

DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES  
"TELECOM" GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA

**ANGELICA MARIA MORENO ORDOÑEZ**  
**CAROL ANDREA CORREA VALENCIA**

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE OCCIDENTE  
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL  
AREA DE SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2001

DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES  
"TELECOM" GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA

**ANGELICA MARIA MORENO ORDOÑEZ  
CAROL ANDREA CORREA VALENCIA**

**Monografía para optar al título de  
Ingeniero Industrial**

**Director  
LUIS ALFONZO GARZON AGUIRRE  
Ingeniero Industrial**

CORPORACION UNIVERSITARIA AUTONOMA DE OCCIDENTE  
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL  
AREA DE SALUD OCUPACIONAL  
SANTIAGO DE CALI  
2001

A Luis Eduardo, mi padre;

Por su incentivo, grandes consejos para continuar el camino y su  
inmenso amor.

A Edward, Paula, Claudia, Sandra, mis hermanos,

Por ser mis puntos de apoyo para alcanzar esta meta,

A Cilia Ena, mi madre;

Por ofrecerme su Amor sin límites, por descubrir y participar  
Conmigo su belleza espiritual y su especial talento.

Por entenderme, alentarme con su confianza y guiarme

Con sus consejos cuando emprendía una nueva tarea.

Por ser la luz en mi hogar y en mis pensamientos,

luz en mis decisiones y en mis sentimientos; por ser

mi fuerza y mi salvación.

A todas aquellas personas que comparten con mi familia y conmigo la  
alegría de este triunfo.

*Angélica María*

A Janeth, mi madre;

Quien me ha dado su amor incondicional, me ha guiado con su Sabiduría. Por ser el aliento en todos los momentos de angustia, Por enseñarme a ser perseverante y a luchar para lograr esta meta.

Por escucharme y entenderme, por apoyar mis decisiones y estar siempre a mi lado sin dejar derrumbar las ilusiones y los sueños que en algún momento parecían inalcanzables, por nunca desvanecer

Para lograr juntas este triunfo.

A Jorge mi padre;

Por su amor incondicional, su apoyo, consejos.

A Gladis, mi abuela;

Por estar en los momentos importantes de mi vida, por su apoyo y amor sincero.

A Patricia, mi tía;

Por sus consejos y la motivación oportuna.

A Vivían y Felipe, mis primos;

Por estar siempre conmigo, por entenderme y escucharme en  
todo momento.

A Alexander, mi novio;

Por alentarme a seguir adelante, por sus consejos y amor  
incondicional.

Carol Andrea

## **AGRADECIMIENTOS**

### **De Angélica María Moreno:**

En estos momentos, al culminar esta etapa de formación no solo profesional sino personal, deseo manifestar mis agradecimientos no solamente a mi familia, también a mis amigos y a Dios -el Amigo que nunca falla- por haber compartido conmigo dificultades y alegrías, por ayudar en mi crecimiento espiritual y en mi fortalecimiento como persona, por brindarme apoyo y consejo incondicional siempre, por ser mis compañeros de lucha y de arduas caminatas por la vida.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente proyecto.

**De Carol Andrea Correa:**

Quiero agradecer a todas las personas que en algún momento me brindaron su ayuda para lograr esta gran meta de mi vida. A mis profesores por darme los conocimientos para aplicar en el campo laboral de una forma exitosa, a mis amigos por darme el apoyo necesario, a mis compañeros por compartir conmigo el camino que me conllevó a este triunfo.

Agradezco inmensamente a Dios por fortalecerme espiritualmente para vencer todos los obstáculos que se me presentaron y a cada una de las personas para las que sea un motivo de alegría mi triunfo.

**Las autoras expresan su especial agradecimiento a:**

**Luis Alfonso Garzon Aguirre,** Ingeniero Industrial y Director del Proyecto por brindarnos la oportunidad de contar con su amistad, sus enseñanzas y experiencias profesionales, por darnos la confianza y el soporte necesarios para realizar este proyecto de grado.

**Mónica Patricia Collazos,** Coordinadora Proyectos Pasantía de Telecom., por su valiosa colaboración, aporte de ideas y entusiasmo continuo en la elaboración de este proyecto.

En general, nuestros agradecimientos a todas las personas que colaboraron de forma espiritual y física en la realización de este proyecto.



## NOTA DE ACEPTACIÓN

Este trabajo fue presentado ante  
el comité de grado para optar al  
título de Ingeniera Industrial.

LUIS ALFONSO GARZON A.  
DIRECTOR

JOSE SAUL HENAO  
JURADO

JOSE HARVEY JARAMILLO  
JURADO

SANTIAGO DE CALI , MAYO 29 DE 2001

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
0. Introducción	1
1. Tema	3
2. Problema	8
2.1 Planteamiento del problema	8
2.2 Formulación del problema	10
2.3 Sistematización del problema	11
3. Objetivos	13
3.1 Objetivos empresariales	13
3.2 Objetivo general	17
3.3 Objetivos específicos	18

4. Justificación	20
5. Metodología	26
6. Diagnostico de la Situacion Actual	29
6.1 Evaluación	30
6.1.1 Evaluación de la estructura	30
6.1.2 Planes de emergencia	33
6.1.3 Comité paritario de salud ocupacional	36
6.2 Valoración individual de: estructura, plan de Emergencia y copaso.	39
6.2.1 Evaluación estructura	39
6.2.2 Planes de emergencia	40
6.2.3 Comité paritario de salud ocupacional	41
6.3 Matriz de análisis estratégico direccional ( General electric company ).	42
6.3.1 Debilidades	44
6.3.2 Fortalezas	49
6.3.3 Oportunidades	51
6.3.4 Amenazas	54
7. Marco Teorico	56

7.1	Conceptos Básicos sobre Salud Ocupacional	56
7.1.1	Accidente de trabajo	56
7.1.2	Diagnóstico de condiciones de trabajo y salud	57
7.1.3	Enfermedad profesional	58
7.1.4	Ergonomía	58
7.1.5	Condiciones de trabajo y salud	59
7.1.6	Higiene ocupacional o industrial	59
7.1.7	Medicina ocupacional o del trabajo	60
7.1.8	Plan integrado de educación	60
7.1.9	Política de salud ocupacional	61
7.1.10	Programa de salud ocupacional	61
7.1.11	Promoción de la salud en el trabajo	62
7.1.12	Riesgo ocupacional	62
7.1.13	Salud ocupacional	63
7.1.14	Seguridad ocupacional o industrial	64
7.1.15	Sistema de vigilancia epidemiológica ocupacional	64
7.2	Clasificación de factores de riesgo de acuerdo a las Condiciones de trabajo.	65
7.2.1	Condiciones de higiene	65

7.2.1.1	Factor de riesgo físico	65
7.2.1.2	Factor de riesgo químico	66
7.2.1.3	Factores de riesgo biológico	67
7.2.2	Condiciones ergonómicas	68
7.2.2.1	Factor de riesgo ergonómico	68
7.2.3	Condiciones de seguridad	69
7.2.3.1	Factor de riesgo mecánico	69
7.2.3.2	Factor de riesgo eléctrico	70
7.2.3.3	Factor de riesgo locativo	71
7.3	Valoración de factores de riesgo	71
7.3.1	Grado de peligrosidad (Gp)	71
7.3.2	Grado de repercusión (Gr)	73
8.	Diagnostico Integral de Condiciones de Trabajo y Salud	78
8.1	Objetivos del Panorama	80
8.2	Definicion del Panorama	81
8.3	Metodologia para la Evaluacion del Panorama de Riesgos	81
8.3.1	Planeación y Organización	82

8.3.2	Ejecución	83
8.3.3	Valoración y Priorización	86
8.4	Panorama de Riesgos	86
8.4.1	Panorama Edificio Adpostal	88
8.4.2	Panorama Edificio Gerencia	88
8.4.3	Panorama Resumen Edificio Adpostal y Gerencia	89
9.	Programa de salud ocupacional gerencia departamental	
	Valle del Cauca	90
9.1	Política	90
9.2	Misión	92
9.2.1	Misión propuesta	92
9.3	Visión	93
9.4	Objetivos	93
9.4.1	Objetivo general	94
9.4.2	Objetivos específicos	94
9.5	Estructura Organizacional	95
9.5.1	Generalidades de la empresa	95
9.5.1.1	Actividad económica	96
9.5.1.2	Reseña histórica	96

9.5.1.3	Infraestructura y equipos utilizados	100
9.5.1.4	Servicios prestados	101
9.6	Organización del trabajo	103
9.6.1	Forma de contratación de los trabajadores	103
9.6.2	Distribución de la planta de personal	104
9.6.3	Distribución de personal por áreas y clase de Riesgo	104
9.6.4	Horarios de trabajo	105
9.6.5	Beneficios al personal	106
9.7	Organigrama general	108
9.8	Organización de la salud ocupacional	109
9.8.1	Estructura orgánica de la salud ocupacional	109
9.9	Recursos	110
9.9.1	Recurso humano	110
9.9.1.1	Recurso humano a nivel nacional	110
9.9.1.2	Recurso humano a nivel departamental	111
9.9.2	Recurso financiero	112
9.9.3	Recurso técnico	112
9.9.3.1	Elementos de Protección	113

9.9.3.2	Dotacion Vestido Y Calzado	115
9.9.3.3	Mantenimiento	116
9.10	Niveles de responsabilidad y funciones	117
9.10.1	Vicepresidente de recursos humanos	117
9.10.2	Jefe de división de bienestar y asuntos sociales	118
9.10.3	Jefes de recursos humanos gerencias	
	Departamentales	119
9.10.4	Responsable programa salud ocupacional	120
9.10.5	Medico asesor especialista en salud ocupacional	
	Contratista ARP	124
9.10.6	Profesional asesor del área social, especialista	
	en Salud Ocupacional, Contratista ARP	126
9.11	Subprograma de Higiene Industrial	129
9.11.1	Definicion	129
9.11.2	Objetivos	130
9.11.3	Actividades, intervenciones y procedimientos	131
9.11.4	Plan de Ejecución	133
9.11.5	Propuesta Manejo de Ausentismo	135
9.12	Subprograma de Seguridad Industrial	140



9.12.1	Definicion	140
9.12.2	Objetivos	140
9.12.3	Actividades, intervenciones y procedimientos	141
9.12.4	Plan de Ejecución	143
9.13	Subprograma de Medicina Preventiva	146
9.13.1	Definicion	146
9.13.2	Objetivos	147
9.13.3	Actividades, intervenciones y procedimientos	148
9.13.4	Plan de Ejecución	149
10.	Comité paritario de salud ocupacional	154
10.1	Funciones de los Integrantes del Copaso	156
10.2	Reuniones del Comité	157
10.3	Capacitación para el Copaso	160
10.4	Funciones fundamentales	160
10.5	Proceso Conformacion del Copaso	161
11.	Estructuración de las brigadas de emergencia	165
11.1	Definición y funciones de grupos especializados	166
11.1.1	Grupo prevención, control y extinción de incendios	167
11.1.2	Grupo evacuación de personas	171

11.1.3	Grupo rescate y salvamento	175
11.1.4	Grupo primero auxilios	179
11.1.5	Grupo comunicaciones	183
12.	Administración de la Salud Ocupacional	187
13.	Cronograma de actividades	191
14.	Conclusiones	193
15.	Recomendaciones	196
	Bibliografía	199

## LISTA DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1. Valoración Evaluación Estructura	200
<b>Tabla 2. Valoración Planes de Emergencia</b>	
<b>201</b>	
Tabla 3. Valoración Comité Paritario	202
Tabla 4. Calificación de la Evaluación	203
Tabla 5. Factor de Ponderación	204
<b>Tabla 6. Escalas para la Valoración de Factores</b>	
<b>de Riesgo que Generan Accidente de Trabajo</b>	<b>205</b>

**Tabla 7. Distribución de la Planta de Personal**

**206**

## LISTA DE ANEXOS

	Pag.
<b>Anexo 1</b> Estructura orgánica salud ocupacional	208
<b>Anexo 2.</b> Resolución N°. 00010000 - 9510 04 OCT. 1991	209
<b>Anexo 3.</b> Formato Especifico Panorama	230
<b>Anexo 4.</b> Panorama Edificio Adpostal	232
<b>Anexo 5.</b> Panorama Edificio Gerencia	248
<b>Anexo 6.</b> Panorama Resumen Adpostal y Gerencia	288



## **RESUMEN**

Este trabajo contiene el Programa de Salud Ocupacional desarrollado para la empresa Nacional de Telecomunicaciones "Telecom" incluido los tres subprogramas de Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial, con sus respectivos planes de acción.

La elaboración del proyecto se fundamenta en la necesidad presentada por la empresa de cumplir con los requerimientos de ley establecidos en cuanto a Seguridad social y a bienestar de los colaboradores, además de su interés por optimizar su Recurso Humano para lograr una compañía más productiva.

Para lograr el objetivo del proyecto se llevó a cabo una metodología de observación en cada uno de los puestos de trabajo para determinar los riesgos

profesionales generados y elaborar el panorama de riesgos con una evaluación Cualitativa-Cuantitativa.

Se evaluó el programa de salud ocupacional a nivel nacional para determinar el desarrollo del mismo y lograr la elaboración de uno nuevo ajustado a las necesidades reales de la empresa en el Valle del Cauca.

Posteriormente se elaboraron los tres subprogramas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.

Para asegurar que existiera un ente regulador y vigilador del programa de salud ocupacional, se hizo todo el proceso de elección y conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional dando total cumplimiento según las normas de ley vigentes. Y por ultimo se organizaron las brigadas de emergencia.



El proyecto se llevo a feliz termino gracias a la colaboración amplia y amable de todo el personal, colaboradores y directivos, de la empresa "Telecom" y gracias a la dirección y ejecución de los responsables.

## **0. INTRODUCCION**

Para las empresas hoy en día, se hace necesario contar con un programa estructurado de Salud Ocupacional adaptado a las necesidades reales de la compañía.

Este proyecto nació de la preocupación de "Telecom" Gerencia Departamental Valle del Cauca, por controlar los riesgos que atentan contra la salud de sus colaboradores y contra sus recursos materiales y financieros.

Debido a que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por

consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social.

La Gerencia Departamental Valle del Cauca de "Telecom", por tanto, asume su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las actividades de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, por ello se hace necesario la elaboración del presente Programa de Salud Ocupacional, tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores en sus correspondientes ocupaciones para ser desarrollado en forma multidisciplinaria.

## 1. TEMA

La empresa Nacional de Telecomunicaciones "TELECOM" entro en funcionamiento el 24 de mayo de 1947. Desde entonces no ha sido ajena a los cambios sociales, económicos y culturales del país, y debido a estos, las necesidades del mercado han cambiado, obligando a la empresa a desarrollar nuevos y mejores servicios con el fin de satisfacer de la mejor manera las necesidades de un mercado inestable, llevando la cobertura de atención hasta las poblaciones más remotas del país. Consolidando una imagen de servicio y la construcción de una red de comunicaciones muy avanzada. Todo con el fin de lograr día a día más y mejor cobertura en el mercado de las telecomunicaciones.

Hasta 1998 TELECOM se había posicionado en el mercado con los productos líderes: Transmisión de datos, voz, imagen y vídeo, Integrados y satelitales.

No obstante los cambios realizados a la constitución de 1991 donde se consagro la libre competencia como una posición dominante en el mercado, desmonopolizo, con algunas excepciones, la prestación de los servicios públicos domiciliarios dentro del cual se incluyeron las telecomunicaciones (Telefonía publica básica conmutada local, telefonía publica básica conmutada LD); de esta manera se dio entrada a la competencia directa ETB y ORBI TEL.

Por tanto, dado que las tendencias actuales son a la globalización de la economía, apertura y libre competencia e incremento de la participación de las Telecomunicaciones en la Economía de los Países, TELECOM debe adaptarse a los nuevos estándares de competitividad nacional e Internacional.

Sin embargo en el nuevo plan de gobierno esta definido la privatización de las empresas que estén generando perdidas. TELECOM lleva 2 años consecutivos generando perdidas y si en este año su estado de perdidas y ganancias vuelve a dar negativo la empresa será privatizada. Es por eso que se hizo necesaria la reestructuración organizacional, que busca aumentar su competitividad, a partir del desarrollo del talento humano, ya que se tiene los recursos físicos y tecnológicos.

Debido a tal reestructuración, se hizo necesario usar los métodos, los tiempos y las cargas laborales, para redistribuir las funciones y elaborar los diagramas de recorrido de proceso que permiten optimizar los grupos. El estudio arrojó propuestas como adecuación de espacio físico, equidad funcional entre los empleados, optimización de las cargas laborales por puesto de trabajo entre otras. Para llegar a ello, una de las etapas es considerar la importancia que tiene el trabajador, dentro de la empresa y la necesidad que esta tiene de brindarle las mejores condiciones físicas y ambientales en su puesto de trabajo.

TELECOM en sus múltiples proyectos ha decidido dar cumplimiento a la Normatividad del Gobierno vigente en salud Ocupacional. Se hace entonces necesario organizar un "Programa de Salud Ocupacional" específico para la Gerencia Departamental Valle del Cauca. Para permitirle consolidarse como la empresa líder del sector en el área de Seguridad Social, y a la vez por este medio lograr el desarrollo integral de su Talento Humano.

Este proyecto propone el diseño del Programa de Salud Ocupacional, que sirva para tomar las medidas correctivas y preventivas necesarias en cuanto a Salud, Higiene y seguridad Industrial. Teniendo en cuenta que el desarrollo socioeconómico se asocia con la calidad de vida de la población y que la productividad es factor clave en este desarrollo. Las condiciones de vida de los trabajadores son el motor de la empresa, dependen en gran parte de un óptimo ambiente laboral en relación con niveles seguros de trabajo.

Este proyecto pretende la evaluación de tres aspectos importantes:

1. Realizar un diagnostico de la situación actual
2. Elaboración de los subprogramas de Higiene, seguridad Industrial y Medicina Preventiva
3. Planeación de la Administración del Programa de Salud Ocupacional.

El proyecto será realizado en condición de pasantía y lo integran dos estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Autónoma de Occidente.

Luego de tener los datos se procederá al análisis y depuración de la información, realizando un diagnostico de la situación actual, se determinara el Panorama General de Riesgos ocupacionales, se elaborara los Subprogramas de Higiene, seguridad Industrial y Medicina Preventiva y finalmente se planteara la Administración del Programa de Salud Ocupacional y su respectivo plan de Acción.

**TEMA: "DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES TELECOM"**



## **2. PROBLEMA**

### **2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

COLOMBIA ha asistido las ultimas décadas a una innegable perdida de los valores sociales, que a la mano de una cultura facilista y de consumo que halaga la sagacidad y el dinero fácil, ha traído como consecuencia una relativa mutación de los conceptos éticos de quienes tienen la inmensa responsabilidad del ejercicio de la función publica. El camino hacia el desarrollo es largo y complejo por naturaleza, se encuentra en este Estado un obstáculo inmenso en su propósito de obtener no solo los

mejores índices de crecimiento económico sino la productividad y la competitividad.

A finales de 1998, cuando se inicio la competencia en larga distancia, pocos se imaginaron que tanto podría cambiar TELECOM, un año después. Para sorpresa de muchos hoy se percibe una empresa diferente. En menos de 12 meses, la empresa cambio radicalmente estrategias de mercadeo y atención al cliente, ha optimizado el uso de sus redes y cada vez se habla con mayor énfasis sobre la necesidad de poner la vista en nuevos negocios.

Para TELECOM esta reestructuración del talento Humano es su ultima oportunidad para ser productiva, antes de que la empresa se venda por no haber sido rentable para el Gobierno en los 2 últimos años (una empresa del Estado que de perdidas en 3 años consecutivos será vendida a particulares).

La empresa ha manifestado el interés de minimizar y controlar los riesgos existentes que en un momento dado perjudiquen la salud del trabajador, para ello quiere reestructurar el programa de Salud Ocupacional Nacional

para implementarlo específicamente en la Gerencia Departamental Valle, con el fin de garantizar que sus trabajadores cuenten con las condiciones mínimas requeridas para la correcta ejecución de sus labores, proporcionando un clima organizacional estable, gracias a la satisfacción y seguridad de sus empleados.

## **2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Como mejorar las condiciones laborales del personal, para optimizar la atención al cliente en la EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM VALLE DEL CAUCA, logrando reposicionarla en el mercado de las Telecomunicaciones y convertirse en Una Compañía de Clase Mundial.

Cómo diseñar los Subprogramas de higiene, seguridad y medicina preventiva en cada una de las Areas funcionales, de los diferentes Grupos de Trabajo de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones TELECOM, para plantear alternativas de solución que contribuyan a elevar el nivel de salud de los trabajadores y a mejorar el medio ambiente de los mismos, para lograr una mayor eficiencia en la prestación del servicio?

### **2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

- Cuál es el estado actual de la empresa en cuanto a ejecuciones en el área de Salud Ocupacional?
- Cómo es el manejo de información de salud ocupacional?

- Tienen en claro los conceptos básicos de salud, seguridad e higiene industrial?
- Cómo optimizar los procesos en los cuales interrelacionan diferentes grupos de la organización?
- Cómo afecta el estado físico y psicológico a los miembros de la organización?
- Implementar un programa de salud ocupacional ayudará al desarrollo de funciones con eficiencia?

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVOS EMPRESARIALES**

Los procesos organizacionales en siglo XXI están orientados al desarrollo del talento humano en sus dimensiones personales, profesionales. Conducidas por valores y principios que permiten la creación de equipos conformados por colaboradores que se rigen por proceso éticos.

Permitiendo el desarrollo profesional y tecnológico en una sola dirección: El Mercado de las Telecomunicaciones. Y así organizar el talento humano en procesos operativos como el desarrollo de funciones y la proyección que cada colaborador puede tener en la ejecución de sus labores.

Con el fin de invitarlos a participar de problemas psicológicos orientados al crecimiento y mejoramiento de la empresa de acuerdo a las políticas económicas que nos rigen en la actualidad y permitir el desarrollo de procesos tales como:

Desarrollo del PAD

Programa de Comunicación Interna Organizacional

Redistribución de Carga Laboral y Mental

Optimización del Desarrollo de los Equipos de Trabajo

Formación de Líderes

Programa de Auto cuidado (Salud Mental, Riesgos Profesionales)

Desarrollo de Programas Educativos, creación de Cultura Competitiva

Desarrollo e implementación del programa de Salud ocupacional.

