por objetos	PERSONA
		Proyección de partículas	PERSONA
6	ELÉCTRICOS	Contacto eléctrico directo	PERSONA
		Contacto eléctrico indirecto	PERSONA
		Electricidad estática	PERSONA
7	PSICOSOCIALES	<b>Contenido de la tarea</b>	<b>PERSONA</b>
		Organización del tiempo de trabajo	PERSONA
		Relaciones humanas	PERSONA

		Gestión administrativa	PERSONA
8	NATURALES	Sismo	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Vendaval	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Granizada	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Inundaciones	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Descargas Eléctricas Atmosféricas (Rayos)	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Deslizamientos	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
9	DE ORIGEN SOCIAL	Enfrentamientos armados	PERSONA
		Atentado contra las instalaciones	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Atentado contra los funcionarios (Atracos, secuestros, asesinatos)	PERSONA
		Mina Antipersonal	PERSONA
10	TRANSPORTE	Accidentes de tránsito	PERSONA
		Arrollamiento de personas	PERSONA
11	LOCATIVO	Condiciones de pisos	PERSONA
		Condiciones de techos	PERSONA
		Condiciones de paredes	PERSONA
12	TECNOLOGICOS	Incendio	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Incendio de Gases y Líquidos Inflamables	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Explosión	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
		Ruptura de Maquinaria o Equipos	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD

	Colapso Estructural	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
	Fuga de Gases o vapores peligrosos	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD
	Derrame de Productos Químicos	PERSONA MEDIO AMBIENTE Y PROPIEDAD



## Anexo 8. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1. Organización de la Salud O.</b>													
<b>- Política</b>													
Redacción y firma			X										
Publicación			X										
Divulgación				X	X								
<b>- Objetivos</b>													
Planteamiento			X										
<b>- Determinación de Niveles de Participación</b>													
Asignación de responsabilidades				X	X								
<b>- Reglamento de Higiene y Seguridad.</b>				X									
<b>- Comité de Salud Ocupacional.</b>													
Conformación					X								
Registro					X								
Reuniones						X	X	X	X	X	X	X	X
<b>- Implementación de registros estadísticos</b>						X	X	X	X	X	X	X	X
<b>- Actualización Cronograma</b>			X										
<b>- Evaluación del Programa.</b>													
<b>2. Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo</b>													
<b>- Formatos de</b>													
Historia Clínica			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ausentismo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>-Evaluaciones Médicas</b>													
Pre-ocupacionales			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Periódicos									X				
Egreso			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

- Sistema de Vigi. Ocupacional						X							
- Definición # de botiquines y dotación periódica				X									
<b>3. Subprograma de Higiene Industrial</b>													
- Evaluación de riesgos			X				X		X				
- Implementación correctivos			X			X				X			
- Estudios de seguimiento							x						
<b>4. Subprograma de seguridad Industrial</b>													
- Programa de Señalización		X											
- Elementos de Protección Personal			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>- Inspecciones</b>													
- Definición de cronograma		x											
Ejecución			x										X
<b>- Investigación de accidentes</b>		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento y Recomendaciones				x			x			x			
<b>- Análisis de Accidentes de Trabajo</b>													
<b>Capacitación</b>			X			X		X		X			
- Programa de inducción		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Establecimiento de registros y sistemas de información			X				X						