De acuerdo a las razones anteriores la empresa está interesada en educar con base en su filosofía organizacional la cual hace referencia a:

Satisfacer a nuestros clientes en sus necesidades y expectativas de Telecomunicaciones, con servicios de alta calidad. Para ello contamos con un equipo humano comprometido al cual brindamos desarrollo, capacitación y estímulo. Nos apoyamos en una tecnología de punta en el fortalecimiento de nuestras habilidades comerciales y en una presencia institucional en el territorio colombiano, así maximizamos el valor que aportamos al país, a nuestros empleados y a nuestros clientes.

Para satisfacer al cliente se tiene que preparar el talento humano hacia una cultura de pertenencia conducida por procesos: lógicos, coherentes, culturales y educativos que sean asequibles al trabajador en todos los niveles culturales y educativos facilitando la modificación del comportamiento sobre metas claras relacionadas con la productividad económica de la empresa y así implementar programas que fortalezcan la salud del trabajador viéndose reflejada en la eficacia/eficiencia de los equipos de trabajo para llevar a cabo una cultura centrada en procesos.

De acuerdo a lo anterior es necesario preparar los colaboradores y líderes organizacionales hacia una educación centrada en equipos cuyo fin común es cumplir la misión dentro de su filosofía.



Por las razones anteriores, se ha invitado a la participación del desarrollo de nuestra propuesta a la Universidad Autónoma de Occidente con su Programa de Ingeniería Industrial., Universidad Javeriana con la Facultad de Humanidades, carrera Psicología y a la Universidad Santiago de Cali, Facultades de Ciencias Económicas carrera de Administración de Empresas.

Con la vinculación de estudiantes de las instituciones educativas anteriormente mencionadas de acuerdo al objetivo establecido el cual es: Diseño de Programas de Mejoramiento de Equipos de Trabajo bajo un marco competitivo y Desarrollo de Un Programa de Salud Ocupacional.

Se requiere llegar al establecimiento de un programa que modifique y mantenga la conducta renovada hacia el desarrollo de actitudes positivas, reafirmación de ambivalente en la conformación de los equipos administrativos relacionados con la productividad laboral dentro de su entorno competitivo.

### **3.2 OBJETIVO GENERAL**

Plantear un Programa de Salud Ocupacional en la Empresa "Telecom" Cali, con el fin de mejorar las condiciones laborales de todo el personal y optimizar la calidad de vida contribuyendo a mejorar la eficiencia y la eficacia en la productividad y aumentar la competitividad en la Empresa Nacional de Telecomunicaciones TELECOM Gerencia Departamental Valle del Cauca.

### 3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Elaborar panorama de higiene y seguridad industrial.
2. Identificar, analizar, y evaluar los factores de riesgo ocupacionales que pueden afectar la integridad física y mental del personal en sus puestos de trabajo.
3. Definir programas preventivos para mejorar las condiciones laborales.
4. Sugerir subprogramas de Higiene, seguridad, y medicina preventiva, para el funcionamiento de las áreas administrativas y operativas de la empresa.

5. Plantear las funciones y responsabilidades de las personas que dirigirán el programa de salud ocupacional y participaran en la implementación del mismo.
6. Realizar la conformación del comité Paritario de salud ocupacional, realizando todo el proceso establecido por la Ley Colombiana.
7. Definir los criterios y parámetros para la Organización de las brigadas de emergencia.

## 4. JUSTIFICACION.

EL sector de las telecomunicaciones evidencia un mayor grado de avance tecnológico.

TELECOM tiene muy claro que optimizar la calidad del servicio y la atención al cliente son *factores claves de éxito* para lograr ventajas competitivas, máxime cuando se trata de un ambiente hipercompetitivo como el de la larga distancia, con un producto o servicio difícil de diferenciar que se comportan prácticamente como un comodín, y en un mercado que tiende a la globalización con competidores de clase mundial.

TELECOM es posiblemente una de las empresas en mejores condiciones del país, para ser ganadora en la vertiginosa carrera de la tecnología, las

telecomunicaciones y la informática. La razón es que aún mantienen su posición dominante en el mercado de las telecomunicaciones y su capacidad tecnológica todavía es competitiva. Pero tienen que vencer grandes obstáculos o debilidades que están comprometiendo su viabilidad futura. El más protuberante es su absoluta deuda pensional que está drenando la capacidad de generación de ingresos a la empresa y, por ende, de seguir compitiendo en un mercado cada vez más abierto y desregulado. A esto se le sumo el problema del pasivo pensional de TELECOM, es decir, los recursos que la Empresa debería tener hoy provisionados para atender las pensiones actuales y futuras de los empleados contratados antes de 1993 (cuando entró en vigencia la Ley 100), tiene un valor estimado de \$3.4 billones. Esta suma representa cerca del 80% del valor en los libros de todos los activos de la Empresa. Hasta ahora TELECOM sólo ha logrado provisionar cerca de \$1 billón que están disponibles en activos líquidos; sin embargo, las estimaciones de la presidencia de la organización indican que la Empresa no puede seguir respondiendo por las provisiones de manera indefinida, porque el costo que esto representa hace que el negocio no sea viable. Las estimaciones sorprenden, en un escenario de alto crecimiento como es el negocio de las Telecomunicaciones, TELECOM

tendría pérdidas operacionales por cerca de \$1.3 billones de aquí al año 2002.

Esto dejaría totalmente arrasada a la Empresa y sin ninguna posibilidad de seguir compitiendo en el mercado de las Telecomunicaciones.

TELECOM está perdiendo la oportunidad de crear valor en medio del negocio que está en pleno auge.

TELECOM es una empresa que sigue disfrutando del dominio del mercado de larga distancia local e internacional, y ésta es hoy por hoy su gran fuente de ingresos, la vaca lechera de la organización. Sin embargo, éste negocio perderá importancia estratégica para la Empresa, no sólo por la competencia de los nuevos operadores como Orbitel y ETB, que le han quitado cerca del 22% del mercado, sino porque la tendencia mundial es que el negocio ya no es transmitir voz por el sistema convencional; ahora el negocio con futuro es el de la transmisión de datos.

Por ello y ante la eminente pérdida del mercado en los servicios de larga distancia, TELECOM ha diversificado su portafolio de servicios: telefonía local extendida, servicio portador, internet, servicios empresariales, satélites de órbita baja, trunking, telefonía pública y hasta televisión por cable.

TELECOM tiene fortalezas indiscutibles como su gran capacidad financiera (en especial si se resuelve su carga pensional), inversiones de alta tecnología (inversiones como las redes de fibra óptica) y su participación en telefonía celular, entre otras.

No obstante, además del tema pensional, la Empresa tiene debilidades de fondo que debe resolver. Como entidad estatal aún padece los vicios del sector público que la hacen menos ágil que sus competidores privados. Además está influenciada de los políticos, de la cual tendría que deshacerse si quiere competir en el complejo mercado de las Telecomunicaciones, por otro lado la pérdida de mercado de larga distancia va a seguir creciendo. Se estima que en dos años habrá perdido entre el 40% y el 60% de su participación.



Lo que se ve a futuro es un mar de oportunidades para TELECOM. Hoy (sin carga pensional) su rentabilidad operativa sobre ventas podría ser del 50%, una cifra que muy pocas industrias ostentan en Colombia.

La realización de este proyecto, ayudara significativamente a desarrollar el Talento Humano, por ende a mejorar los índices de productividad individual de cada colaborador que en suma será un aumento en la eficiencia y efectividad en el funcionamiento de la compañía. Disminuyendo en parte los problemas planteados anteriormente. Puesto que el recurso más importante con que cuenta una organización es su Talento Humano y por tanto debe incentivarse y motivarse continuamente.

Es importante la elaboración de este proyecto para establecer actividades de promoción y prevención que propendan al mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, garantizando la ubicación de los mismos de acuerdo a sus actitudes fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptando el trabajo al hombre por cada hombre a su trabajo.

Las actividades propuestas tendrán como finalidad principal mantener el más alto grado de bienestar de los trabajadores evitando el desgaste causado por las condiciones del trabajo, protegiéndolos en sus puestos de trabajo de los riesgos resultantes de su actividad.

La empresa se beneficiara, puesto que al personal se le mejorara y mantendrá las condiciones de vida y salud, obteniendo como resultado la potencialización del desarrollo integral de sus trabajadores y un aumento en la eficacia y eficiencia de la prestación de los servicios de la compañía.

Es importante además que la empresa comience a mostrar mejoras en la productividad, por la crisis descrita anteriormente.

Al final se desarrollara una cultura de autocuidado y prevención en los trabajadores de TELECOM, orientada a la disminución del ausentismo, accidentalidad e incidencia de enfermedades generales y profesionales.

## 5. METODOLOGIA

La metodología utilizada para desarrollar este proyecto es una adaptación al tamaño y tipo de empresa, a la disponibilidad de tiempo y de recursos.

Para ello el proyecto se realizó mediante una interacción entre los estudiantes practicantes de la Universidad Autónoma y el personal perteneciente a "Telecom".

Se hizo inicialmente un diagnóstico de la situación actual, identificando los puntos fuertes y los puntos débiles de la empresa respecto al área de salud ocupacional, teniendo en cuenta sus posibles oportunidades y amenazas, mediante una matriz D.O.F.A para tener una visión global del problema y poder desarrollar satisfactoriamente el proyecto.

Luego se recopiló la información existente en la compañía y reafirmamos los conceptos básicos y técnicos de la salud ocupacional en las organizaciones.

Se procedió a realizar una inspección por cada uno de los puestos de trabajo en todos los pisos de los dos (2) edificios principales, pertenecientes a Telecom (Edificio de Gerencia y Edificio Adpostal), para reconocer e identificar los riesgos a los que están expuestos los colaboradores al realizar sus actividades y anotar la información en un formato específico (**Ver Anexo 3**) para crear el panorama de riesgos.

Después se analizó la información recolectada y se procedió a priorizar los riesgos existentes y elaborar las medidas de control y recomendaciones.

Se elaboró por último los tres subprogramas de salud ocupacional, Subprograma de Medicina Preventiva, Subprograma de Higiene y

Subprograma de Seguridad Industrial, con su respectivo cronograma de actividades.

Se logro la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de acuerdo a la reglamentación vigente y se dejo muy claro que este grupo es un Ente vigilador y controlador de la correcta ejecución del Programa de Salud Ocupacional de la empresa.

Por ultimo se hizo entrega y validación del proyecto a los directivos y Jefes de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones Gerencia Departamental Valle del Cauca.

## **6. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL**

Esta evaluación esta planteada en el Programa Nacional de Salud Ocupacional - Plan Estratégico 1998 - 2000, para realizar un diagnostico de la situación de la salud ocupacional en cada una de las Gerencias de "Telecom" alrededor de todo el país.

Se decidió iniciar el desarrollo de este proyecto con dicha evaluación para partir de una base establecida y generar un Programa de Salud Ocupacional ajustado a la realidad de la Gerencia del Valle del Cauca.

## 6.1 EVALUACION

### 6.1.1 EVALUACION DE LA ESTRUCTURA

Conocen todos los trabajadores la política y el programa de Salud Ocupacional definidos por la empresa?

- a. El 100% de los trabajadores
- b. El 50% de los trabajadores
- c. Cuando no se ha divulgado**

2. Cuenta con medico y/o enfermera?

- a. Cuando el profesional es especialista en Salud Ocupacional
- b. Cuando el profesional no es especialista en Salud Ocupacional

**c. Cuando no se cumple**

3. Cuenta con ingeniero para atención al medio ambiente?

a. Cuando el profesional es especialista en Salud Ocupacional.

b. Cuando el profesional no es especialista en Salud Ocupacional

**c. Cuando no se cumple?**

4. Cuenta con Tecnólogo?

a. Cuando es tecnólogo en salud ocupacional

b. Cuando es tecnólogo en otra área.

**c. Cuando no se cumple**

5. Las personas asignadas al programa de salud ocupacional tienen definidas las funciones?



a. **Cuando las personas asignadas al programa tienen asignadas por escrito las funciones.**

b. Cuando las funciones son asignadas en forma verbal o por encargo.

c. Cuando no existen funciones definidas.

6. El tiempo asignado para la ejecución de las acciones del programa es suficiente?

a. **Cuando el tiempo asignado es suficiente para ejecutar todas las acciones.**

b. Cuando el tiempo asignado solo permite la ejecución de algunas acciones.

c. Cuando el tiempo asignado solo permite la ejecución de una mínima parte de las acciones.

## 6.1.2 PLANES DE EMERGENCIA

1. Se ha realizado el análisis de vulnerabilidad y amenazas presentes y potenciales en la empresa?
  - a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado
  - b. Si solo se cumple parcialmente**
  - c. Si no se cumple.
  
2. Se tiene diseñado un plan de emergencia en cada centro de trabajo?
  - a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
  - b. Si solo se cumple parcialmente
  - c. Si no se cumple.**

3. Se cuenta con sistema de alarma?
  - a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
  - b. Si solo se cumple parcialmente
  - c. Si no se cumple.**
  
4. Se tienen establecidas y debidamente señalizadas vías de evacuación, zonas de seguridad y salidas de emergencia libres de obstáculos y con iluminación de emergencia?
  - a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
  - b. Si solo se cumple parcialmente**
  - c. Si no se cumple
  
5. Se ha instruido al personal de la empresa sobre su comportamiento acorde con lo establecido en el plan de emergencia?

- a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
- b. Si solo se cumple parcialmente
- c. Si no se cumple**

6. Se han realizado ejercicios prácticos y/o simulacros para evaluar la operatividad el plan en los últimos seis meses?

- a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
- b. Si solo se cumple parcialmente
- c. Si no se cumple**

7. Están conformadas brigadas de emergencia con funciones específicas de extinción de incendios, rescate y salvamento?

- a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
- b. Si solo se cumple parcialmente**
- c. Si no se cumple

8. La brigada de emergencia cuenta el tiempo disponible para su actualización y cumplimiento de funciones?

a. **Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.**

b. Si solo se cumple parcialmente

c. Si no se cumple

### **6.1.3 COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**

1. Cuenta con Comité Paritario de Salud Ocupacional, registrado y vigente?

a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.

b. Si solo se cumple parcialmente

**c. Si no se cumple**

2. Los representantes de los trabajadores al Comité fueron elegidos por votación libre?

- a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
- b. Si solo se cumple parcialmente

**c. Si no se cumple**

3. El comité Paritario de Salud Ocupacional ha recibido capacitación específica?

- a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.
- b. Si solo se cumple parcialmente

**c. Si no se cumple**

4. El secretario del comité Paritario mantiene actualizado el libro de actas?

a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.

b. Si solo se cumple parcialmente

**c. Si no se cumple**

5. Se cumple con la asignación de las horas estipuladas por ley para el cumplimiento de sus funciones?

a. Si se cumple completamente lo que corresponde a lo enunciado.

b. Si solo se cumple parcialmente

**c. Si no se cumple**

## **6.2 VALORACION INDIVIDUAL DE: ESTRUCTURA, PLAN DE EMERGENCIA Y COPASO**

### **6.2.1 EVALUACION ESTRUCTURA**

El resultado de la evaluación de la estructura del programa de salud según el puntaje obtenido en la encuesta (**Ver Tabla No. 1 y 4**) y el rango en el que se ubica, demuestra que el programa no está bien orientado, es necesario impartir entre todos los colaboradores de la empresa los conceptos básicos de salud ocupacional, el plan estratégico a trabajar, la política, misión y visión del programa de salud ocupacional. Se deben identificar los puntos débiles y analizar las causas, con el objetivo de desarrollar, crear e implementar los correctivos requeridos y la minimización y el control de los riesgos profesionales.



Se evidencia además la necesidad de desarrollar un Programa de Salud Ocupacional adaptado a los requerimientos específicos de Telecom, en la Gerencia Departamental Valle del Cauca

### **6.2.2 PLANES DE EMERGENCIA**

El resultado de la evaluación según la encuesta, muestra el estado actual de los planes de emergencia en la organización, podemos entonces decir que son regulares (**Ver Tabla No. 2 Y 4**), puesto que a pesar del esfuerzo por implementarlos aun hay falencias que deben identificarse y buscar su pronta solución.

### 6.2.3 COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

El resultado de la valoración (**Ver Tabla No. 3 y 4**), nos dice que es necesario que la empresa cuente con un comité paritario de salud ocupacional. Hasta el momento, en el inicio de este proyecto, se había hecho todo lo posible por hacer efectiva su conformación, pero debido a factores internos de la organización no se pudo llevar a cabo dicha actividad.

De acuerdo a la evaluación anterior, podemos notar que aunque se han hecho los mejores esfuerzos por desarrollar de manera eficiente y eficaz el Programa de Salud Ocupacional y su desarrollo, no se han logrado los resultados esperados. Se presentan inconsistencias y se hace necesario establecer un replanteamiento general. Se puede notar la falta de un programa de Salud.

Para elaborar un análisis más completo del estado del Programa de Salud Ocupacional se hizo necesario realizar una Matriz D.O.F.A, donde se plantean y describen las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas tanto del entorno Interno como del Entorno Externo.

Una vez establecidos los factores que afectan a la Organización tanto Interna como Externamente se procede a plantear estrategias que involucren e interrelacionen dichos factores.

### **6.3 MATRIZ DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO DIRECCIONAL ( GENERAL ELECTRIC COMPANY )**

Las matrices de análisis estratégico constituyen una herramienta pedagógica sin igual, aun cuando en la mayoría de los casos simplifican demasiado la realidad.

Las matrices son útiles para:

- Despertar preguntas y plantear sencillamente situaciones o alternativas de acción que serían difíciles de entender si fueran presentadas en un lenguaje escrito (texto) o cifrado (sistema de ecuaciones, modelo).
- Integrar los problemas parciales relacionados con los sectores estratégicos, a la problemática global de la empresa;
- Hacer resaltar inconsistencias o hiatos en la secuencia;
- Simular el impacto de una estrategia sectorial sobre la estrategia global de la empresa;
- Comunicar al equipo dirigente la bondad de una estrategia, utilizando una herramientas visuales fácilmente comprensibles por todos.

La matriz " direccional" o normativa determina las cuatro opciones estratégicas que se obtienen al confrontar las fortalezas y debilidades de la empresa con las oportunidades y amenazas del entorno.

### **6.3.1 DEBILIDADES**

1. Los conceptos básicos de Salud Ocupacional son términos que el personal de la organización no conoce en su totalidad y por ende aun no tienen claros los beneficios del correcto desarrollo y la buena ejecución de un Programa de Salud Ocupacional.
2. El Personal encargado de coordinar el buen desarrollo de la Salud Ocupacional en la organización ha hecho un esfuerzo grandioso interesándose por adquirir todos los conocimientos acerca del tema

para desempeñar correctamente las funciones, sin embargo no han se visto los mejores resultados.

3. La información de la Salud Ocupacional, en cuanto a historia de la mismas, trayectoria, panoramas de riesgo realizados y el desarrollo en la empresa; se encuentra incompleta, en áreas no correspondientes y en la mayoría de los casos pérdida, esto conlleva a desorganización y poca efectividad en la gestión del bienestar y en la integridad del colaborador en sus puestos de trabajo y en el desempeño de sus funciones.
4. La centralización de la empresa ha generado poca autonomía para la toma de decisiones y carencia de flexibilidad en la organización.
5. Hay un inventario de elementos de dotación sobrantes, los cuales se pueden utilizar y asignar para mejorar las condiciones de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

6. Las jornadas de dotación no se están realizando en los períodos establecidos durante el año, se encuentran atrasadas, ni de acuerdo a las necesidades reales de personal.
  
7. La coordinación entre el Área de Mantenimiento y el Área de Salud Ocupacional para prevenir, corregir y controlar las deficiencias de las instalaciones de los edificios (seguridad, manejo de basuras, sistema eléctrico, equipo de aire acondicionado, ventilación, iluminación, distribución de las áreas y puesto de trabajo y demás fallas que pueden presentarse) no se ha realizado de manera eficiente y eficaz.
  
8. Existe carencia de un Plan de Evacuación en caso de emergencias, del cual está encargado la Brigada de Emergencia.
  
9. El uso del dinero que la ARP debe reinvertir en la empresa por las cotizaciones hechas cada mes no es óptimo, debido a la no priorización de los riesgos y la falta de un programa de actividades específicas dentro de un Programa de Salud Ocupacional.

10. El organismo controlador del desarrollo y/o ejecución del Programa de Salud Ocupacional, Comité Paritario de Salud Ocupacional de la empresa, aun no ha sido conformado (no se había conformado aun al Inicio de este proyecto).
11. La programación y la coordinación de las actividades a desarrollar concernientes a Salud Ocupacional, no han sido realizadas en su totalidad.
12. La Cultura organizacional demarcada por la trayectoria en la historia de la empresa, es tendiente a la poca colaboración, falta de compromiso e interés por el mejoramiento de la organización.
13. Los extintores no están al día con su fecha de recargo y no cuentan con una Ficha de Control u Hoja de Inspección, que les permita realizar un mantenimiento preventivo.
14. El registro de los accidentes de trabajo, índice de morbilidad y ausentismo, no es manejado en una sola área, pues una parte se



maneja en nomina, la otra parte en la oficina de Gerencia, y al final se dificulta la elaboración de estadísticas concretas con los datos existentes

15. Las historias clínicas se encuentran desactualizadas lo que conlleva a un manejo inapropiado, y no se tienen estadísticas y un control efectivo de la salud del personal.
16. Las incapacidades se registran con motivos no específicos y en una forma que no es clara, ni precisa y ni completa.
17. La empresa cuenta con un Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial pero su difusión aun no alcanza los logros esperados.
18. El personal actual asignado para el área de mantenimiento son dos personas, y cuando se requiere de una reparación urgente están casi siempre ocupados.

19. El presupuesto asignado para salud ocupacional es mínimo y no se tiene manejo directo sobre el, ya que este depende del Grupo Administrativo, por lo tanto no hay un rubro específico destinado a realizar labores concernientes a la promoción, ejecución y desarrollo de la salud ocupacional en la organización.

### **6.3.2 FORTALEZAS**

1. El Grupo de Gestión Humana tiene una línea de apoyo como es el Coordinador de Salud Ocupacional.
2. La Administración Central en Bogotá ha manifestado su interés en promover y liderar la Salud Ocupacional en toda la Empresa Nacional de Telecomunicaciones.

3. La Administración Central constantemente informes sobre los riesgos profesionales y psicosociales a las Gerencias Departamentales y éstas a su vez a las Gerencias Locales y oficinas.
4. Bienestar Social está promoviendo la cultura de auto cuidado y prevención en todas las dependencias.
5. Existe un Grupo de Mantenimiento encargado del funcionamiento de los equipos y de las instalaciones del edificio, pero no depende de Gestión Humana sino del Grupo Administrativo.
6. La Brigada de Emergencia esta conformada hace aproximadamente unos 2 años.
7. Cuentan con el rubro presupuestal de la División de bienestar y Asuntos Sociales destinado a cubrir actividades sociales, culturales y recreativas.
8. La empresa brinda a sus colaboradores Estabilidad laboral.

9. Existen Garantías e incentivos en los salarios, herramienta que ayudaría mucho a la motivación del personal.
  
10. La empresa ofrece Motivación cultural, social y deportiva.

### **6.3.3 OPORTUNIDADES**

1. Liderar la implementación del Programa de Salud Ocupacional, para crecer y mejorar como empresa.
  
2. Mejorar la comunicación gracias a los proyectos realizados internamente por personal capacitado perteneciente a diferentes universidades.

3. Crear una base de datos que optimice y agilice el manejo de la información correspondiente a todo lo que implica la Salud Ocupacional en las organizaciones.
4. Aprovechar los recursos obligatorios que la ARP debe ofrecer a la empresa.
5. Divulgar y capacitar a todo el personal sobre los conceptos, importancia y beneficios que brinda el campo de la Salud Ocupacional.
6. Trabajar coordinadamente el Grupo Servicios Administrativos y el Grupo de Gestión Humana para optimizar el mantenimiento preventivo de los equipos, instalaciones en general, dotaciones, botiquines, y señalización, con el fin de lograr un buen uso del rubro correspondiente.
7. Aumentar la productividad del factor humano y disminuir los niveles de ausentismo gracias a la reducción, prevención y control de los Riesgos Profesionales.

8. Desarrollar un clima laboral adecuado para el buen desempeño y satisfacción de cada uno de los empleados garantizando un trabajo interdisciplinario en equipo.
  
9. Maximizar el desempeño de las brigadas no solo para prestar un servicio interno sino también de ayuda a la comunidad en general, si ésta lo requiere.
  
10. Convertir en líderes y en gestores de cambio el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

#### **6.3.4 AMENAZAS**

1. El personal de la empresa se encuentra expuesto a una serie de Factores de Riesgo, posiblemente con un alto grado de peligrosidad y grado de repercusión.
2. La pérdida de grandes cantidades de personas en caso de emergencia por no contar con salidas y planes de evacuación respectivos a cada área de trabajo.
3. Aumento en sus costos de operación por no prevenir y controlar los accidentes y enfermedades profesionales entre los colaboradores de la empresa, debido al desconocimiento y consecuencias de no efectuar controles sobre la salud de los trabajadores.

4. Desmejoramiento del estado de salud físico y mental del factor humano de la empresa por continua exposición a los riesgos generados por las actividades realizadas y las condiciones de trabajo.
5. Pérdida de la identidad laboral de sus colaboradores.
6. Sanciones por parte del gobierno por no cumplir con las leyes estipuladas en cuanto a Seguridad Social se refiere.
7. Mayor grado de Riesgo al No tener las Hojas de Inspección de los extintores actualizadas, para usarlos en caso de emergencia.
8. Aumento de los accidentes de trabajo por Ignorar las medidas de prevención o por no intervenirlas por falta de presupuesto.
9. Las Deficiencias locativas pueden causar daño a las personas y/o bienes naturales.



## **7. MARCO TEORICO**

### **7.1. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SALUD OCUPACIONAL**

#### **7.1.1 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ministerio de trabajo y Seguridad social, Decreto Ley 1295 de 1994.

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, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.<sup>2</sup>

### **7.1.2 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD**

Conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del Programa de Salud Ocupacional.

---

<sup>2</sup> International Ergonomics Association, 1994

### **7.1.3 ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.<sup>1</sup>

### **7.1.4 ERGONOMÍA**

Integra el conocimiento derivado de las ciencias humanas para conjugar trabajos, sistemas, productos y ambiente con las habilidades y limitaciones físicas y mentales de las personas.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ministerio de trabajo y Seguridad social, Decreto Ley 1295 de 1994.

<sup>3</sup> International Ergonomics Association, 1994

### **7.1.5 CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD**

Características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas, y que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad.

### **7.1.6 HIGIENE OCUPACIONAL O INDUSTRIAL**

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, Decreto 614 de 1986

### **7.1.7 MEDICINA OCUPACIONAL O DEL TRABAJO**

Conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.<sup>2</sup>

### **7.1.8 PLAN INTEGRADO DE EDUCACIÓN**

Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamiento necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional.

---

<sup>2</sup> International Ergonomics Association, 1994

### **7.1.9 POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL**

Lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional.

### **7.1.10 PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

Diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

### **7.1.11 PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO**

Conjunto de actividades articuladas que los diferentes actores del proceso productivo y del sistema general de riesgos profesionales realizan para modificar las condiciones de trabajo y desarrollar el potencial mental del hombre.

### **7.1.12 RIESGO OCUPACIONAL**

Probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales y equipos o alteraciones del ambiente.

### **7.1.13 SALUD OCUPACIONAL**

Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajador a través del fomento y mantenimiento del mas elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.<sup>3</sup>

La Salud Ocupacional tiene las siguientes características: convoca trabajo interdisciplinario, trabaja con grupos y no con individuos, es eminentemente preventiva y su ejercicio se fundamenta en el control de riesgos.

---

<sup>3</sup> Comité mixto OMS-OIT, 1959



### **7.1.14 SEGURIDAD OCUPACIONAL O INDUSTRIAL**

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que puedan producir accidentes de trabajo.<sup>1</sup>

### **7.1.15 SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL**

Metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud causados por la exposición o factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidos al ambiente laboral y a las personas (aspectos orgánicos y de estilos de vida y trabajo).

---

<sup>1</sup> Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, Decreto 614 de 1986

## **7.2 CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO DE ACUERDO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **7.2.1 CONDICIONES DE HIGIENE**

#### **7.2.1.1 FACTORES DE RIESGO FISICO**

Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al " ser percibidos" por las personas, pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, la exposición y concentración de los mismos.

- Ruido
- Vibraciones
- Presión barométrica (alta o baja)
- Energía Térmica (calor o frío)
- Radiaciones Ionizantes

- Radiaciones No Ionizantes
- Radiación Visible
- Microondas y radiofrecuencia
- Iluminación

#### **7.2.1.2 FACTORES DE RIESGO QUÍMICO**

Se refiere a aquellos elementos o sustancias orgánicas e inorgánicas que pueden ingresar al organismo por inhalación, absorción o ingestión y dependiendo de su nivel de concentración y el tiempo de exposición, pueden generar lesiones sistémicas, intoxicaciones o quemaduras.

- Sólidos (Polvos orgánicos o inorgánicos)
- Gases y vapores.

### **7.2.1.3 FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICO**

Se refiere a los micro y macroorganismos con características patogénicas y a los residuos, que por sus características físico-químicas, pueden ser tóxicos para las personas que entren en contacto con ellos, desencadenando enfermedad infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.

- Animales
- Vegetales
- Fungal ( Hongos )
- Protista ( Ameba, Plasmodium )
- Monera (Bacterias)

## **7.2.2 CONDICIONES ERGONOMICAS**

### **7.2.2.1 FACTOR DE RIESGO ERGONOMICO**

Son todos aquellos objetos, puestos de trabajo y herramientas que por el peso, tamaño, forma o diseño, (sillas, mesas, controles de mando, superficies de apoyo...) encierran la capacidad potencial de producir fatiga física o lesiones osteomusculares, por obligar al trabajador a realizar sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y posturas inadecuadas.

- Carga estática ( de pie, sentado, otros)
- Carga Dinámica (Esfuerzos y movimientos)

## **7.2.3 CONDICIONES DE SEGURIDAD**

### **7.2.3.1 FACTOR DE RIESGO MECANICO**

Se refiere a todos aquellos objetos, maquinas, equipos y herramientas, que por sus condiciones de funcionamiento, diseño, estado, o, por la forma, tamaño y ubicación, tienen la capacidad potencias de entrar en contacto con las personas, provocando daños o lesiones.

- Puntos de operación sin protección
- Deficiencia en el mantenimiento de la maquina y herramienta
- Golpes
- Caída de objetos
- Caídas de altura
- Accidente de transito
- Accidente por manejo de armas

### **7.2.3.2 FACTOR DE RIESGO ELECTRICO**

Se refiere a los sistemas eléctrico de las maquinas, los equipos que conducen o generan energía dinámica o estática y que al “entrar en contacto con las personas” por deficiencias técnicas o humanas pueden provocar lesiones, según sea la intensidad y el tiempo de contacto con la corriente.

- Alta tensión
- Baja tensión
- Electricidad estática

### **7.2.3.3 FACTOR DE RIESGO LOCATIVO**

Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o perdidas para la empresa.

- Deficiencias en las estructuras e instalaciones
- Fallas en la distribución del área de trabajo
- Falta de orden y aseo

## **7.3 VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO**

### **7.3.1 GRADO DE PELIGROSIDAD (G.P.)**

La formula del grado de peligrosidad es la siguiente:



$$\text{GRADO DE PELIGROSIDAD} = \text{CONSECUENCIA} \times \text{EXPOSICIÓN} \times \text{PROBABILIDAD}$$

Al utilizar la formula, los valores numéricos o pesos asignados a cada factor están basados en el juicio y experiencia del investigador que hace el calculo.

Se obtiene una evaluación numérica considerando tres factores: las consecuencias de una posible perdida debida al riesgo, la exposición a la causa básica y la probabilidad de que ocurra la secuencia del accidente y consecuencias. Estos valores se obtienen de la escala para valoración de factores de riesgo que generan accidentes de trabajo.

Mediante un análisis de las coordenadas indicadas anteriormente, en el marco real de la problemática, se podrá construir una base suficientemente sólida para argumentar una decisión.

Una vez se determina el valor por cada riesgo se ubica dentro de una escala de grado de peligrosidad así:



### **7.3.2 GRADO DE REPERCUSIÓN (G.R.)**

Finalmente se considera el número de trabajadores afectados por cada riesgo a través de la inclusión de una variable que pondera el grado de peligrosidad del riesgo en cuestión. Este nuevo indicador es el grado de repercusión, el cual se obtiene estableciendo el producto del grado de peligrosidad por un factor de ponderación que tenga en cuenta grupos

expuestos. En esta forma se puede visualizar claramente cual riesgo debe ser tratado prioritariamente.

De acuerdo con lo anterior los factores de ponderación (F.P.) se establecen con base en el porcentaje de expuestos del numero total de trabajadores, por lo tanto será particular para cada empresa. Se utilizo la siguiente tabla:

PORCENTAJE DE EXPUESTOS	FACTOR DE PONDERACIÓN
1 - 20 %	1
21 - 40 %	2
41 - 60 %	3
61 - 80 %	4
81 - 100 %	5

En nuestro caso se utilizaron los valores porcentuales correspondientes al Numero de trabajadores por piso en cada uno de los edificios (**TABLA No. 5**), teniendo en cuenta que el total de los empleados es igual a 219 personas que son igual al 100%.

Los datos mostrados en la Tabla de Factor de ponderación (**Tabla No. 5**) corresponden respectivamente al numero de personas existente en cada piso, por tal motivo la exclusión de algunos valores en la tabla.

Para la verificación de los datos en cualquier caso que sea requerido se debe realizar la siguiente operación (a modo de ejemplo):

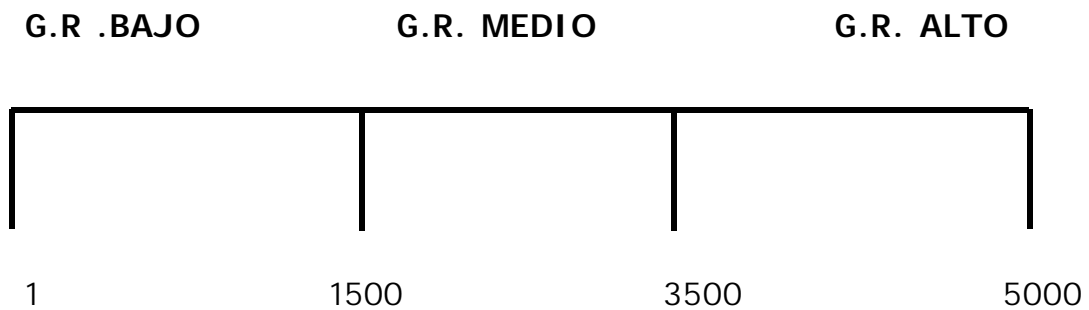
$$219 \quad \text{—————} \quad 100\%$$

$$2 \quad \text{—————} \quad X$$

$$X = 2 * 100 / 219$$

$$X = 0.913$$

La escala para priorizar los riesgos por grado de repercusión es la siguiente:



El grado de repercusión es el resultado del producto entre el grado de peligrosidad y el factor de ponderación:

$$GR = GP * FP$$

Posteriormente se compara el resultado con la escala anterior y se obtiene la interpretación para el grado de repercusión (alto, medio o bajo especificados en la **Tabla No. 6**).

Con base en los resultados obtenidos se pueden priorizar los diferentes factores de riesgo bien sea por peligrosidad o repercusión o por los dos.

## **8. DIAGNOSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD**

Uno de los diagnosticos más utilizadas, es el panorama de factores de riesgo. En este se identifican, se ubican y se valoran los diferentes factores de riesgo existente en la empresa. La valoración otorgada a cada factor de riesgo sirve para determinar cuales son las acciones prioritarias a implementar en el ambiente de trabajo y en las personas.

El desconocimiento de los aspectos ocupacionales en el origen, las enfermedades profesionales a conllevado no solamente un notable desmejoramiento en la calidad de vida y en la salud de los trabajadores, sino también perjuicios a los mismos patronos, por el mayor índice de ausentismo y el menor rendimiento de los trabajadores.

Además de los problemas de orden jurídico laboral, cuando no se cumplen los requerimientos mínimos establecidos por la ley para prevenir la ocurrencia de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Así pues, de la efectiva elaboración de un panorama de factores de riesgo se pueden obtener grandes beneficios como son: Aumento del nivel de salud de todas las personas de la empresa; efectivo manejo de los recursos destinados a la salud ocupacional; aumento de la calidad y productividad de empresa; satisfacción en general por todo lo anterior y por cumplir con lo legalmente establecido por el Ministerio de Trabajo y de Salud.



## **8.1 OBJETIVOS DEL PANORAMA**

- Reconocer, valorar y priorizar los factores de riesgo presentes en los procesos y ambientes laborales.
- Establecer los sistemas de vigilancia epidemiológica necesarios según el grado de peligrosidad de los factores de riesgo.
- Realizar un diagnóstico periódico para orientar las actividades del programa de salud ocupacional.

## **8.2 DEFINICIÓN DE PANORAMA**

Es una estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistémica los datos relacionados con la identificación, localización, valoración, y priorización de los factores de riesgo existente en un contexto laboral, con el fin de planificar las medidas de prevención y control más convenientes y adecuadas.

## **8.3 METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PANORAMA DE RIESGOS**

Para la elaboración del Panorama de Factores de Riesgo, se tuvo en cuenta el reconocimiento global y completo de la situación de la empresa.

El reconocimiento se realizó en tres actividades (Planeación y organización, Ejecución, Valoración y priorización) en tres momentos (antes, durante y después) respectivamente.

### **8.3.1 PLANEACION Y ORGANIZACIÓN**

Para realizar el panorama de Factores de riesgo se debe determinar de antemano los aspectos administrativos que tienen que ver con la organización y logística inicial para asegurar la efectividad y rapidez en la elaboración del panorama. Para ello se tienen en cuenta:

- Los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y económicos.
- Los formatos para anotar la información recolectada.

Luego se planea el "orden de recorrido", por pisos, de tal manera que todas las áreas o secciones de la empresa sean revisadas.

En la revisión se hace un reconocimiento de la maquinaria, equipos y herramientas, para obtener una buena documentación que permita conocer a fondo las actividades desempeñadas.

Una vez se tiene conocimiento objetivo y real de las actividades realizadas, se pasa a realizar la bibliografía que se considera necesaria para complementar este reconocimiento de los riesgos, así como sus posibles controles.

### **8.3.2 EJECUCION**

Para el establecimiento del diagnóstico de condiciones de trabajo, se procede a identificar los factores de riesgo, primero se selecciona la

sección de trabajo por piso, se reconocen los factores de riesgo existentes en ese piso seleccionado (La información recolectada se va anotando en el formato diseñado para tal fin, **Ver Anexo 3**).

La anotación debe ser clara y completa de la información obtenida durante el recorrido. Las variables a tener en cuenta para estas anotaciones son:

- Área
- Factor de Riesgo
- Riesgo
- Fuente Generadora de Riesgo
- Efectos y consecuencias a la salud
- Numero de Personas expuestas
- Porcentaje de expuestas
- Tiempo de exposición (hrs.)
- Controles existentes

- Valoración del riesgo (Consecuencias, probabilidad, exposición, grado de peligrosidad, interpretación GP, Factor de ponderación FP, grado de Repercusión, interpretación GR.
- Controles a implementar o plan de acción
- Observaciones y/o recomendaciones

El recorrido de la planta en lo posible se hace con personas que trabajen en el área evaluada, para garantizar objetividad en el reconocimiento de los factores de riesgo. Esto porque son ellos quienes más conocen los equipos y riesgos existentes; además, porque su participación es vital a la hora de plantear y acoger soluciones.

### **8.3.3 VALORACION Y PRIORIZACION**

Una vez se tiene toda la información organizada, se procede a hacer el respectivo análisis y valoración cuali-cuantitativa de cada uno de los factores de riesgo identificados con el fin de clasificarlos de mayor a menor respecto al grado de peligrosidad, es decir, a la potencialidad de daño que cada uno represente para la empresa y grado de repercusión.

( Marco Teórico Numeral 7.)

### **8.4 PANORAMA DE RIESGOS**

Una vez obtenida la valoración de cada factor de riesgo y su interpretación respectiva, se procede a realizar un cuadro resumen donde

se coloquen los factores de riesgo por área de trabajo, señalando el grado comparativo de peligrosidad de cada uno y por ende, la urgencia y necesidad de implementar medidas de control.

Se realizaron dos panoramas, uno en el Edificio Gerencia y otro en el Edificio Adpostal.



#### **8.4.1 PANORAMA EDIFICIO ADPOSTAL**

*Ver Anexo 4*

#### **8.4.2 PANORAMA EDIFICIO GERENCIA**

*Ver Anexo 5*

### **8.4.3 PANORAMA RESUMEN EDIFICIO ADPOSTAL Y GERENCIA**

Se realizó un panorama resumen, donde se clasificaron los riesgos existentes, con el fin de identificar los riesgos mas frecuentes, priorizarlos y hacer las recomendaciones pertinentes.

*Ver Anexo 6*

## **9. PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

### **GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA.**

#### **9.1 POLITICA**

La Empresa Nacional de Telecomunicaciones "Telecom" y en su defecto la Gerencia Departamental Valle del Cauca ha decidido mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos sus Colaboradores a través del apoyo y promoción del Programa de Salud Ocupacional, asegurando la disponibilidad de los Recursos Humanos, Técnicos, Físicos y Financieros para su desarrollo contando con el compromiso del Jefe del Grupo de

Gestión Humana, el Coordinador de Salud Ocupacional y los Asesores contratistas Especialistas en Salud Ocupacional.

Dando con lo anterior estricto cumplimiento de las Normas Legales, que establecen la obligatoriedad de los empleadores de velar por la salud de los trabajadores a su cargo, estipuladas en el Decreto 614 de 1994 por el cual se determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país, Resolución 2013 de 1986 por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los llamados actualmente Comités Paritarios de Salud Ocupacional, Resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional, La Ley 100 de 1993 por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la Organización y Administración del sistema General de Riesgos Profesionales.

## **9.2 MISIÓN**

“ Implementar un proceso educativo en Salud Ocupacional que promocióne y fomente estilos de vida, trabajo y ambientes saludables, a fin de potenciar el desarrollo integral de nuestros trabajadores” <sup>1</sup> .

### **9.2.1 MISIÓN PROPUESTA**

Integrar los planes de contingencia, prevención y control que hacen parte de la salud ocupacional garantizando ambientes laborales confortables y saludables, cuidando el estado físico y mental de los colaboradores y potencializando su nivel de productividad.

---

<sup>1</sup> Tomado del Programa Nacional de Salud Ocupacional – Plan estratégico 1998 - 2000

### **9.3 VISION**

" Seremos el departamento líder en salud ocupacional en el sector de la telecomunicaciones, propiciando los medios que permitan mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores mediante la implementación del programa de salud ocupacional" <sup>1</sup>.

### **9.4 OBJETIVOS**

---

<sup>1</sup> Tomado del Programa Nacional de Salud Ocupacional – Plan estratégico 1998 - 2000

### **9.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Mejorar las condiciones laborales de todo el personal y optimizar el rendimiento del Recurso Humano perteneciente a la Empresa Nacional de Telecomunicaciones "Telecom" a fin de favorecer la Calidad de vida en todos los aspectos, contribuyendo a mejorar la eficiencia y la eficacia de la productividad, aumentado la competitividad y posicionamiento de la empresa en el mercado.

### **9.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Inspeccionar periódicamente los puestos de trabajo para identificar los riesgos profesionales existentes, así como la valoración del impacto en la productividad de la empresa para mantener el más alto grado de bienestar de los colaboradores.

2. Desarrollar medidas de Intervención efectivas para el control o disminución de estos riesgos a bajo costo.
3. Plantear alternativas de solución para el desarrollo de actividades que permitan crear un lugar de trabajo más productivo y saludable para sus trabajadores.
4. Realizar actividades de Prevención, promoción y control de los riesgos existentes.

## **9.5 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

### **9.5.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA**



### **9.5.1.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA**

TELECOM es una empresa de servicios de comunicaciones telefónicas, telegráficas, eléctricas y radioeléctricas dentro del territorio nacional y en conexión con el exterior.

### **9.5.1.2 RESEÑA HISTÓRICA**

En una tradicional esquina del centro de Bogotá, el 23 de mayo de 1947, el Gobierno del presidente Mariano Ospina Pérez creó la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, TELECOM.

En abril de 1950, durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez, mediante Decreto 1233, se produjo la fusión de la Empresa Nacional de

Telecomunicaciones y la Empresa de Radiocomunicaciones en una sola, dicha unión se conoce hoy día como TELECOM.

En 1959 TELECOM instala los servicios telegráficos con Estados Unidos y Europa. Así mismo, organiza seis gerencias regionales en las principales ciudades del país.

En 1990 se inauguró el servicio de Cable Submarino Transcaribeño de Fibra Optica, que desde Barranquilla comunica a Colombia con Estados Unidos y con el resto del mundo. Para este año TELECOM cuenta con 52 estaciones terrenas que prestan servicio en zonas apartadas del país. El gobierno nacional expidió el Decreto 1900 que permite el acceso de capital privado al servicio de telecomunicaciones y posibilita la regionalización de las mismas. El Ministerio de Comunicaciones expidió la resolución 9291 de febrero 14 con la cual se creó el sistema de "Telefonía Celular".

A finales de 1998 entraron a competir en el mercado de larga distancia nacional e internacional la ETB y Orbitel. Sin embargo, TELECOM, a

través de su prefijo de acceso "09" nacional, sigue siendo el único operador de larga distancia que comunica a la totalidad de localidades en el país.

La Empresa ha hecho cuantiosas inversiones en materia tecnológica, como son: la Red Nacional de Fibra Óptica, que interconecta las 18 principales ciudades del país; la Red Troncal de Microondas, para minimizar los niveles de congestión de la Red de Transporte; Cables Submarinos, que interconectan a Colombia con la red mundial, buscando en todo caso posicionar a TELECOM como uno de los principales "CARRIERS" internacionales de Suramérica, para lo cual ha invertido en el cable Panamericano, que va desde Chile hasta las islas Vírgenes, en el TPC-5 que une a USA con Japón, PENCAN - 5 que une las islas Canarias con España y Maya - 1 en el cual participan 17 conectantes internacionales.

TELECOM, como todas las empresas del sector, está sujeta a la regulación y control de entidades del Estado, como el Ministerio de Comunicaciones en los servicios no regulados por la Ley de Servicios Públicos Domiciliarios (Servicios de Valor agregado y demás), la Comisión

de Regulación de Telecomunicaciones (CRT), ente gubernamental encargado de establecer las directrices en materia regulatoria que deben seguir los operadores de los servicios de TPBCL (Telefonía Pública Básica Conmutada Local), TPBCLE (Telefonía Pública Básica Conmutada Extendida), TMR y TPBCLD (Telefonía Pública Básica Conmutada Larga Distancia); y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, encargada de vigilar y controlar las empresas prestadoras de servicios públicos domiciliarios.

Después de transcurridos más de 50 años, TELECOM se consolida diariamente como la empresa que más servicios ofrece en materia de telecomunicaciones llevando sus redes y servicios a los más apartados lugares del territorio nacional.

Superamos las expectativas de nuestros clientes con soluciones integrales de telecomunicaciones y un servicio confiable, oportuno y amable.

Satisfacer a nuestros clientes en sus necesidades y expectativas de telecomunicaciones, con servicios de alta calidad. Para ello contamos con

un equipo humano comprometido al cual brindamos desarrollo, capacitación y estímulo. Nos apoyamos en una tecnología de punta, en el fortalecimiento de nuestras habilidades comerciales y en una presencia institucional en el territorio colombiano. Así maximizamos el valor que aportamos al país, a nuestros empleados y a nuestros clientes.

### **9.5.1.3 INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS UTILIZADOS**

- **CENTRAL DE TELECOMUNICACIONES:** Central telefónica, telegráfica y de datos ( locales e Internacionales).
- **EQUIPOS DE TRANSMISION:** Estaciones terrenas y estaciones repetidoras, red de Microondas análogas y digitales, cable fibra óptica terrestre y submarino.
- **RED INTELIGENTE**

- **OTROS EQUIPOS:** Equipos de Gestión
- **SERVIDORES DE VOZ**
- **SERVIDORES DE INTERNET**
- **REDES EXTERNAS EN COBRE**
- **EQUIPOS DE ENERGÍA:** Aires acondicionados, paneles solares, batería, generadores eléctricos, rectificadores, Ups, Moto-generadores de Emergencia, Equipo de Condensación, otros.

#### **9.5.1.4 SERVICIOS PRESTADOS**

- **SERVICIO DE VOZ:** Discado directo nacional e Internacional, servicio por operadora automática "Lina", traducción simultanea, tarjetas prepago de banda magnética, servicios adicionales INTELECOM ( Une, Nuevo 9-800, Teleopionion, Línea Premium,

Telecodigo, Nuper, Red Virtual), Servicios por operadora 198 - 190 - 191 - 199, Colombia Directo Tarjeta AT&T Telecom, Telefonía Local.

- **SERVICIOS DE DATOS:** Telegrafía Digital, Telex y Fax, Telecom Mail, Coldapaq, Fleximux, Red de alta velocidad.
- **SERVICIO DE IMAGEN:** Vídeo conferencia, Teleconferencia.
- **SERVICIOS SATELITALES ESPECIALES:** Canales dedicados internacionales, Servicio Satelital Inmarsat, Estación Terrena de Choconta, Teléfono Marítimo Vía Satélite, Servicios Móviles VSAT, Telepuerto, Cable Submarino.
- **SERVICIOS PROYECTADO:** Servicio de Paging, Servicio de Multimedia, Servicio de Trunking, Servicio de TV Cable.

## **9.6 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **9.6.1 FORMA DE CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES**

Después de 1994 todos los colaboradores pasaron de ser trabajadores públicos a trabajadores oficiales, exceptuando los trabajadores contratistas.

Los trabajadores contratistas pertenecen a las organizaciones privadas como son Cosmo Aseo Ltda, Ocupar y compañía Ltda, Seguridad Andina de Seguridad del Valle Ltda.



### **9.6.2. DISTRIBUCION DE LA PLANTA DE PERSONAL**

La planta de personal de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones Telecom que se encuentra trabajando activamente hasta el momento en la gerencia departamental valle del cauca específicamente en la ciudad de Cali, discriminada en la **Tabla No. 7**, por divisiones y por grupos de trabajo según el número de hombres y de mujeres pertenecientes a la organización.

### **9.6.3 DISTRIBUCION DE PERSONAL POR AREAS Y CLASE DE RIESGO**

La siguiente información es generalizada para todo el personal perteneciente a la empresa nacional de Telecomunicaciones "Telecom",

debido a que la empresa es un ente Centralizado y los datos son manejados de esta manera.

<b>AREAS</b>	<b>No. DE TRABAJADORES</b>	<b>CLASE DE RIESGO</b>
Administrativa	4311	1
Bodegas y Almacenes	37	2
Telecomunicaciones	3809	3
Mensajeros	153	4
Obreros	115	5
Total	8425	

#### **9.6.4 HORARIOS DE TRABAJO**

- Personal administrativo y operativo:

8:00 a.m. a 12:30 p.m.

13:15 p.m. a 17:15 p.m.

- Operarios Telefonía Nacional e Internacional:

Turnos de 6 horas cada uno.

### **9.6.5 BENEFICIOS AL PERSONAL**

“ TELECOM reconoce beneficios a sus empleados a través de programas

de Bienestar como:

- El Fondo Nacional de Vivienda
- El Fondo de Vehículos
- El Fondo de Bienestar

Salud por medio de planes de atención complementaria en:

- Salud y Auxilios educativos como becas a los funcionarios

- Auxilio por los hijos que se encuentren estudiando, algunos de estos pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así mismo Programas de Capacitación Institucional.

TELECOM reconoce a sus empleados una serie de prestaciones legales y extralegales procurándoles un mejor beneficio económico discriminadas así:

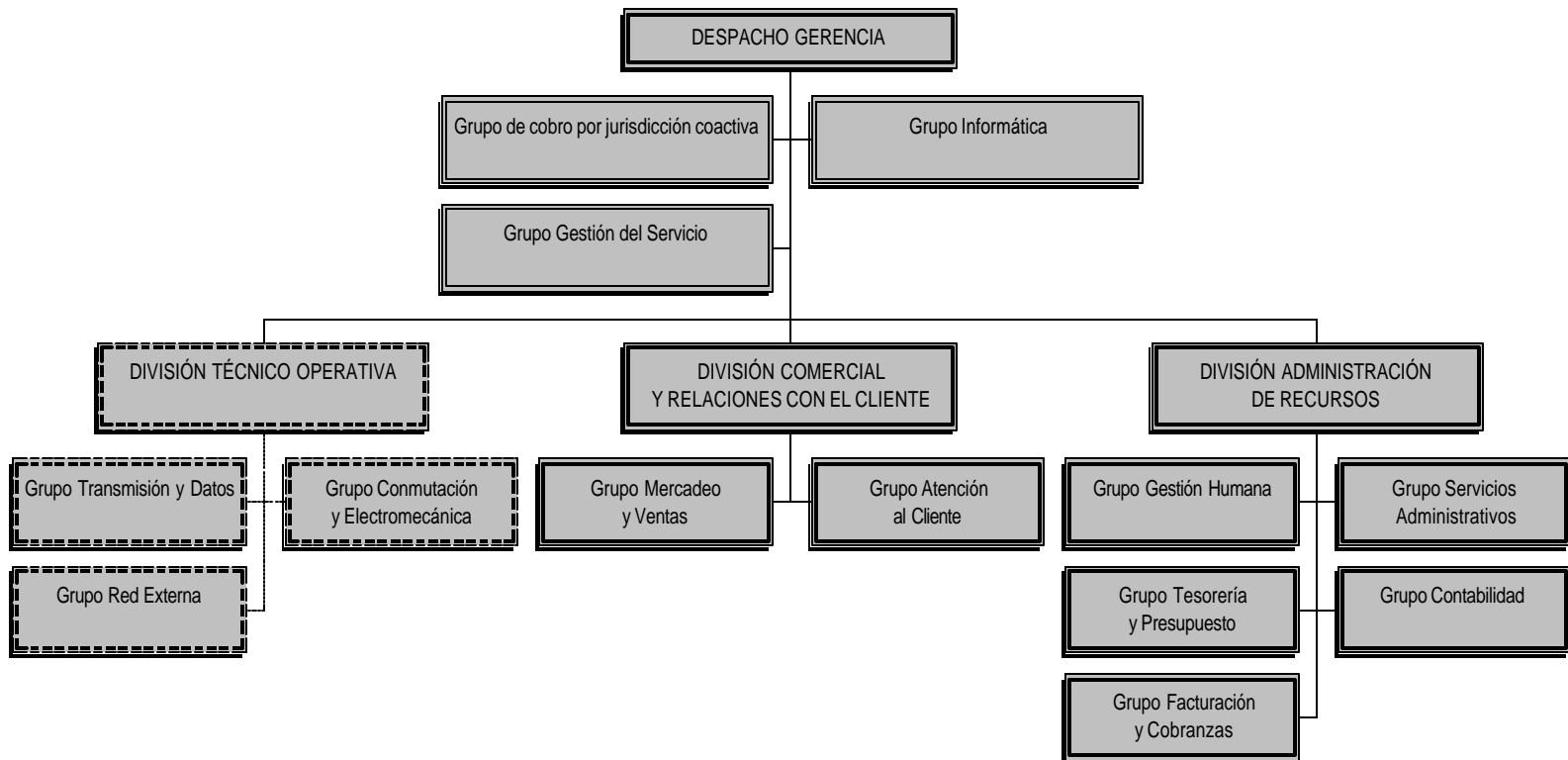
Prima Semestral, Prima anual, Prima de Navidad, Prima de vacaciones, Prima de saturación, Prima de antigüedad, Prima de instalación, Prima gradual, sobrerremuneración por recargo de trabajo en diciembre, Auxilio de cesantía, Auxilio de transporte, Auxilio de almuerzo, Auxilio por maternidad, Auxilio por mantenimiento de bicicleta u otro vehículo, Auxilio funerario, Subsidio familiar, Seguro por muerte, Seguro de vida extraordinario y Prima de retiro.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Tomado del Programa Nacional de Salud Ocupacional – Plan estratégico 1998 - 2000

## 9.7 ORGANIGRAMA GENERAL

ORGANIGRAMA TELECOM - GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA



## **9.8 ORGANIZACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL**

### **9.8.1 ESTRUCTURA ORGANICA DE LA SALUD OCUPACIONAL**

Teniendo en cuenta que Telecom es una empresa a nivel nacional y cuenta con una Administración Central en la Ciudad De Santa Fe de Bogotá, existen mandos medios en todas las Gerencias Departamentales y Locales que deben reportar todas las actividades y propuestas a dicha Administración. Por eso se toma la estructura organizacional de Salud Ocupacional a nivel Nacional, donde se puede ver claramente incluida la Estructura Departamental. (**Ver Anexo 1**)

## **9.9 RECURSOS**

### **9.9.1 RECURSO HUMANO**

Existe un recurso humano tanto a nivel nacional como un recurso de apoyo a nivel departamental en cada una de las gerencias.

#### **9.9.1.1 RECURSO HUMANO A NIVEL NACIONAL**

- Jefe División Bienestar y Asuntos Sociales.
- Coordinador Nacional de Salud Ocupacional
- Medico Especialista en Salud Ocupacional
- Trabajadoras Sociales Especialistas en Salud Ocupacional
- Asesor Especialista en Salud Ocupacional Contratista ARP
- Ingeniero de Sistemas Contratista ARP

- Técnico en Higiene y Seguridad Industrial.

### **9.9.1.2 RECURSO HUMANO A NIVEL DEPARTAMENTAL**

- Jefe de Recursos Humanos
- Coordinador de Salud Ocupacional
- Medico Asesor especialista en salud ocupacional Contratista ARP  
(Retomar el Cargo)
- Profesional Asesor del Área Social, Especialista en Salud Ocupacional  
Contratista ARP.



### **9.9.2 RECURSO FINANCIERO**

La empresa cuenta con el 5% sobre el valor de la cotización mensual hecha a La Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) La Previsora Vida S.A por cada empleado que existe en la organización.

Además del Rubro disponible por la División de Bienestar y Asuntos Sociales y del Rubro manejado por El Grupo de Servicios Administrativos para reparaciones Locativas.

### **9.9.3 RECURSO TECNICO**

Dentro de este recurso se considera los equipos, elementos, normas y procedimientos necesarios para evaluar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

### 9.9.3.1 ELEMENTOS DE PROTECCION

**Responsable:** Área de Salud Ocupacional de las Jefaturas de Recursos Humanos en las Gerencias Departamentales y División Administración de Personal en las Administración Central.

**Proceso:** Cotizar, adquirir, distribuir y controlar el uso de las respectivas dotaciones de elementos de protección personal y botiquines.

**Rubro:** Suministros

**Costo: Elementos de Protección Personal:** Sin límites y según los factores de riesgo identificados por puesto de trabajo y normas legales vigentes.

**Botiquines:** Es necesario según la SURATEP que todo botiquín contenga los siguientes elementos:

- Antisépticos (I sodine)
- Gasas estériles
- Guantes desechables
- Micropore o esparadrapos

- Baja lenguas
- Vendas elásticas (2 de cuatro pulg., 2 de cinco pulg., 1 de seis pulg. y una venda triangular.
- Termómetro
- Tijeras de material
- Venditas (curas)
- Acetaminofen
- Anti - inflamatorios
- Sal de frutas
- Anti - inflamatorios en gel
- Gotas oticas y oftálmicas.
- Antiácidos
- Suero oral
- Sulfa plata
- Aplicadores
- Bolsa frió - calor
- Parche ocular

**Ubicación:** Un botiquín por piso en la sede de Gerencia y un botiquín por cada centro de trabajo.

### **9.9.3.2 DOTACIÓN VESTIDO Y CALZADO**

**Responsable:** Área de suministros de las secciones Administrativa – Financiera en las Gerencias Departamentales y Vicepresidencia Administrativa en la Administración Central.

**Proceso:** Cotizar, adquirir, distribuir y controlar el uso de esta dotación.

**Rubro:** Suministros.

**Costo:** Sin limite y según la normatividad interna vigente.

Todo la dotación de vestido y calzado esta contenida explícitamente en la Resolución No. 00010000 – 9510 del 04 OCT. 1991. (**Ver Anexo 2**).

### 9.9.3.3 MANTENIMIENTO

#### · FUMIGACIONES Y RECARGA DE EXTINTORES

**Responsable:** Área de Salud Ocupacional de las Jefaturas de Recursos Humanos en las Gerencias Departamentales y División Administración de Personal en la Administración Central.

**Proceso:**

- **Fumigaciones:** Cotizar, contratar y supervisar el cumplimiento de lo contratado. Se deben realizar 2 fumigaciones y control de roedores por año.
- **Recarga de Extintores:** Cotizar, contratar y supervisar la practica contra incendio para descargar los extintores vencidos, supervisar el cambio de extintores inservibles o la compra de nuevos extintores y controlar la recarga según hoja de inspección de cada extintor. Se realizar una vez al año.

**Rubro:** Mantenimiento

## **9.10 NIVELES DE RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES**

### **9.10.1 VICEPRESIDENTE DE RECURSOS HUMANOS**

- Apoyar las actividades nacionales inherentes al programa de salud ocupacional.
- Presentar propuestas que sirvan de base para la definición de políticas del programa y requerimientos ante la alta dirección de la empresa, para el cumplimiento del mismo.

## **9.10.2 JEFE DE DIVISIÓN DE BIENESTAR Y ASUNTOS SOCIALES.**

- Definir conjuntamente con el equipo interdisciplinario de la división, las políticas de salud ocupacional a nivel nacional.
- Coordinar el desarrollo del programa nacional de salud ocupacional.
- Realizar la interventoría de la afiliación y acuerdos que se realicen con la ARP seleccionada.

### **9.10.3 JEFES DE RECURSOS HUMANOS GERENCIAS DEPARTAMENTALES.**

- Presentar ante la división de bienestar y asuntos sociales las recomendaciones y requerimientos necesarios para el cumplimiento del programa de salud ocupacional en sus gerencias.
- Elaborar en coordinación con el equipo interdisciplinario de salud ocupacional las actividades referentes a dicho programa y verificar su ejecución.
- Presentar ante las directivas de la gerencia departamental o administración central el programa, a fin de obtener el apoyo y compromiso requerido para el cumplimiento del mismo.
- Elaborar en coordinación con el responsable del programa de salud



ocupacional y los profesionales asesores el informe trimestral de actividades solicitado por la división de bienestar y asuntos sociales.

#### **9.10.4 RESPONSABLE PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL**

- Divulgar el programa de salud ocupacional a los trabajadores de las gerencias o administración central.
- Coordinar y supervisar la convocatoria, elección, conformación y capacitación de las brigadas de seguridad industrial y comités paritarios de salud ocupacional, verificar el cumplimiento de las reuniones y actividades programadas, presentar informes periódicos sobre los resultados a las áreas correspondientes.
- Recopilar la información relacionada con las necesidades de dotación de elementos de protección personal y botiquines primeros auxilios,

presentarla ante las áreas de recursos humanos respectivas para su consideración y aprobación y coordinar con la sección administrativa financiera (área de suministros) su adquisición, supervisar la entrega, programar capacitaciones sobre la utilización, cuidado y manejo de las mismas.

- Recepcionar, registrar y analizar los reportes sobre accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales y supervisar el correcto diligenciamiento y envío de los formularios a la ARP, EPS y División de Bienestar y Asuntos sociales de conformidad con la normatividad vigente.
- Atender y evaluar con el equipo interdisciplinario y tramitar los reclamos y consultas presentados por los trabajadores relacionados con los ATEP, Incapacidades, Reubicaciones Laborales y Evaluaciones Médico Laborales.

- Diligenciar y tramitar ante las áreas o entidades competentes, todas las novedades relacionadas con los riesgos profesionales de conformidad con la normatividad vigente.
- Operativizar los sistemas de información y coordinar con los Asesores Externos contratistas el análisis y presentación de informes y recomendaciones al Jefe del área de Recursos Humanos respectivo en la Gerencia Departamental o Administración Central.
- Programar y coordinar la realización de programas y campañas preventivas, de recreación y deporte para los funcionarios de la Gerencia Departamental o Administración Central.
- Coordinar con el Medico Asesor Contratista ARP, la supervisión y verificación de la realización de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro o cualquier otro de conformidad con la normatividad vigente y directrices internas establecidas.

- Coordinar con los asesores externos la elaboración y desarrollo de los programas de Vigilancia Epidemiológica que según el riesgo requiera la Gerencia Departamental o la Administración Central, de conformidad con las directrices internas establecidas por la División de Bienestar y Asuntos Sociales.
- Desempeñar las demás funciones asignadas por la División de Bienestar y Asuntos sociales, acorde con la naturaleza del cargo, nivel profesional del titular y el Programa de Salud Ocupacional de la Empresa.

### **9.10.5 MEDICO ASESOR ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL CONTRATISTA ARP.**

- Ejecutar los programas, campañas e investigaciones de Medicina Preventiva y del Trabajo que conduzcan al más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de TELECOM.
- Participar y desarrollar una actitud activa y de liderazgo en la ejecución de los programas de Vigilancia Epidemiológica en el análisis de las estadísticas de morbilidad y diagnóstico de salud de los trabajadores, investigando las posibles relaciones con las actividades laborales.
- Asesorar, promover y vigilar el cumplimiento de las políticas establecidas en materia de Primeros Auxilios, manejo y dotación de Botiquines, supervisión de la realización de los Exámenes de Ingreso,

Periódicos, Retiro, Reubicaciones Laborales y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores de TELECOM.

- Asesorar, estudiar, evaluar y proponer a las Gerencias Departamentales con respecto al sistema de seguridad social Integral, en lo relacionado con deberes, derechos, accidentes o enfermedades sean estos de origen común o profesional, prestaciones asistenciales y económicas, análisis de ausentismo laboral y sus implicaciones financieras para la Empresa, exámenes médicos ocupacionales, problemas de salud detectados en los trabajadores y medidas aconsejadas para su prevención.
- Orientar y coordinar programas de rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e invalidez.
- Presentar mensualmente a los Jefes de Recursos Humanos de la Gerencia Departamental respectiva, con copia al responsable de la

ejecución del programa de la Gerencia el informe de las actividades desarrolladas.

- Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente responsable de la operativización del Programa de Salud Ocupacional, acorde con la naturaleza del contrato y el nivel profesional del titular.

#### **9.10.6 PROFESIONAL ASESOR DEL AREA SOCIAL, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL, CONTRATISTA ARP**

- Contribuir en el establecimiento de políticas y programas de prevención de todo daño causado a la salud física mental de los trabajadores de TELECOM, a través del desarrollo de actividades que

promueven una conciencia de auto cuidado, mejores hábitos de vida y actitudes para el logro de un bienestar integral.

- Fomentar estilos de vida, cambios de hábitos y comportamientos laborales, que propendan por un verdadero desarrollo integral, previniendo la aparición de conflictos o enfermedades que se originen en los Riesgos Psicosociales.
- Apoyar la conformación, capacitación y operativización de las Brigadas de Emergencia, Comités Paritarios de Salud Ocupacional, actualización de los panoramas de Riesgo y el diseño de estrategias para disminuir el ausentismo laboral.
- Ofrecer al trabajador orientación psicosocial con la finalidad de minimizar el impacto de los conflictos laborales, personales o familiares.



- Realizar visitas de inspección a los puestos y centros de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología psicosocial, con el fin de implementar los correctivos necesarios.
- Presentar mensualmente a los jefes de Recursos Humanos de la Gerencia Departamental respectiva, con copia al responsable de la ejecución del Programa de Salud Ocupacional de la Gerencia un informe de las actividades desarrolladas.
- Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente responsable de la operativación del Programa de Salud Ocupacional, acorde con la naturaleza del contrato y el nivel profesional del titular.

## **9.11 SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL**

### **9.11.1 DEFINICIÓN**

Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los colaboradores, generando enfermedades profesionales.

### **9.11.2 OBJETIVOS**

1. Identificar los factores y agentes de riesgo que se presenten en los establecimientos de trabajo y puedan alterar la salud y el bienestar de todo el personal de la empresa.
2. Evaluar y controlar los factores de riesgo ya identificados.
3. Verificar el grado de contaminación, al cual están expuestos los colaboradores, ya que este es un agente agresivo para la salud.

### **9.11.3      ACTIVIDADES,      INTERVENCIONES      Y**

### **PROCEDIMIENTOS**

1. Determinar y aplicar las medidas para el control de las enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente la eficiencia de tales medidas. Es necesario que al efectuar las medidas de control se tenga en cuenta la fuente, el medio y contacto.
2. Investigar las enfermedades profesionales presentadas en el ambiente laboral, establecer sus causas, fuentes generadoras y aplicar las medidas correctivas para evitar que se vuelvan a presentar.
3. Realizar detecciones físicas tales como ruido, temperatura, vibraciones, radiaciones e iluminación, detecciones químicas entre las cuales están gases, vapores, humus orgánicos, polvos inorgánicos y detecciones biológicas como son virus, hongos, bacterias. Contando

con la colaboración de La Administradora de Riesgos Profesionales (La Previsora).

4. Organizar grupos encargados de desarrollar programas de higiene locativa para el control de basuras, bebederos, duchas, servicios sanitarios, puestos de trabajo y demás instalaciones de la empresa.
5. Validación del panorama de riesgos teniendo en cuenta los siguientes pasos:
  - Visita de inspección
  - Levantamiento y análisis de datos
  - Evaluaciones ambientales: Iluminación, Ruido, sonometría, disometría, Control térmico, Estrés calórico.
  - Recomendaciones

#### 9.11.4 PLAN DE EJECUCIÓN

- Deben reunirse los coordinadores de los áreas de Salud ocupacional y Mantenimiento para desarrollar conjuntamente un programa de mantenimiento preventivo para los equipos.

Se debe concretar en la primera semana de marzo.

- Realizar mantenimiento preventivo a los sistemas de Acondicionado, efectuándolo cada 2 meses.
- Efectuar las reparaciones locativas necesarias al edificio, en paredes, cielos falsos, pisos, instalaciones sanitarias, ventanales, escaleras, divisiones de los módulos y demás deficiencias existentes. Se debe realizar permanentemente y en la mayor brevedad posible apoyándose en el panorama general de riesgos vigente.

- Evacuar elementos y equipos no utilizados de las áreas de trabajo, mediante una jornada de orden y aseo. Establecida periódicamente por el área de salud ocupacional, realizándose cada 2 meses y haciendo inspecciones regularmente.
- Hacer estudio de ruido ambiental y revisar si se sobrepasan o no los límites permisibles, Elaborar mediciones ambientales para determinar el grado de iluminación, determinación de gases y el nivel de contaminación en el sótano del Edificio Gerencia y del Edificio Adpostal. Hacer medición ambiental para determinar el grado de temperatura y establecer la temperatura ideal y adecuada. Dichas actividades deben ser coordinadas con la ARP vigente. Se propone Iniciarlas en abril.
- Efectuar el aseo y mantenimiento siguiendo el protocolo de bioseguridad, utilizar los implementos de aseo necesario para minimizar proliferación de virus, hongos, bacterias, insectos, roedores.

- Cumplir con las jornadas de fumigación ya establecidas cada 2 meses contra roedores, plagas e insectos.
- Desarrollar un control eficaz a las causas del ausentismo, analizando los datos mensualmente, para lo cual se presenta la siguiente propuesta de manejo de Ausentismo.

### **9.11.5 PROPUESTA MANEJO DE AUSENTISMO**

Para el buen desarrollo del Programa de Salud Ocupacional se debe tener un adecuado manejo de la información que hace efectivo dicho programa, es por esto que los niveles de ausentismo y el ausentismo como tal es información vital para tomar medidas preventivas y correctivas frente a los factores de riesgo que se presentan en la empresa en los diferentes puestos de trabajo.



El manejo de esta información se debe realizar en un solo centro de trabajo, lo cual permite obtener una información más real y con menos factibilidad de equivocaciones por la poca rotación de la información dentro de la empresa pudiéndose dar el uso adecuado.

Por tanto Planteamos se elabore un programa apoyado en un software el cual tenga todos los datos requeridos como son los siguientes campos de datos: Nombre del incapacitado, División o Grupo al que pertenece, Jefe inmediato, Fechas de ausencia, Tipo de ausencia, Motivo de la ausencia, Observaciones .

Hemos considerado el siguiente formato base para el control de esta información:

## HOJA INDIVIDUAL INFORMATIVA

Nombre : \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

División o Grupo : \_\_\_\_\_ Jefe Inmediato: \_\_\_\_\_

Fechas de Ausencia	Tipo de Ausencia	Motivos de la Ausencia	Observaciones

Para la elaboración del programa se debe proceder hacer investigaciones previas para ampliar las fronteras de alcance del mismo y sea capaz de adaptarse a todas las necesidades de la empresa y maneje toda la información requerida.

Los campos de datos del formulario hacen referencia a:

- *Nombre.* Se refiere al nombre del empleado incapacitado
- *Fecha.* Es la fecha en la cual se verifica la incapacidad
- *División o Grupo.* Al que pertenece la persona incapacitada
- *Jefe inmediato.* De la persona incapacitada
- *Fechas de ausencia.* Se refiere a las fechas específicas de la incapacidad

- *Tipo de ausencia.* Esta hace referencia a si es o no justificada
- *Motivos de ausencia.* Es la especificación detallada y concisa de la incapacidad
- *Observaciones.* Corresponde a algún tipo de información extra que se requiera conocer.

## **9.12 SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

### **9.12.1 DEFINICION**

Se encarga de la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo.

### **9.12.2 OBJETIVOS**

1. Determinar, analizar y evaluar los factores de riesgo, que puedan causar lesiones a los colaboradores.

2. Elaborar estadísticas de los accidentes de trabajo reportados, incluyendo origen, causa, efecto y repercusiones.
3. Analizar las estadísticas de las causas del ausentismo laboral provocado por accidente de trabajo o enfermedad laboral.
4. Desarrollar e implementar medidas preventivas y correctivas necesarias para evitar la reincidencia de los accidentes de trabajo.

### **9.12.3 ACTIVIDADES, INTERVENCIONES Y PROCEDIMIENTOS.**

1. Elaborar y mantener actualizada las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgos del trabajo.

2. Cumplir las normas y reglamentos internos sobre Salud Ocupacional.
3. Organizar e implementar un servicio oportuno y eficiente con capacitaciones periódicas en materia de primeros auxilios, prevención de los accidentes de trabajo, promoción de cultura de auto-cuidado, seguridad, orden y limpieza.
4. Estudiar y liderar programas de mantenimiento preventivo de las maquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas.
5. Organizar debidamente los elementos de protección personal, asignarlos y vigilar el adecuado y permanente uso de los mismos por parte de los colaboradores. Los elementos de protección que debe mantener la empresa deben ser de acuerdo a los riesgos que se pueden presentar y puedan afectar la salud del colaborador al no tenerlos. La cantidad debe ser suficiente para todo el personal expuesto. Planificar las dotaciones de acuerdo a lo anterior de manera periódica y oportuna, teniendo en cuenta las jornadas de dotación.

6. Actualización del programa de salud ocupacional, estableciendo cronograma de actividades.

#### **9.12.4 PLAN DE EJECUCION**

- Validar el Panorama de Riesgo cada seis meses elaborando los respectivos informes.
  
- Realizar mantenimiento preventivo a los equipos de soporte a las telecomunicaciones de la empresa. Cada seis meses.
  
- Capacitar al personal del área de energía sobre la exposición al riesgo y la importancia del uso de los protectores auditivos, además de capacitación sobre la exposición a riesgos químicos, riesgos físicos (ruidos).



- El personal del grupo de transmisión y datos deben recibir capacitación sobre el uso de los elementos de seguridad.
- Capacitar a todo el personal sobre cultura de auto cuidado.
- Capacitar a todo el personal sobre los riesgos ergonómicos, riesgo físico - iluminación, riesgo locativo, riesgo eléctrico.
- Implementar una medida de seguridad a los buitrones, usando código de colores y señalización indicada.
- Elaborar un plan de evacuación y emergencia urgente y efectivo; señalizando correctamente los puntos y salidas de evacuación. Despejar inmediatamente las salidas de emergencia, o en caso extremo diseñar y adecuar otras salidas.
- Asignar las dotaciones necesarias y oportunas a todo el personal, cada seis meses.

- Establecer cronograma de actividades del Copaso y de la brigada de emergencia, con sus respectivas capacitaciones y tareas específicas.

## **9.13 SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA**

### **9.13.1 DEFINICION**

Se refiere al conjunto de actividades de las ciencias medicas y paramédicas dirigidas a la identificación precoz de los agentes no ocupacionales que pueden causar enfermedad a nivel individual o colectivo, con el fin de promover y mejorar la salud de los colaboradores, evitando accidentes y previniendo enfermedades de origen común o profesional optimizando la calidad de vida de los mismos.

De acuerdo a la ley novena de 1979 según el artículo 125: todo empleador (Gerente General de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones - Telecom Gerencia Departamental Valle) deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo, como

aquellos de carácter deportivo - recreativos, además de los subprogramas de higiene y seguridad industrial. Se recomienda manejar los riesgos psicosociales dentro del programa de medicina preventiva, y de esta manera manejar la salud del trabajador en su plano físico y Psicológico complementariamente.

### **9.13.2 OBJETIVOS**

1. Evaluar el estado físico, mental y social de los colaboradores de Telecom.
2. Promover y mantener el más alto nivel posible de bienestar y satisfacción de los colaboradores.

3. Capacitar a los orientadores y colaboradores de Telecom, sobre los efectos, control y protección de los factores de riesgo en el ambiente laboral y social, promoviendo en ellos una cultura de autocuidado.
4. Recuperar y rehabilitar la salud de los colaboradores.
5. Ubicar correctamente al colaborador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

### **9.13.3            ACTIVIDADES,    INTERVENCIONES    Y PROCEDIMIENTOS**

1. Realizar exámenes médicos y clínicos para ingreso, Periódicos y de Retiro, de acuerdo al tipo y área de trabajo. (Ver Anexo 7. Profesiograma). El examen médicos de ingreso se debe realizar para establecer la actividad física y emocional de un candidato para

ejecutar un trabajo determinado. El examen Periódico permite detectar o prevenir patologías por exposición o factores de riesgo. Se debe informar en medio magnético, adjuntando un análisis de morbilidad general y específica con las correspondientes recomendaciones. El examen de Retiro mediante el cual se evalúa la capacidad laboral del trabajador al terminar su vinculación con la empresa.

2. Se debe realizar la apertura de historia clínica ocupacional y actualización de la misma, para cada uno de los colaboradores de la empresa. Teniendo en cuenta que el colaborador esta sometido a múltiples estímulos internos y externos que pueden influir positivamente o negativamente produciendo efectos en un ser integral, es necesario que se tomen las siguientes medidas preventivas y de control por medio de los siguientes exámenes médicos, talleres, mediciones y valoraciones:

- PREVENCIÓN Y CONSERVACIÓN VISUAL: La mala iluminación es causante de alteraciones visuales que es necesario detectar

oportunamente. Para ello es necesario realizar periódicamente una medición de la agudeza visual: Optometría, oftalmología, además de valoraciones especializadas en mediciones de iluminación.

- PRESERVACION Y CONSERVACION AUDITIVA: El ruido produce la disminución o perdida total de la capacidad auditiva y disminuye el bienestar del trabajador. Es necesario realizar Toma de Audiometría, a quienes estén expuestos al riesgo.

3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a orientadores y colaboradores.

Teniendo en cuenta que "Telecom" es una empresa prestadora de Servicios, gran numero de su personal pertenece a la parte Administrativa y por lo tanto uno de los mayores riesgos presentados son los Ergonómicos por posturas habituales. Se debe hacer énfasis en la PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO ERGONOMICOS:

Identificando los riesgos en el puesto de trabajo para prevenir y controlar posibles alteraciones en la salud, mediante un Análisis del puesto de trabajo y un Análisis postural.

- Además se deben prevenir RIESGOS PSICOSOCIALES: Los riesgos psicosociales inciden en la salud física y psicológica produciendo cambios de conducta que afectan la productividad. Para lo cual es importante una buena selección de personal, un Clima organizacional garantizado, y una educación para la vida laboral (Taller y charlas, Relaciones humanas)
4. Programar jornadas de asesoría, talleres, conferencias sobre temas relacionados con salud ocupacional.
  5. Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios.
  6. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental para los trabajadores.



7. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológicas de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo, y ausentismo por tales causas, con la finalidad de propiciar los cambios de actitud y comportamientos necesarios para desempeñar su labor, asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional. Se recomienda ejecutar el Programa de Vigilancia Epidemiológica desarrollado por la Universidad Javeriana.

#### **9.13.4 PLAN DE EJECUCIÓN**

- Realizar consulta medica ocupacional. Una vez al año, pues se deben retomar las pruebas de exámenes periódicos y de retiro, debido a la importancia de tener un control sobre la salud de los colaboradores, antes de ingresar a la empresa, durante su permanencia y en el momento de retiro.

- Desarrollar programas de vigilancia epidemiológica necesarios.  
Iniciando en el mes de mayo.
- A Todas las personas que ingresen al gimnasio se debe primero que todo revisar la historia clínica ocupacional y segundo el medico debe asesorar y determinar las actividades que la persona puede realizar.
- Cada 3 meses ejercer revisión y control sobre los botiquines.

## 10. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

El Comité Paritario de Salud Ocupacional, **COPASO**, es uno de los elementos constituyentes en el desarrollo del Programa permanente de Salud Ocupacional de la Empresa. Estos fueron creados y reglamentados por primera vez el 27 de marzo de 1980, mediante la Resolución 1405, emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social haciendo parte del estatuto de Seguridad Industrial de la época.

Esta norma fue derogada por la Resolución 2013 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".

Algunas características de la norma en mención es que determina el número de sus representantes con base en la planta de personal de la empresa; ofrece la posibilidad de descentralizarlo. Con la Ley 100 de 1993, Sistema General de Seguridad Social Integral, se crea el Sistema General de Riesgos Profesionales mediante en Decreto Ley 1295 de 1994, y en su artículo 63 cambia la denominación anterior por COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.

El **COPASO** es un organismo establecido por la ley, dándole funciones de promoción y vigilancia de promoción de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional.

Los Comités son básicamente entes de coordinación entre empleadores, trabajadores y gobierno que deben actuar dentro de un ambiente de diálogo y completa armonía.

La vigilancia debe entenderse como función de apoyo para mejorar las condiciones de trabajo y salud en los ambientes laborales.

## 10.1 FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COPASO

1. Reunirse mínimo una vez al mes en la empresa y durante el horario de trabajo. (jornada laboral)
2. Determinar fecha, hora y sitio de reunión.
3. Levantar las actas mensuales ordinarias o extraordinarias.
4. Elaborar un cronograma de actividades con base en necesidades y prioridades para participar en la prevención de riesgos en el trabajo.
5. Consultar Panorama de Agentes y Factores de Riesgo.
6. Dar cumplimiento a las funciones establecidas en la Resolución 2013 de 1986, artículo 11.

7. El **COPASO** no se ocupará de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas del personal, disciplinario o sindicales, se ventilarán en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

## 10.2 REUNIONES DEL COMITÉ

Las reuniones son una actividad muy importante dentro de sus funciones, pues allí se debaten temas relacionados con la promoción y observancia de las normas técnicas, administrativas y operativas ya sean legales y/o internas de la empresa.

La motivación hacia una cultura **prevencionista**, el auto cuidado de la salud y el correcto cumplimiento de las funciones, son pasos seguros para una buena gestión en el fortalecimiento de las prácticas para una mejor calidad de vida en los ambientes de trabajo.

El Presidente del **COPASO** cita por escrito a los miembros, informándoles lugar, fecha y hora; así como los temas a tratar.

Temas importantes que no pueden faltar son, entre otros, los siguientes:

- Informe y análisis de la accidentalidad laboral mensual.
- Resultados de las inspecciones y de los compromisos anteriores.
- Grado de cumplimiento con base en el cronograma de actividades (tareas), teniendo en cuenta las prioridades y atención.
- Estudiar y considerar las sugerencias presentadas por los trabajadores.
- Actividades a realizar para el período siguiente.

Por lo anterior, cada miembro debe asistir puntualmente, participar en las deliberaciones, hacer las recomendaciones necesarias, aprobar o improbar las actas, informar al Comité sobre las inquietudes de los trabajadores a éstos de las actividades del **COPASO**.

Se recomienda invitar a las reuniones a un ejecutivo, al jefe de mantenimiento o servicios generales, a un mando medio o a un trabajador del área en donde exista mayor riesgo, con el propósito de conseguir nuevos aportes, dar a conocer el trabajo que realiza el comité, sus funciones y responsabilidades. Los miembros suplentes pueden ser invitados en forma alterna.

Al finalizar la reunión, se debe evaluar el proceso, los resultados y los compromisos adquiridos.

El **COPASO** debe actuar dentro de un ambiente de diálogo y completa armonía, planteando soluciones a los problemas e inquietudes que se presenten en Salud Ocupacional.



### **10.3 CAPACITACIÓN PARA EL COPASO**

La capacitación de sus miembros dependerá de los niveles de formación en Salud Ocupacional que posean los integrantes y de la etapa de desarrollo del programa de Salud Ocupacional.

### **10.4 FUNCIONES FUNDAMENTALES**

Actividades de promoción de la Salud Ocupacional y prevención de riesgos en el trabajo.

- Participación en capacitación.
- Vigilancia en el desarrollo de Salud en el trabajo, reglamentos y demás normas vigentes.
- Coordinación con el gobierno, empleadores y trabajadores,

- Estudio y consideración de las sugerencias presentadas por los trabajadores en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Investigación de Accidentes de Trabajo.
- Asesoría para la gestión de Salud Ocupacional.

## **10.5 PROCESO DE CONFORMACIÓN DEL COPASO**

El artículo 5 de la Resolución 2013 dice que el empleador nombrará directamente sus representantes al comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. Todos elegirán sus suplentes.

La elección de los integrantes del comité paritario de salud ocupacional se hizo pues conforme plantea la ley. Para elegir los representantes de los trabajadores se hizo mediante votación popular lo cual requirió hacer jornadas de inscripción elaborando actas de apertura y cierre de la misma.

En segunda instancia se dio a conocer el nombre de las personas inscritas en el periodo establecido y la fecha de votación para la elección de sus representantes en el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Luego se procedió a realizar la jornada de votación en la fecha establecida con anterioridad para la cual también se elaboraron actas de apertura y cierre.

El escrutinio de los votos se hizo en presencia del representante del sindicato, del Coordinador de Salud Ocupacional y de las estudiantes en practica a cargo de este proyecto, seguidamente se dio a conocer los nombres de las personas elegidas a todo el personal de la empresa, mediante publicación en carteleras, y se prosiguió con el registro del comité ante las autoridades competentes.

El comité Paritario de salud ocupacional fue conformado el 22 de Diciembre de 2000, y registrado ante el Ministerio de Trabajo.

El numero de Representantes al comité paritario de Salud Ocupacional es de acuerdo a ley:

Numero de Trabajadores	Numero de Representantes	
	Trabajadores	Empleador
10 a 49	1	1
50 a 499	2	2
500 a 999	3	3
Mas de 1000	4	4

La empresa en la Gerencia Departamental Valle del Cauca pertenece al rango [50 - 499] Por lo tanto se eligieron 4 Representantes y 4 Suplentes. De los cuales 2 Representantes y 2 suplentes pertenecen a los elegidos por los trabajadores mediante votación popular y 2

Representantes y 2 suplentes designados por el Representante de la Empresa.

## **11. ESTRUCTURACIÓN DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA**

Las Brigadas de Emergencia para una mejor gestión, tendrán los siguientes Grupos Especializados:

- Prevención, control y extinción de incendios
- Evacuación de personas
- Rescate y salvamento de bienes
- Primeros auxilios
- Comunicaciones.

Cada Grupo Especializado tendrá un Coordinador, el cual será elegido por los integrantes del grupo respectivo. Quien hará parte de la Junta Coordinadora de la Brigada de Emergencia.

Cada Brigada de Emergencia, organizada y estructurada, tendrá una Junta Coordinadora integrada por los Coordinadores del Grupo Especializado quienes, entre ellos elegirán:

- Un Coordinador General
- Un Secretario.

## **11.1 DEFINICIÓN Y FUNCIONES DE GRUPOS ESPECIALIZADOS**

### **11.1.1 GRUPO PREVENCIÓN, CONTROL Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS**

El Grupo de Prevención, Control y Extinción de Incendios tiene como finalidad minimizar las lesiones y pérdidas que puedan presentarse como consecuencia de agentes generadores de incendios y sus funciones serán:

#### **ANTES:**

1. Capacitarse y entrenarse sobre agentes generadores de peligro de incendios y manejo de equipos de extinción.
2. Identificar: objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor o sistemas eléctricos, ubicados dentro y fuera de las edificaciones, que puedan causar incendios.
3. Analizar la vulnerabilidad para establecer los daños potenciales y la manera de evitarlos.



4. Promover actividades educativas para la prevención de incendios.
5. Promover programas de mantenimiento preventivo.
6. Realizar inspecciones periódicas, generando sus respectivos informes de recomendaciones y llevar registro de los equipos de extinción de incendios al igual que los elementos de protección personal recibidos para atender las diferentes emergencias y colaborar en la revisión de los mismos.
7. Establecer, coordinadamente, planes de acción con los demás Grupos Especializados.
8. Participar en las prácticas y simulaciones con los demás Grupos Especializados.
9. Permanecer alerta ante cualquier situación que pueda desencadenar una emergencia.

**DURANTE:**

1. Acudir en forma inmediata al sitio de incendio con extintores adecuados para combatir el fuego en sus inicios.
2. Comunicar las situaciones que puedan agravar el estado de emergencia.
3. Actuar prontamente cuando se informe de una emergencia, prestando apoyo según solicitud de otros Grupos Especializados.
4. Coordinar el acceso e intervención del Cuerpo de Bomberos siguiendo instrucciones del Coordinador de la Brigada.
5. Abandonar la edificación.
6. Nunca poner en peligro la integridad física.
7. Siempre combatir los conatos de incendio.

**DESPUÉS:**

1. Vigilar y controlar los equipos y elementos utilizados en la emergencia.
2. Inspeccionar las instalaciones afectadas.
3. Restablecer los equipos de lucha contra incendios utilizados.
4. Verificar con los demás grupos el estado de las instalaciones.
5. Participar en la evaluación de pérdidas.

### **11.1.2 GRUPO EVACUACIÓN DE PERSONAS**

Al Grupo de Evacuación de Personas le corresponde ejecutar el conjunto integral de acciones y procedimientos tendientes a desplazar o movilizar a las personas de una zona de mayor riesgo a otra de menor peligro, siendo sus funciones:

#### **ANTES:**

1. Capacitarse y entrenarse sobre técnicas de evacuación de personas.
2. Participar en la elaboración de los planes de evacuación, colaborando en la determinación de rutas de salida, puntos de reunión y tiempo de salida.
3. Velar por el buen estado de las rutas de salida, puntos de reunión, escaleras, pasillos de circulación y otros.

4. Colaborar en el mantenimiento del buen estado de la señalización de las rutas de escape.
5. Realizar actividades educativas tendientes a la identificación e interpretación de las rutas de salida, principales y alternas, formas de evacuación, alarmas y señales por parte de los trabajadores.
6. Mantener actualizados los listados de los ocupantes de las edificaciones.
7. Participar activamente en las prácticas y simulacros con los demás Grupos Especializados.
8. Establecer coordinadamente planes de acción con los demás Grupos Especializados.
9. Realizar inspecciones periódicas en las instalaciones generando los respectivos informes y recomendaciones.

10. Permanecer alerta a cualquier situación que pueda desencadenar una emergencia.
  
11. Establecer las prioridades de evacuación.

**DURANTE:**

1. Evacuar a los ocupantes de las edificaciones hacia los grupos de reunión establecidos.
  
2. Verificar que, durante la evacuación, no se queden personas en las instalaciones.
  
3. No permitir, por ningún motivo, que las personas se devuelvan.
  
4. En los puntos de reunión, verificar con los listados de personal la salida de todos los trabajadores.

5. Informar al Grupo de Apoyo de Rescate los nombres de las personas que posiblemente hayan quedado atrapados en el interior de la edificación.
6. Incitar a mantener la calma de las personas durante la evacuación y en los sitios de reunión siguiendo las instrucciones establecidas.
7. Prestar apoyo a los organismos de emergencia para continuar con la atención de la misma.
8. Permanecer alerta y comunicar las situaciones que puedan agravar el estado de emergencia.

**DESPUÉS:**

1. Verificar con los demás Grupos Especializados el estado de las instalaciones.

2. Organizar grupos, si es posible, el retorno de los trabajadores a sus actividades normales.
  
3. Participar en la evaluación de pérdidas.

### **11.1.3 GRUPO RESCATE Y SALVAMENTO**

El Grupo de Rescate y Salvamento tendrá como prioridad preservar las vidas humanas y una vez éstas estén fuera de peligro, proteger los bienes y propiedades de la empresa, siendo sus funciones:

#### **ANTES:**

1. Capacitarse y entrenarse en técnicas de rescate y salvamento.



2. Elaborar el inventario de los recursos necesarios para las labores de rescate y salvamento.
3. Elaborar un listado de máquinas, equipos, valores, información valiosa u otros, estableciendo los criterios de importancia o prioridad para su protección.
4. Identificar y mantener actualizados los listados de personas con limitaciones físicas en cada una de las instalaciones.
5. Establecer un plan de acción para vigilar y responder por los bienes salvados.
6. Determinar los sitios a donde deben ser trasladados los bienes y la mejor manera de hacerlo.
7. Participar activamente en las prácticas y simulacros con los demás Grupos Especializados.

8. Establecer, coordinadamente, planes de acción con los demás Grupos Especializados.

**DURANTE:**

1. Colaborar con los Grupos de apoyo especialistas en rescate y salvamento.
2. Colaborar en el traslado de personas con limitaciones físicas.
3. Verificar e identificar las personas atrapadas, inconscientes, lesionadas o en peligro inminente y comunicar la necesidad de intervención del Grupo de Primeros Auxilios para la atención y/o traslado del personal afectado.
4. Rescatar los bienes de acuerdo a los planes establecidos sin poner en peligro su integridad física ni la de sus compañeros.

5. Colaborar en la vigilancia de los sitios donde se ubican los bienes salvados.

**DESPUÉS:**

1. Colaborar en la elaboración de inventario de los bienes salvados.
2. Verificar con los demás Grupos Especializados el estado de las instalaciones para volver a la normalidad.
3. Colaborar en el traslado de los bienes salvados a su sitio inicial.
4. Participar en la evaluación de pérdidas.

#### **11.1.4 GRUPO PRIMERO AUXILIOS**

El Grupo de Primeros Auxilios prestará los primeros auxilios básicos a los lesionados por la emergencia en las diferentes áreas de la empresa mientras llega asistencia profesional para quienes lo requieran y sus funciones serán:

##### **ANTES:**

1. Capacitarse y entrenarse en técnicas sobre primeros auxilios.
2. Verificar el mantenimiento permanente de los elementos necesarios en los botiquines de primeros auxilios de la empresa.
3. Promover actividades educativas sobre primeros auxilios.

4. Ubicar en lugares estratégicos los equipos necesarios para prestar los primeros auxilios, tales como: botiquines, camillas, etc.
5. Establecer los planes de traslado de heridos en los cuales se contemple la identificación de los centros de atención médica más cercanos y los recursos para el traslado hasta estos centros.
6. Coordinar con los centros médicos más cercanos, planes de atención para los casos de emergencias.
7. Establecer sistema de identificación y clasificación de lesiones.
8. Identificar y establecer zonas para atención de primeros auxilios que puedan ser utilizadas durante la emergencia.
9. Establecer los criterios para la priorización de atención de lesionados.
10. Participar activamente en las prácticas y simulacros con los demás Grupos Especializados.

11. Mantener un inventario actualizado de los botiquines, centros médicos y clínicos cercanos con direcciones y recursos humanos, técnicos y logísticos.
12. Establecer, coordinadamente, planes de acción con los demás Grupos Especializados.

**DURANTE:**

1. Prestar los primeros auxilios a las personas que lo necesiten.
2. De acuerdo con la priorización, proceder con los planes de atención y traslado de lesionados, según su prioridad.
3. Colaborar con los médicos, personal paramédico y socorristas cuando lo soliciten.

4. Controlar la remisión y el traslado de lesionados a los centros de atención médica.

**DESPUÉS:**

1. Reportar al Jefe de Grupo los casos atendidos durante la emergencia.
2. Coordinar la restitución de los elementos de primeros auxilios utilizados durante la emergencia.
3. Verificar con los demás grupos el estado de las instalaciones.
4. Participar en la evaluación de pérdidas.

### **11.1.5 GRUPO COMUNICACIONES**

El Grupo de Comunicaciones colaborará en la interacción de los diferentes Grupos Especializados de la Brigada antes, durante y después de la emergencia y con los responsables de la información oficial de la empresa hacia la comunidad y los medios de comunicación, siendo sus funciones:

#### **ANTES:**

1. Capacitarse y entrenarse sobre sistemas de comunicación.
2. Establecer sistemas de comunicación dependientes e independientes con los organismos de socorro y además garantizar su eficiencia antes, durante y después de la emergencia.



3. Mantener actualizado los números telefónicos y sistemas de comunicación con todos los organismos de socorro.
4. Establecer sistemas de comunicación entre los diferentes Grupos especializados, Junta Coordinadora de la Brigada, el Coordinador de la Brigada y el Jefe de Emergencia.
5. Establecer y divulgar entre los Grupos Especializados de la Brigada, códigos de comunicación sencillos de interpretar.
6. Colaborar en la elaboración de artículos y mantener información actualizada sobre temas de prevención así como de las actividades de la Brigada y sus Grupos Especializados.
7. Elaborar cartillas, folletos y guías sobre prevención y actuación en casos de emergencias para ser entregadas a los trabajadores de la empresa.
8. Participar en la evaluación de pérdidas.

**DURANTE:**

1. Comunicar, previa autorización, sobre el estado de la emergencia a las entidades de socorro: Cruz Roja, Bomberos, Defensa Civil, Hospitales cercanos, Policía, Ejército.
2. Colaborar y apoyar a las personas encargadas por la empresa para dar la información oficial sobre el estado de la emergencia.
3. Proveer y señalar un sitio adecuado para los medios de comunicación durante la emergencia.
4. Coordinar el acceso y permanencia de los medios de comunicación en el sitio establecido para la recepción de la información.

**DESPUÉS:**

1. Llevar un archivo de toda la información, referente a la emergencia, publicada en los diferentes medios de comunicación.
2. Colaborar en la divulgación de los comunicados oficiales de la empresa a los diferentes medios de comunicación.
3. Atender a los medios de comunicación y coordinar los servicios y facilidades que estos puedan requerir.
4. Participar en la evaluación de pérdidas.

## 12. ADMINISTRACION DE LA SALUD OCUPACIONAL

La concepción del programa de salud ocupacional, se basa en los siguientes fundamentos:

a). La seguridad esta implícita en el desempeño laboral y es, en consecuencia parte integrante de las operaciones en cualquier empresa.

La seguridad es solo un resultado de un trabajo bien hecho.

b). La seguridad es una función de todos los niveles de supervisión de la empresa. Las responsabilidades por la seguridad industrial deberá considerarse incorporadas al detalle de tareas del cargo de los trabajadores, los que deben cumplir el rol que les compete, como parte inherente a la gestión normal de sus respectivos cargos.

c). La seguridad debe hacerse con base a un sistema. La asunción de responsabilidades por cada miembro de la línea de administración, debe ser ejercida a través de este programa integrado al sistema de la empresa y de manera tal que controle las causas básicas que generan los accidentes y pérdidas.

d). El programa de salud ocupacional está concebido como un sistema de control que permite identificar, evaluar, disminuir, eliminar o controlar las causas reales y potenciales de accidentes y enfermedades profesionales.

Un aspecto clave determinado por la estructura del programa es que cada miembro de la organización asuma sus responsabilidades a través del cumplimiento de las actividades o tareas específicas que le asigne el programa, de acuerdo al rol de su cargo dentro de la empresa.

e). Las responsabilidades están definidas y aprobadas por la Administración central de la empresa y se consideraran incorporadas al detalle de tareas de los cargos.

Para garantizar un resultado exitoso del programa, la empresa debe tener en cuenta los siguientes requerimientos operativos:

**a). Liderazgo efectivo.** Debe haber una actitud positiva y entusiasta del nivel superior de la empresa hacia el programa, reflejada en una participación y compromiso que demuestre con hechos su interés por la salud y seguridad de los trabajadores.

La actitud de los ejecutivos tienen un gran efecto motivador sobre todo los que tienen un rol en el programa de salud ocupacional.

**b). Coordinación Dinámica.** La efectividad del desarrollo de las actividades del programa, por parte de la línea de mando, requiere de una coordinación dinámica y expedita que de coherencia y consistencia a la acción de los distintos niveles involucrados, la que será proporcionada por el COORDINADOR DEL PROGRAMA.

**c). Entrenamiento dirigido.** Cada miembro de la empresa debe recibir un sólido entrenamiento que lo habilite en el ejercicio de las responsabilidades que le asigne el programa.

**d). Evaluación.** La participación de todos los que tienen responsabilidades por el cumplimiento de las actividades del programa, debe ser continuamente medido y evaluado. Los desempeños subestándares darán lugar a una reorientación, ayuda, asesoría, otros, mas que a criticas, amonestaciones o sanciones. De esta manera se obtiene un sistema de evaluación el cual crea un adecuado clima de participación y motiva a un mejoramiento constante.

**e). Implementación.** La administración del programa, en sus distintas fases, requiere de una serie de documentos, formularios y registros para su desarrollo. La concepción y diseño de estos debe ser tal que garantice el cumplimiento de sus propósitos con la mayor simplicidad posible para su manejo.

**13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE EJECUCION DE LOS  
SUBPROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA, SEGURIDAD E HIGIENE  
INDUSTRIAL.**

<b>ACTIVIDADES/MES</b>	<b>ENE</b>	<b>FEB</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAY</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SEP</b>	<b>OCT</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>
Promocionar el programa de Salud Ocupacional a todo el personal.												
Contratar el medico asesor contratista de la ARP												
Comenzar a capacitar al comité paritario y a las brigadas sobre todo lo relacionado a la salud ocupacional.												
Dividir la brigada de emergencia en los cinco grupos de operación y especializar a sus miembros.												
Organizar reunion el area de salud ocupacional y el area de servicios administrativos para programar conjuntamente el mantenimiento preventivo												
Coordinar la Realizacion del mantenimiento preventivo al sistema de aire acondicionado.												
Coordinar la realizacion del mantenimiento preventivo a los equipos de soporte tecnico												
Orgnizar jornadas de evacuacion de los elementos en desuso.												
Controlar y verificar que se realicen cumplidamente las fumigaciones.												



<b>ACTIVIDADES/MES</b>	<b>ENE</b>	<b>FEB</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAY</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SEP</b>	<b>OCT</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>
Realizar estudios ambientales por contaminantes laborales tales como ruido, iluminacion, temperatura, en las areas estipuladas en el panorama de riesgo.												
Revisar y adecuar la resolucion de dotacion vestuario y elementos de proteccion personal a las necesidades reales del personal.												
Desarrollar un programa de evacuacion y simulacion en casos de emergencia												
Realizar a los colaboradores consulta medica ocupacional												
Actualizar las historias clinicas ocupacionales del todo el personal de la empresa.												
Elaborar la propuesta de ausentismo.												
Establecer un sistema de demarcacion y señalizacion preventiva												
Revisar y dotar los botiquinis de todas las secciones de trabajo (pisos) de la empresa.												
Capacitar al personal sobre los factores de riesgo, autocuidado, seguridad y prevencion.												

## 14. CONCLUSIONES

1. La evaluación de la estructura a la salud ocupacional en la empresa "Telecom" arrojó que el programa de salud no está bien orientado y por lo cual se empezó a impartir una cultura entre todos los colaboradores basada en la Salud Ocupacional en sus beneficios y programas.
2. Se elaboró el panorama de higiene y seguridad industrial en los edificios de Gerencia y Adpostal encontrando que los factores de riesgos a los que están expuestos los colaboradores de "Telecom" son Físico en ventilación, Radiaciones Ionizantes, ruido, energía térmica, energía electromagnética, e iluminación deficiente, Locativo en estructurales e instalaciones, falta de orden y aseo, falta de sistema de almacenamiento de repuestos y herramientas, Ergonómico por posturas habituales.

3. Al identificar y analizar los factores de riesgo, el panorama de riesgo arrojó que los riesgos más frecuentes en la organización son: Los riesgos ergonómicos y los riesgos físicos en Iluminación, por tanto deben ser intervenidos rápidamente.
4. Se definieron los programas preventivos a ser implementados y monitoreados día a día con el fin de mejorar las condiciones laborales de los empleados y por su puesto enfocar y direccionar la empresa hacia un mejoramiento continuo.
5. Los subprogramas de higiene, Seguridad y Medicina Preventiva se sugirieron y fueron acogidos satisfactoriamente por la dirección de la empresa para ser implementados con el fin de disminuir los riesgos en los colaboradores y mejorar el ambiente de los mismos.
6. Se determinó la administración de la salud ocupacional y se iniciaron capacitaciones al comité paritario y a la brigada de emergencia, con el

fin de ampliar las posibilidades de una buena implementación del programa de salud ocupacional.

7. Se conformo el comité paritario de Salud Ocupacional "Copaso", para que trabaje conjuntamente con el personal perteneciente al grupo de Gestión Humana y la Brigada de Emergencia como ente contralador para garantizar el desarrollo y cumplimiento del programa de salud ocupacional.
  
8. Se detecto que la empresa no cuenta con planes de emergencia debidamente organizados, por tanto la brigada de emergencia debe encargarse de esta actividad y servir de apoyo al comité paritario de salud ocupacional con el fin de mejorar los distintos aspectos deficientes dentro de la organización.

## 14. RECOMENDACIONES

1. Adecuar el piso octavo del Edificio de Gerencia, para un salón de actividades extralaborales correspondientes a salud ocupacional.
2. Colocar al equipo de condensación Schiller tapas de seguridad para proteger cables expuestos.
3. Ubicar correctamente y ampliamente la señalización de prevención y evacuación en casos de emergencia tanto en el Edificio de Gerencia como el Edificio de Adpostal.
4. Situar carteleras en cada uno de los pisos de los 2 edificios alusivos a la prevención, promoción y control de los riesgos profesionales.
5. Verificar el funcionamiento del equipo contra incendio instalado en el edificio de gerencia en el sótano (cuarto de rectificadores) en los pisos cuarto y quinto, pues dichos equipos deben funcionar con el sistema halonn 1301, con una concentración superior al 8%, la cual puede resultar peligrosa para el hombre, por lo que generalmente debe

- incluir el sistema una alarma sonora, para alertar a los ocupantes a evacuar el ambiente cuando inicia operación.
6. Reubicar la planta móvil de emergencia puesto que esta permanece bloqueando la salida de emergencia. Además existe sistema Rectificador Ericcson fuera de uso, obstaculizando la circulación de personal y debería ser enviado prontamente al almacén en Jumbo.
  7. Arreglar las sillas de espera del Cap (Centro de Atención al Público) que están dañadas, para mantener una buena imagen y servicio al cliente.
  8. Ejecer control sobre el sistema de aire acondicionado, debido a que la temperatura del edificio es muy irregular.
  9. Desarrollar un programa de Orden y Aseo para todos los puestos de trabajo.
  10. Colocar inmediatamente todos los tubos de las lámparas fluorescentes faltantes.
  11. Dotar al personal de oficios varios de los elementos de protección necesarios tales como guantes, tapabocas y delantal.
  12. Organizar zonas especiales para archivo en estructuras adecuadas.
  13. Reubicar sillas ergonómicas que se encuentran en puestos de trabajo sobrando donde hay carencia de las mismas.
  14. Contrarrestar el riesgo ergonómico mediante el uso continuo de apoyapies.
  15. El programa de salud ocupacional planteado, precisa de una implementación ágil, eficaz y dinámica, que no se quede contenida en

un papel, sino que se cristalice a plenitud en beneficio de los colaboradores y de la empresa.

16. Este programa debe tener una divulgación entre todos y cada uno de los colaboradores de la empresa a fin de facilitar su implementación y desarrollo.
17. El programa de salud ocupacional debe ser evaluado y complementado cada periodo determinado a fin de actualizarse y mejorarse constantemente.
18. Actualizar el panorama de factores de riesgos de acuerdo a lo planteado en el programa de salud ocupacional, para garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones laborales de los colaboradores.
19. Programar actividades donde la ARP brinde sus servicios y la empresa y así la empresa aprovecharía eficazmente sus recursos.
20. Intensificar las capacitaciones, incentivando a toda la comunidad de Telecom a participar activamente en la implementación del programa de salud ocupacional.
21. Mejorar los y elementos de trabajo, puesto que los accidentes de trabajo más frecuentes son los ocasionados por factores ergonómicos.
22. Desarrollar y monitorear continuamente los planes de emergencia para que las evacuaciones sean rápidas y organizadas

## BIBLIOGRAFÍA

Arenas Monsalve, Gerardo. Los riesgos de trabajo y salud ocupacional en Colombia: Régimen legal de los sectores públicos y privados del Seguro Social. Bogotá Legis 1986.

Castañeda Florez, Blanca Luz Ríos Quintao. Desarrollo de un Programa de Salud Ocupacional Para la empresa nacional de Telecomunicaciones .

García Torres, Carlos Alberto. Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional para empresas. Santa fe de Bogotá, FENALCO [1995 ]36p.

Isaza González, Octavio. La salud en los empleados del comercio.

Richard Hernández. Programa Nacional de Salud Ocupacional – Plan estratégico 1998 – 2000.



**TABLA No. 1**  
**VALORACIÓN EVALUACIÓN ESTRUCTURA**

CRITERIOS EVALUADOS	ALTERNATIVAS DEL PUNTAJE		
	A = 10 PUNTOS	B= 5 PUNTOS	C= 0 PUNTOS
<b>EVALUACIÓN ESTRUCTURA</b>			
PREGUNTA 1			X
PREGUNTA 2			X
PREGUNTA 3			X
PREGUNTA 4			X
PREGUNTA 5	X		
PREGUNTA 6	X		
TOTAL	20	0	0
<b>PROMEDIO = <u>Total Puntaje de A+B+C</u></b>			
Numero de ítems.			
<b>PROMEDIO = <u>20</u> = 3.33 = 3</b>			
6			

**TABLA No. 2**  
**VALORACIÓN PLANES DE EMERGENCIA**

CRITERIOS EVALUADOS	ALTERNATIVAS DEL PUNTAJE		
	A = 10 PUNTOS	B= 5 PUNTOS	C= 0 PUNTOS
PLANES DE EMERGENCIA			
PREGUNTA 1		X	
PREGUNTA 2			X
PREGUNTA 3			X
PREGUNTA 4		X	
PREGUNTA 5			X
PREGUNTA 6			X
PREGUNTA 7		X	
PREGUNTA 8	X		
TOTAL	10	15	0
<b>PROMEDIO = <u>Total Puntaje de A+B+C</u></b>			
Numero de ítems.			
<b>PROMEDIO = <u>25</u> = 3.125 = 3</b>			
8			

**TABLA No. 3**  
**VALORACIÓN COMITÉ PARITARIO**

CRITERIOS EVALUADOS	ALTERNATIVAS DEL PUNTAJE		
COMITÉ PARITARIO	A = 10 PUNTOS	B= 5 PUNTOS	C= 0 PUNTOS
PREGUNTA 1			X
PREGUNTA 2			X
PREGUNTA 3			X
PREGUNTA 4			X
PREGUNTA 5			X
TOTAL	0	0	0
<b>PROMEDIO = <math>\frac{\text{Total Puntaje de A+B+C}}{\text{Numero de ítems.}}</math></b>			
<b>PROMEDIO = <math>\frac{0}{5} = 0</math></b>			

**TABLA No. 4**  
**CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN**

9 A 10	EXCELENTE	Responde al 100% las expectativas de la empresa.
6 A 8	BUENO	El programa responde a los requerimientos de la empresa, pero se deben revisar las áreas débiles para intervenirlas.
3 A 5	REGULAR	Demuestra que el programa no esta bien orientado, se deben identificar los puntos débiles y analizar las causas, con el fin de implementar los correctivos requeridos.
0 A 2	<b>DEFICIENTE</b>	Indica que el programa es insuficiente y presenta grandes inconsistencias, se debe realizar un replanteamiento general.

**TABLA No. 5**  
**FACTOR DE PONDERACIÓN**

NUMERO DE TRABAJADORES POR PISO	VALORES PORCENTUALES CORRESPONDIENTES
1	0.456
2	0.913
3	1.369
4	1.826
5	2.283
6	2.739
7	36.196
8	3.652
9	4.109
10	4.566
11	5.022
12	5.479
13	5.936
14	6.392
15	6.849
16	7.305
17	7.762
18	8.219
19	8.675
20	9.132
21	9.589
22	10.045
23	10.502
24	10.958
49	22.374

**TABLA No. 6**  
**ESCALAS PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE**  
**RIESGO QUE GENERAN ACCIDENTE DE TRABAJO**

<b>VALOR</b>	<b>CONSECUENCIA</b>
10	Muerte y/o daños mayores a el 100% del capital de la empresa.
6	Lesiones incapacidades permanente y/o daños entre 10% y 99% del capital de la empresa.
4	Lesiones incapacitantes y/o daños hasta 9% del capital de la empresa.
1	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños económicos.
<b>VALOR</b>	<b>PROBABILIDAD</b>
10	Es el resultado mas probable si la situación de riesgo tiene lugar.
7	Es completamente posible, nada extraño. Tiene una probabilidad de actualización del 50%
4	Seria una coincidencia rara. Tiene una probabilidad de actualización del 20%
1	Nunca ha sucedido en muchos años de exposición al riesgo, pero es concebible. Probabilidad del 5%
<b>VALOR</b>	<b>TIEMPO DE EXPOSICIÓN</b>
10	La situación de riesgo ocurre continuamente o muchas veces al día
6	Frecuentemente o una vez al día
2	Ocasionalmente o una vez por semana
1	Remotamente posible.

**TABLA No. 7**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL**

<b>DIVISIÓN / GRUPO</b>	<b>NUMERO DE HOMBRES</b>	<b>NUMERO DE MUJERES</b>
<b>1.</b> Despacho Gerencia	2	3
<b>1.1</b> Grupo Jurisdicción Coactiva	3	4
<b>1.2</b> Grupo Gestión del Servicio	3	0
<b>1.3</b> Grupo Informática	10	2
<b>2.</b> División Comercial y Relaciones con el Cliente.	1	1
<b>2.1</b> Grupo de Mercadeo y Ventas	2	5
<b>2.2</b> Grupo Atención al Cliente	10	24

<b>3.</b>	División de Recursos	0	1
<b>3.1</b>	Grupo Gestión Humana	7	5
<b>3.2</b>	Grupo Facturación y Cobranzas	7	6
<b>3.3</b>	Grupo Tesorería y Presupuestos	3	5
<b>3.4</b>	Grupo de Contabilidad	4	6
<b>3.5</b>	Grupo de Servicios Administrativos	17	6
<b>4.</b>	División Técnico Operativa	14	51
<b>4.1</b>	Grupo Red Externa	22	1
<b>4.2</b>	Grupo Conmutación y Electromecánica	24	2
<b>4.3</b>	Grupo Transmisión y datos	29	1
<b>SUBTOTAL</b>		146	108
<b>TOTAL HOMBRES Y MUJERES</b>		254	



**ANEXO No.1**  
**ORGANIGRAMA DE LA SALUD OCUPACIONAL**



**ANEXO No.2****RESOLUCIÓN N°. 00010000 - 9510****04 OCT. 1991****RESUELVE:****DOTACIÓN DE VESTUARIO Y ELEMENTOS DE  
PROTECCIÓN PERSONAL**

**ARTÍCULO 1º.** "Establécese la siguiente dotación de vestuario y elementos de protección, que serán suministradas en el primer semestre de cada año, salvo los detallados en el artículo 2º, para los siguientes cargos, cuando el titular desempeñe las funciones establecidas para el mismo".

**PARÁGRAFO:** Para tener derecho a recibir la dotación a que se refiere esta Resolución, el trabajador debe estar vinculado mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo y haber laborado para la Empresa por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro:

· **ACARREADOR**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) par de guantes de carnaza

· **ASCENSORISTA**

Tres (3) blusas de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

· **ASEADOR**

Tres (3) blusas de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Tres (3) pares de guantes tipo doméstico

- **AUXILIAR DE CONMUTACIÓN**

Tres (3) blusas de trabajo

- **AUXILIAR DE ENFERMERÍA**

Tres (3) blusas de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

- **AYUDANTE DE TRANSMISIÓN**

Tres (3) blusas de trabajo

- **BIBLIOTECARIO**

Tres (3) blusas de trabajo

- **BRIGADISTA**

Un (1) vestido de trabajo

Un (1) par de calzado de trabajo

Un (1) casco protector

Dos (2) camisetas de trabajo

Un (1) chaleco reflectivo

Esta dotación se suministrará de acuerdo con la necesidad que establezca el área responsable.

**· CABLISTA, CABLISTA AUXILIAR Y TÉCNICO DE REDES**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) impermeable

Un (1) casco protector

Un (1) par de guantes de carnaza

Un (1) par de guantes de caucho con manopla

Un (1) respirador multifuncional con monogafa contra gases tóxicos

- **CARPINTERO**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) respirador multifuncional con monogafa contra polvos y gases tóxicos

Un (1) protector auditivo

Un (1) par de guantes de carnaza

- **CELADOR**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Tres (3) camisas

Un (1) impermeable (para estaciones y centros vacacionales)

- **COCINERA Y AYUDANTE DE OFICIOS DOMÉSTICOS**

Tres (3) slacks

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Cuatro (4) cofias

Tres (3) pares de guantes tipo doméstico

Seis (6) blusas de trabajo escocesa

Un (1) peto de caucho

Cuatro (4) tapabocas

· **CHOFER MECÁNICO**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Tres (3) camisas

· **DESPACHADOR**

Tres (3) blusas de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

· **DIBUJANTE**

Tres (3) blusas de trabajo

- **ELECTRICISTA**

Tres (3) blusas de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) casco protector

Un (1) par de guantes dieléctricos

- **ENCUADERNADOR**

Tres (3) blusas de trabajo

- **GUARDALÍNEA**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) impermeable

Un (1) casco protector

Un (1) par de espuelas tipo liniero

Un (1) par de guantes de carnaza

Un (1) par de guantes dieléctricos



- **INSTALADOR**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) casco protector

Un (1) cinturón de seguridad

Un (1) par de guantes de carnaza

- **JARDINERO Y AYUDANTE DE JARDINERÍA**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) casco protector

Un (1) par de guantes de carnaza

- **JEFE DE GRUPO LARGA DISTANCIA Y MONITORIA**

Tres (3) blusas de trabajo

- **MAESTRO DE OBRA**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) par de guantes de carnaza

Un (1) par de guantes de caucho con manopla

#### **· MECÁNICO DE TELEIMPRESORES**

Tres (3) blusas de trabajo

#### **· OTROS MECÁNICOS**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) par de guantes de neopreno o PVC

Una (1) careta para esmeril

Un (1) protector auditivo

Un (1) casco protector

Una (1) monogafa para soldadura autógena

#### **· MENSAJERO**

Un (1) impermeable

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) maletín portapapeles

Tres (3) camisas

· **NIÑERA**

Tres (3) blusas de trabajo - 2 blusas de trabajo - 1 camisola

Tres (3) pares de calzado de trabajo - 2 pares de zapatos - 1 tennis

Tres (3) jardineras

Tres (3) slacks - 2 slacks - 1 sudadera completa

· **OBrero (cuadrilla o área de redes)**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) impermeable

Un (1) casco protector

Un (1) par de guantes de carnaza

- **OBRERO (área administrativa)**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) par de guantes de carnaza

- **OFICIAL DE RECIBO**

Tres (3) vestidos de trabajo

- **OFICINISTAS Y JEFES ARCHIVO Y**

**MICROFILMACIÓN**

Tres (3) blusas de trabajo

Un (1) par de guantes de carnaza

Un (1) par de guantes de neopreno o PVC

Un (1) respirador contra polvo, gases tóxicos y orgánicos

- **OPERADOR DE HELIÓGRAFO**

Tres (3) blusas de trabajo

Un (1) par de guantes resistentes a ácidos y corrosivos fuertes

Un (1) respirador multifuncional con monogafa

- **OPERADOR DE MÁQUINA CORTADORA,  
DUPLICADOR Y GRABADOR**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

- **OPERADOR DE MESA DE PRUEBA**

Tres (3) blusas de trabajo

- **OPERADOR TELEPRINTISTA**

Tres (3) blusas de trabajo

- **PEDAGOGA**

Tres (3) blusas de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

· **REPARADOR DE TELÉFONOS**

Tres (3) blusas de trabajo

Un (1) par de guantes de carnaza

· **SALVAVIDAS**

Tres (3) camisetas

Un (3) par de calzado de trabajo

Tres (3) pantalonetas tipo bañista

Dos (2) sudadera

Un (1) par de pantuflas

· **SUPERVISOR DE CARPINTERÍA**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) impermeable

Un (1) par de guantes dieléctricos

- **SUPERVISOR DE PLANTA EXTERNA**

Tres (3) vestidos de trabajo

Tres (3) pares de calzado de trabajo

Un (1) impermeable

- **SUPERVISOR DE TRANSPORTES**

Tres (3) blusas de trabajo

- **TÉCNICO CENTRALES DE CONMUTACIÓN Y  
TRANSMISIÓN \***

Tres (3) blusas de trabajo

- **TÉCNICO ELECTROMECAÁNICA \***

Tres (3) vestidos de trabajo

Un (1) par de guantes dieléctricos

Un (1) par de guantes de carnaza

\* No tendrán derecho quienes desempeñen labores administrativas.

- **TELEFONISTA**

Tres (3) vestidos de trabajo

- **PERSONAL QUE LABORA PERMANENTEMENTE EN ESTACIONES (CLIMA INFERIOR A 10°C) Y EN TALLERES DE MECÁNICA, IMPRENTA Y DISEÑO.**

El Jefe inmediato solicitará la dotación y elementos de protección de acuerdo al riesgo y según las necesidades reales y condiciones en que se desarrolle el trabajo.

**PARÁGRAFO:** La dotación de vestidos de trabajo para temperaturas inferiores a 15°C será de dos piezas; para temperaturas superiores se compondrá de pantalón y camisa de manga corta.



**ARTÍCULO 2º.** Los elementos que se detallan a continuación, solo se entregarán previa devolución del elemento suministrado anteriormente:

- Impermeable
- Careta para esmerilar
- Casco protector
- Cinturón de seguridad
- Chaleco reflectivo
- Espuelas tipo liniero
- Gafas contra impactos
- Guantes de carnaza
- Guantes de caucho con manopla
- Guantes de caucho tipo doméstico
- Guantes dieléctricos
- Maletín portapapeles
- Monogafa para soldadura autógena

- Peto de caucho
- Protector auditivo
- Respirador contra polvo, gases tóxicos y orgánicos
- Respirador multifuncional con monogafa

**ARTÍCULO 3º.** Establécense las siguientes especificaciones técnicas para la dotación de elementos de protección personal:

- Impermeable de caucho, con capucha, mangas largas, dos aberturas laterales.
- Careta para esmeril, con visor de acetato totalmente óptico e intercambiable, cabezal de fácil ajuste con tornillos o broches.
- Casco protector liviano, resistente a 20.000 voltios, sin remaches metálicos con tafilete, cinta anticontusión y corona de material resistente.
- Cinturón de seguridad, tipo liniero, con correa de sujeción de doble mosquetón, herrajes forjados en acero y portaherramientas.

- chaleco reflectivo.
- Espuelas tipo liniero, con extensión, correa de amarrar y almohadillas.
- Guantes de carnaza con refuerzos en la palma y los dedos, doble costura y 15 cm de manopla.
- Guantes dieléctricos resistentes a 20.000 voltios.
- Guantes de caucho con manopla, resistentes a grasas y líquidos corrosivos.
- Guantes de caucho tipo doméstico.
- Maletín portapapeles.
- Monogafa para soldadura autógena, contra radiaciones ultravioleta, ventilación adecuada y ajuste al contorno de la cara.
- Peto de caucho con correas y hebillas para ajuste al cuello y la cintura.
- Protector auditivo tipo diadema o copas.
- Respirador multifuncional con monogafa, ventilación indirecta, con cartucho o filtro doble contra vapores y gases tóxicos.

**ARTÍCULO 4º.** El Vicepresidente Administrativo en la Administración Central y los Gerentes Regionales, determinarán las características de la dotación para el personal de su jurisdicción.

**ARTÍCULO 5º.** El Jefe inmediato solicitará la dotación de vestuario y elementos de protección personal a más tardar en el mes de octubre, mediante relación detallada de nombre, apellidos completos, cargo, clase de dotación y talla, a la Sección Seguridad Industrial en la Administración Central y Áreas Administrativas en las Gerencias, quienes la revisarán y harán las respectivas requisiciones al área de Suministros.

**ARTÍCULO 6º.** Recibida la dotación, el Jefe la entregará mediante relación detallada que cada trabajador deberá firmar con número de cédula. El original se remitirá al área de Suministros respectiva y la primera copia a la Sección de Seguridad Industrial en la Administración Central y Áreas Administrativas en las Gerencias.

**ARTÍCULO 7º.** Quienes reciban dotación de vestuario y/o elementos de Protección personal están en la obligación de utilizarlos y conservarlos debidamente. El no hacerlo implica clara violación de las normas de la Empresa y las legales vigentes sobre la materia y libera a TELECOM de la obligación correspondiente.

**ARTÍCULO 8º.** Si se presentare deterioro en los elementos indicados en el artículo 2º de esta norma, el Jefe inmediato deberá verificar que éste justifique la entrega. El área responsable deberá tramitar inmediatamente la requisición ante el área de Suministros, en donde se mantendrá existencias disponibles, y deberá devolver el elemento entregado antes.

## **DOTACIONES DEPORTIVAS**

**ARTÍCULO 9º.** La Empresa facilitará recursos para el desarrollo de actividades deportivas y recreativas y para la organización de torneos que se programen oficialmente. A quienes participen en torneos internos

se les suministrará una (1) camiseta. A quienes lo hagan en torneos externos en representación de la Empresa se les suministrará un uniforme según la disciplina deportiva.

**ARTÍCULO 10º.** Las dotaciones mencionadas en el artículo anterior serán aprobadas por el Jefe de la División de Bienestar Social y los Jefes Administrativos en las Gerencias, previa solicitud de los Comités de Deportes. Las dotaciones para los Juegos Nacionales serán establecidas en el reglamento general de los mismos.

**ARTÍCULO 11º.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 0300000-1020 de 1979.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santafé de Bogotá, D.C., a los 04 OCT. 1991

La firma EL PRESIDENTE, EL VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVO,  
LA SECRETARÍA GENERAL.

**ANEXO No.3**  
**FORMATO ESPECIFICO PANORAMA**

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# PERSONAS EXPUESTAS	% DE EXPUESTOS	TIEMPO DE EXPOSICION (Hrs)	CONTROLES EXISTENTES

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONSECUENCIAS	PROBABILIDAD	EXPOSICION	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		



## ANEXO No. 4 PANORAMA EDIFICIO ADPOSTAL

### PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA EDIFICIO ADPOSTAL

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIS.
SOTANO	LOCATIVO	Estructural	Paredes deterioradas	Stress, insatisfaccion.	2	0.913	8	Ninguno
	ELECTRICO	Instalaciones sin proteccion	Cajas y red de distribucion sin seguridad	Lesiones fisicas (Quemaduras)	2	0.913	8	Puertas
	FISICO	Iluminacion	Lamparas en mal Estado	Disminucion de la agudeza visual	2	0.913	8	Ninguno
	BIOLOGICO	Basuras	Zona de Almacenamiento de basuras inadecuadas.	Enfermedades infectocontagiosas	2	0.913	8	Ninguno
		Bacterias y Hongos	Baños deteriorados, sin agua potable	Enfermedades cutaneas, amibiasis	2	0.913	1	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	GP	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Hacer las reparaciones necesarias y mantenimiento periodicos	
1	7	6	42	BAJO	1	42	BAJO	Colocar candados en cada una de las puertas evitando posibles accidentes	Usar codigo de colores y señalizacion pertinente para garantizar seguridad a los
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Cambiar las lamparas en mal estado y realizar el mantenimiento adecuado a las mismas	Realizar mediciones biologicas al personal (optometrias) y ambientales Sonometrias
1	7	6	42	BAJO	1	42	BAJO	Adecuar correctamente sitios de almacenamiento de basuras	Realizar jornadas de fumigacion periodicamente.
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Hacer los cambios pertinentes y dar funcionamiento al servicio de agua	Crear cultura autocuidado mejorando las condiciones higienicas en los sitios de trabajo.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIS.
RECEPCION	ERGONOMICO	Posturas habituales	Sillas no ergonomicas	Lumbalgias, lesiones del sistema musculo-esqueletico, fatiga	1	0.456	8	Ninguno
	FISICO	Iluminacion	Lamparas Insuficientes	Disminucion de la agudeza visual, menor rendimiento	2	0.913	8	Ninguno
		Ruido	Telefono, externo (carros)	Sordera, efectos extra auditivos: cambios conductuales y del sistema autonomo (irritabilidad, ansiedad)	1	0.456	8	Ninguno
	LOCATIVO	Estructura	Cielo Falso en mal estado	Stress, poca motivacion	2	0.913	8	Ninguno
	ELECTRICO	Instalaciones sin proteccion	Cables visibles	Lesiones fisicas (caidas, pequeñas descargas eléctricas)	2	0.913	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	GP	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	Cambiar silla existente por una ergonomicas y suministrar descansa pies	Dotar de los elementos requeridos a los colaboradores para el desarrollo de sus funciones
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Incrementar el numero de lamparas para mejorar la iluminacion	
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Hacer controles permanentes realizando mediciones biologicas	Crear cultura de Autocuidado
1	40	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Cambiar las laminas de icopor en mal estado	Instalar sistema de comunicaci3n sonora para casos de emergencia
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Canalizar las instalaciones el3ctricas y/o telefonicas visibles	Señalizar correctamente y usar las advertencias necesarias para garantizar seguridad en los puestos de trabajo.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO ADPOSTAL**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIS.
JURIS- DICCION COACTIVA	LOCATIVOS	Estructura	Techos y paredes en mal estado	Stress, insatisfaccion, poca motivacion	7	3.196	8	Ninguno
	ERGONOMICO	Posiciones habituales	Sillas en mal estado e inadecuadas	Lumbalgias, agotamiento, mayor desgaste fisico	3	1.369	8	Ninguno
	FISICO	Iluminacion	Lamparas mal ubicadas e insuficientes	Disminucion de la agudeza visual, fatiga.	7	3.196	8	Ninguno
		Ventilacion	Aire acondicionado con mal funcionamiento	Enfermedades respiratorias	7	3.196	8	Ninguno
	ELECTRICO	Instalaciones sin proteccion	Conexiones y empalmes en mal estado y sin proteccion	Lesiones fisicas (caidas, pequeñas descargas eléctricas)	7	3.196	8	Ninguno
	BIOLOGICO	Bacterias, hongos	Baños deteriorados	Enfermedades cutaneas	7	3.196	1	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	GP	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Cambiar tejas de icopor deterioradas en el techo y hacer las reparaciones respectivas en las paredes	Mejorar las instalaciones para que los colaboradores desempeñen mejor sus funciones con menos stress
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	Cambiar sillas existentes por ergonomicas y en buen estado	Ayudar a fomentar la cultura de autocuidado y dotar de los elementos necesarios a los colaboradores en los
4	4	10	160	BAJO	1	160	BAJO	Ubicar correctamente las lamparas e incrementar el numero de las mismas	Hacer las correcciones necesarias para que la iluminacion sea la adecuada en los sitios de trabajo.
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	Hacer mantenimiento al equipo de aire acondicionado mejorando las condiciones climaticas	Adecuar la temperatura según las necesidad del colaborador.
1	7	6	42	BAJO	1	42	BAJO	Cambiar conexiones existentes en mal estado	usar codigo de colores y señalizacion correspondiente para garantizar seguridad en los puestos de trabajo.
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Mejorar las condiciones higienicas de las instalaciones sanitarias	Crear cultura de autocuidado.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO ADPOSTAL**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
MERCADERO Y ATENCION AL CLIENTE	ELECTRICO	Instalaciones sin proteccion	Cajas y red de distribucion	Lesiones fisicas, quemaduras y shock	12	5.479	8	Puertas
	FISICO	Iluminacion	Lamparas insuficientes y mal ubicadas	Disminucion de la agudeza visual	12	5.479	8	Ninguno
	ERGONOMICO	Posturas Inadecuadas	Posicion incomoda del puesto de trabajo por falta de espacio	Stress, lumbalgias	5	2.283	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**  
**EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	* Colocar candados en cada una de las puertas corredizas para evitar posibles accidentes Realizar mediciones ambientales para determinar nivel de ruido y mediciones biológicas en las	
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	* Redistribuir correctamente las lamparas e incrementar el numero de las mismas para obtener una iluminacion adecuada	El mantenimiento al sistema de Aire Acondicionado se realiza una (1) vez cada dos (2) meses.
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Distribuir los puestos de trabajo de forma equitativa y funcional	El mantenimiento al sistema de Aire Acondicionado se realiza una (1) vez cada dos (2) meses.



**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO ADPOSTAL**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIS.
ADMINISTRACION DEL RECURSO	LOCATIVO	Estructurales	Paredes y techos en malos estados	Stress, insatisfaccion, poca motivacion	24	16.958	8	Ninguno
	FISICO	Iluminacion	Lamparas insuficientes	Disminucion de la agudeza visual	24	16.958	8	Ninguno
		Ventilacion	Aire acondicionado en mal estado	Enfermedades respiratorias	24	16.958	8	Ninguno
	ELECTRICO	Instalaciones sin proteccion	Conexiones y empalmes sin mantenimiento respectivo	Lesiones fisicas (caidas, pequeñas descargas eléctricas)	24	16.958	8	Ninguno
	ERGONOMICO	Posicion habitual	Mala distribucion de los puestos de trabajo	stress, lumbalgias, contusiones	8	3.652	8	Ninguno
	LOCATIVO	Orden y aseo	Objetos y papeles acumulados en forma inadecuada	Stress, lesiones fisicas, caidas, golpes	14	6.392	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Realizar el acondicionamiento necesario cambiando tejas de icopor deterioradas y hacer las reparaciones necesarias en las paredes	Instalar sistema de comunicación sonora para utilizar en casos de emergencia
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	Incrementar el numero de lamparas para mejorar la iluminacion	Realizar mantenimiento periodico
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	Hacer mantenimiento adecuado para mantener la temperatura adecuada en los sitios de trabajo	verificar la temperatura que se mantenga en los puestos de trabajo.
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Canalizar las instalaciones visibles, hacer el mantenimiento respectivo a los empalmes y conexiones en mal estado.	
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Redistribuir los puestos de trabajo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores afectados	Optimizar el manejo del espacio en los sitios de trabajo
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Realizar jornadas de orden y aseo para mejorar las condiciones laboreales	Crear cultura de autocuidado.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
CONTABILIDAD	LOCATIVO	Estructurales	Paredes y Techos deteriorados	Stress, insatisfaccion y poca motividad	12	5.479	8	Ninguno
	ERGONOMICO	Posicion inadecuada	Distribucion inadecuada de los puestos de trabajo	Lumbalgias, stress, agotamiento, mayor desgaste fisico	12	5.479	8	Ninguno
	FISICO	Iluminacion	Lamparas insuficientes	Disminucion de la agudeza visual, irritabilidad, cansancio	12	5.479	8	Ninguno
		Ventilacion	Aire acondicionado en mal estado	Enfermedades respiratorias, bronquiales	12	5.479	8	Ninguno
	BIOLOGICO	Hongos, bacterias	Baños deteriorados	Enfermedades cutaneas	12	5.479	8	Ninguno
	LOCATIVO	Orden y aseo	Objetos y papeles acumulados en forma inadecuada.	Stress, lesiones fisicas (caidas, golpes)	12	5.479	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Cambiar laminas de icopor deterioradas y hacer las reparaciones necesarias en las paredes	Mejorar las condiciones físicas del piso para motivar al personal
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	Redistribuir los puestos de trabajo utilizando los espacios disponibles	Hacer mayor aprovechamiento de los espacios existentes para dar mayor flexibilidad en los puestos de trabajo
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Realizar mediciones biológicas al personal (optometria)	Cambiar lamparas defectuosas e incrementar el numero de las mismas.
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Hacer mantenimiento respectivo para adecuar la temperatura	Hacer el regulamiento respectivo de la temperatura
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	mejorar las condiciones sanitarias en las instalaciones respectivas	Crear una cultura de autocuidado
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Crear programas de orden y aseo	Tener el área siempre limpia y aseada, con los elementos necesarios debidamente organizados.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
GESTIÓN HUMANA	LOCATIVO	Estructural	paredes y techos deteriorados	stress, poca motivacion	14	6.392	8	Ninguno
		Falta de Orden y aseo	objetos y papeles acumulados en foma inadecuada	Stress. Golpes o caidas por tropiezos.	14	6.392	8	Ninguno
	FISICO	Iluminacion	luminarias insuficientes	Disminucion de la agudeza visual	14	6.392	8	Ninguno
		Ventilacion (Confort Termico)	Aire acondicionado irregular, tendiente a temperatura bajas extremas	Afecciones Respiratorias, por cambios fuertes de temperatura.	14	6.392	8	Ninguno
	ERGONOMICO	Posicion habitual	Posicion incomoda del puesto de trabajo, espacios reducidos	Lumbalgias, traumas	14	6.392	8	Ninguno
	BIOLOGICO	Hongos y bacterias	Baños deteriorados	Enfermedades cutaneas	14	6.392	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INTE. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Cambiar tejas de icopor deterioradas y colocar las faltantes, hacer acondicionamientos respectivos en las paredes	Mejorar las condiciones físicas del piso para motivar al personal y disminuir los posibles efectos del stress.
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Programar jornadas de orden y aseo	Adecuar un sitio para almacenamiento
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Reubicar las luminarias existentes e incrementar el numero de las mismas	Realizar mediciones biologicas (examen de Optometria)
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Hacer el mantenimiento respectivo	Mantener la temperatura adecuada para incrementar la calidad de vida laboral para los colaboradores
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Mejorar distribucion de los puestos de trabajo	Aprovechar los espacios existentes para dar flexibilidad en los puestos de trabajo.
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Hacer el mejoramiento requerido de las instalaciones sanitarias	Colocar señalizacion adecuada y respectiva para cada área en las instalaciones de la edificacion.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
INFORMATICA	LOCATIVO	Estructural	Piso falso sin terminar	Lesiones Fisicas	14	6.392	8	Ninguno
		Estructural	Techos y paredes en mal estado	Poca Motivacion	14	6.392	8	Ninguno
	FISICO	Iluminacion Deficiente	Tubos de Lampara flourecentes fundidos.	Perdida de la visibilidad por esfuerzo fisico. Fatiga Visual	14	6.392	8	Ninguno
		Ventilacion	Aire Acondicionado con funcionamiento a muy baja temperatura	Problemas respiratorios	14	6.392	8	Ninguno
	ELECTRICO	Instalaciones sin proteccion	Conexiones y empalmes defectuosos	Lesiones Fisicas	14	6.392	8	Ninguno
	BIOLOGICO	Bacterias	Baños deteriorados	Enfermedades cutaneas	14	6.392	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO ADPOSTAL**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Colocar completamente el piso falso para esta área	Hacer mantenimiento periodico
1	4	10	40	BAJO	1	40	BAJO	Cambiar las tejas de icopor que se encuentran en mal estado y hacer las reparaciones pertinentes en las paredes	Mejorar el clima laboral
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Ubicar correctamente las lamparas y cambiar las que se encuentran en mal estado	
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	Realizar mantenimiento al equipo de aire acondicionado mejorando las condiciones climaticas	Hacer control en la temperatura
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Cambiar conexiones existentes en mal estado e implementar medidas de seguridad	Usar señalizacion adecuada de advertencia con el fin de evitar accidentes
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	Mejorar las condiciones higienicas de las instalaciones sanitarias	Impartir cultura de autocuidado.



## ANEXO No. 5 PANORAMA EDIFICIO GERENCIA

### PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA EDIFICIO GERENCIA

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIS.
SOTANO (Cuarto de Maquinas y Cuarto de Planta de Fuerza)	FISICO	Ruido	* Moto Generadores de Emergencia, UPS (Sistema Ininterrumpido de energía). * Equipo de Condensacion Schiller (Elevacion de agua para edificio adpostal)	Sordera. Efectos extrauditivos: Cambios conductuales y del sistema autonomo (irritabilidad, ansiedad.. Esto depende mucho de la susceptibilidad particular). Stress, Problemas de agudeza auditiva	2	0.913	0.5	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	GP	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
4	10	6	240	BAJO	1	240	BAJO	<p>* Coordinar con el área de salud ocupacional un programa de mantenimiento preventivo y correctivo a las maquinas.</p> <p>* Capacitar al personal del Área de Energía sobre la exposición al riesgo y la importancia del uso de los protectores auditivos (Orejas, tapones de silicona, entre otros), guantes y demás elementos de seguridad.</p> <p>* Realizar estudio de ruido ambiental y revisar si se sobrepasan o no los límites permisibles.</p>	<p>* Al personal se le dota de los elementos de protección necesarios, pero aún no tienen conciencia de la importancia de su uso.</p> <p>* El equipo Schiller tiene filtración de agua, le faltan tapas de seguridad para proteger cables expuestos.</p>

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXPOSICION N (Hrs)	CONTROLES EXISTENTES
SOTANO (Cuarto de Rectificadores)	LOCATIVO	Falta de sistemas de almacenamiento de repuestos y herramientas apropiados.	*Archivador en pesimo estado, con elementos para desechar (bolsas, papeles, basuras, cables). Repuestos y herramientas tirados en un rincon del salon.	* Proliferacion de roedores, insectos, y bichos que pueden causar daños materiales o al personal. * Stress, desmotivacion.	2	0.913	0.5	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONSECUENCIAS	PROBABILIDAD	EXPOSICION	GRADODE PELIGROSIDAD	INTERPRETACION G.P	FP	GRADODE REPERCUSION	INTERPRETACION G.R		
1	7	6	42	BAJO	1	42	BAJO	<p>* Evacuar todos los elemento fuera de uso.</p> <p>* Dotar al cuarto de Rectificadores de un Sistema de almacenamiento adecuado para repuestos y herramientas a una altura promedio que minimize los riesgos.</p> <p>* Desarrollar programa de Orden y Limpieza.</p> <p>* Realizar el aseo y mantenimiento siguiendo el protocolo de bioseguridad, utilizar los implementos de aseo necesarios para minimizar la proliferacion de roedores. Evitar acumulacion de basuras y desechos.</p>	<p>Los Rectificadores Cambian la corriente alterna a corriente directa automaticamente. Los roedores pueden ocasionar daños a cables o a otros elementos de esa zona. La temperatura confort debe ser de 22o</p>

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
Sotano (Cuarto de Rectificadores)	ERGONOMICO	Carga Dinámica	Esfuerzos por levantamiento de cargas	Problemas lumbares por posiciones inadecuadas en recolección de objetos del suelo.	2	0.913	0.5	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP	G.P	INT GP	FP	G.R	INT. GR		
4	7	2	56	BAJO	1	56	BAJO	* Capacitar al personal en Riesgos ergonomicos.	Los Rectificadores tienen un equipo contra incendio, el cual consiste en un cilindro que contiene gas extintor halónn 1301, con una concentracion superior al 8% en el aire para sofocar al fuego. Estas concentraciones pueden resultar peligrosas para el hombre, por lo que generalmente debe incluir el sistema una alarma sonora, para alertar a los ocupantes a evacuar el ambiente cuando inicia la operacion. Se recomienda verificar su funcionamiento.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
SOTANO (Sistema de Aire Acondiona.)	FISICO	Ruido	Sistema de Aire Acondicionado para Rectificadores	Sordera. Efectos extraauditivos: Cambios conductuales y del sistema autonomo (irritabilidad, ansiedad.. Esto depende mucho de la susceptibilidad particular. Problemas en la Agudeza Auditiva	2	0.913	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**  
**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
4	7	2	56	BAJO	1	56	BAJO	* Realizar mediciones ambientales para determinar nivel de ruido y mediciones biológicas en las personas expuestas.	El mantenimiento al sistema de Aire Acondicionado se realiza una (1) vez cada dos (2) meses.



**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIS.
SOTANO (Salida de Emergen.)	LOCATIVO	Distribucion de área de trabajo	Ubicación de la planta móvil de Emergencia, bloqueando la salida de Emergencia.	Situaciones de panico por encerramiento.	2	0.913	24	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	10	10	600	MEDIO	1	600	BAJO	<p>* Realizar plan de evacuacion en situaciones de emergencia, planteando rutas y salidas.</p> <p>* El cuarto de baño del sotano esta en condiciones inadecuadas, las instalaciones higienico-sanitarias sin funcionar, paredes y cielo falso en mal estado. Se sugiere acondicionarlos nuevamente o en su defecto darle un uso mas funcional al cuarto.</p>	<p>* La planta de emergencia movil permanece en un cuarto que conlleva a la salida de emergencia, bloqueandola completamente, además la puerta permanece con seguro y quien maneja la llave es el personal del septimo piso. Se recomienda ubicar la planta en otro lugar y darle otro manejo a la seguridad de la salida de emergencia.</p> <p>* Existen sistema Rectificador Ericcson fuera de uso, obstaculizando la circulacion de personal. Debe ser reubicado o enviado al almacen en Jumbo.</p>

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
SOTANO (Sistema de Reserva de Agua)	LOCATIVO	Falta de orden y aseo	Sistema de Reserva de Agua Helada para la central AXC.	Stress, Proliferacion de roedores, concentracion de particulas de polvo.	2	0.913	0.5	Ninguno
SOTANO (Cuarto de baterias)	QUIMICO	Emanacion de gases y vapores	Baterias	Problemas Respiratorios	2	0.913	0.5	Sistema de Extracion de aire.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	* Desarrollar programa de Orden y Aseo. * Evacuar todos los elementos fuera de uso.	* Tener el área siempre limpia y aseada. Con los elementos necesarios debidamente organizados.
6	7	6	252	BAJO	1	252	BAJO	* Realizar mediciones ambientales para determinar los gases y el nivel de contaminación.	Verificar el funcionamiento de los sistemas de extracción de aire y del sistema contra incendio para verificar su efectividad.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
PRIMER PISO CAP	FISICO	Iluminacion Deficiente	Faltan tubos flourocetes en las lamparas. Las lamparas no están ubicadas acorde al puesto de trabajo.	Problemas opticos, dolor de cabeza, menor rendimiento, fatiga visual y cansancio.	5	2.283	8	Ninguno
	LOCATIVO	Distribucion de área de trabajo	Monitores, telefonos y otros equipos en desuso sobre los puestos de trabajo.	Stress. Golpes o caidas por tropiezos.	5	2.283	8	Ninguno
	FISICO	Ventilacion (Confort Termico)	Aire acondicionado irregular, tendiente a temperatura bajas extremas	Afecciones Respiratorias, por cambios fuertes de temperatura.	5	2.283	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INTE. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	7	10	420	MEDIO	1	420	BAJO	* Realizar mediciones biológicas (Examen de optometría) al personal y Mediciones Ambientales para determinar el grado de iluminación. * Reubicar las fuentes de luz correctamente sobre los puestos de trabajo. * Capacitar al personal sobre la exposición al riesgo.	* Hay sillas de espera dañadas, se recomienda arreglarlas para mejorar la imagen ante el cliente. * Arreglar el polarizado a algunos vidrios.
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	* Desechar todo lo que no sirva y reacomodar los otros en un sitio de bodegaje.	La cafetería se encuentra mal ubicada, por estar en el puesto de trabajo y visible al público. Se recomienda organizarla en otro sitio.
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	* Hacer Medición Ambiental, para determinar el grado de temperatura y determinar la temperatura adecuada. *Capacitar al personal sobre el riesgo	No Exceder la Regulación de la Temperatura.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
RECEPCION	LOCATIVO	Estructura Fisica del Edificio	Las paredes presentan agrietamientos bastante visibles. Además están sucias.	* Fallas estructurales, caídas de elementos pesados, golpes, atrapamientos. * Stress.	2	0.913	8	Ninguno
	FISICO	Ruido	El trafico de llamadas telefonicas por el Manos libres	* Sordera. Efectos Extrauditivos: Cambios conductuales y del sistema autonomo (irritabilidad, ansiedad... Esto depende mucho de la susceptibilidad particular)	1	0.913	8	Ninguno
	FISICO	Iluminacion Deficiente	Tubos de Lampara flourecentes fundidos.	Perdida de la visibilidad por esfuerzo fisico. Fatiga Visual	2	0.913	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	* Revisar la estructura del edificio. * Realizar mantenimiento preventivo y correctivo.	Es aconsejable lucir las paredes.
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	* Realizar consulta medica ocupacional, audiometrias. Capacitar sobre la exposicion al riesgo.	
6	7	10	420	MEDIO	1	420	BAJO	* Hacer Medicion Biologica (Optometria). * Colocar los tubos faltantes en las lamparas.	Desarrollar un programa de supervision periodica del estado de las lamparas.



**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
SALA DE MICROONDAS	ELECTRICO	Conexiones eléctricas.	Faltan tapas de Seguridad a los Interruptores y los tomas, existen cables tirados sobre las areas de trabajo.	Choques o quemaduras en el cuerpo.	2	0.913	8	Ninguno
BAÑO DEL PRIMER PISO	BIOLOGICO	Virus, hongos, bacterias.	Baños y paredes deteriorados. Tubos de Aire acondicionado en mal estado con filtracionde o fuga de agua.	Enfermedades cutaneas.	9	4.109	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	* Colocar las tapas de proteccion faltantes. * Colocar canales a los cables sueltos y tirados.	
1	7	6	42	BAJO	1	42	BAJO	* Desarrollar campaña de erradicacion de hongos y roedores. * Reparar tuberias del ducto del aire acondicionado. * Realizar el aseo y mantenimiento siguiendo el protocolo de bioseguridad, utilizar los implementos de aseo necesarios para minimizar proliferacion de virus.	* Dotar a los trabajadores de guantes, tapa bocas, delantal, a los trabajadores de servicios generales.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
MEZZANIN E	BIOLÓGICO	Falta de orden y aseo	Servilletero y dispensador de jabon en mal estado.	Hongos, bacterias, virus, Infecciones. Stress.	17	7.762	8	Ninguno
	QUÍMICO	Polvos Organicos	Cuarto de Aire acondicionado sucio y constante producción de particulas de polvo.	Problemas y enfermedades respiratorias.	17	7.762	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	<p>* Cambiar los dispensadores de erradicacion de servilletas y jabon, por unos mas higienicos y en mejor estado.</p> <p>*Desarrollar un programa de orden y aseo.</p> <p>* Realizar el aseo y mantenimiento siguiendo el protocolo de bioseguridad, utilizar los implementos de aseo necesarios para minimizar proliferacion de virus.</p> <p>* Dotar a los trabajadores de servicios generales guantes, tapa bocas y delantal (Personal de Cosmoaseo).</p>	<p>Los puestos de trabajo mantienen en un constante desorden.</p> <p>Hay equipos en deshuso, debe evacuarlos del piso.</p> <p>Zona de archivos desordenada, es aconsejable colocar estructuras adecuadas para una mejor distribucion del espacio y una mejor organizacion.</p> <p>Tres sillas ergonomicas las tienen para visitas, se pueden asignar a otros puestos de trabajo que tienen sillas deficientes, y colocar otro tipo de sillas para los visitantes.</p>
4	7	2	56	BAJO	1	56	BAJO	<p>* Realizar mantenimiento a la zona de aire acondicionado ubicada en el mezzanine.</p>	<p>Considerar la proliferacion de roedores e insectos en esa zona.</p>

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
SEGUNDO PISO GERENCIA	LOCATIVO	Estructural	Cielos falsos en mal estado	Afecciones Respiratorias, Golpes y/ contusiones por caída de objetos, Stress.	9	4.109	8	Ninguno
		Falta de Orden	Zona de archivo mal distribuida y en desorden.	Stress, desmotivacion, cambios en el estado de animo, Golpes o caidas por tropiezos.	9	4.109	8	Ninguno
		Superficies de trabajo.	Cable atravesado en el piso.	Lesiones fisicas por caidas.	9	4.109	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GR	FP	G.R	INT. GR		
4	4	6	96	BAJO	1	96	BAJO	* Reparar cielos falsos	
4	7	6	168	BAJO	1	168	BAJO	* Colocar archivadores funcionales. * Unificar la zona de archivo.	Existen dos cuarto de archivo, es aconsejable dejar una única zona de archivo.
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	* Organizar el cable por el techo de manera que no obstaculize la circulación de personal.	El cable tiene una cinta de protección, pero eso no minimiza el riesgo, antes por el contrario lo aumenta.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
 EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
 GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
 EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
TERCER PISO (CENT. DE LARGA DIST.)	ERGONOMICO	Posturas habituales, posiciones continuas.	Manejo inadecuado de sillas y posturas.	* Agotamiento, mayor desgaste, lesiones del sistema musculoesquelético. * Vasculopatías periféricas por posiciones. * Dolores lumbares.	49	22.374	6	Sillas ergonómicas
	FISICO	Ruido	Sonido permanente por trafico de llamadas.	Sordera. Efectos extraauditivos: Cambios conductuales y del sistema autónomo (irritabilidad, ansiedad.. Esto depende mucho de la susceptibilidad particular. Stress. Pérdida de la agudeza	49	22.374	6	2 Descansos 1 de 15 Min. Y otro de 30 min.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	7	10	420	MEDIO	2	1200	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Campaña de posturas adecuadas.</li> <li>* Impartir cultura de autocuidado.</li> <li>* Realizar consulta medica ocupacional especificamente en prevencion de alteraciones osteomusculares.</li> <li>* Capacitar sobre la exposicion al riesgo, en higiene postural.</li> <li>* Programar descansos periodicos.</li> </ul>	Se recomienda usar apoya pies, para minimizar el riesgo por posturas habituales.
6	10	10	600	MEDIO	2	1200	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Realizar medicion biologica (Disometria)</li> <li>* Programar secciones de descanso y relajacion.</li> <li>* Capacitar sobre la exposicion al ruido.</li> </ul>	Regular el sistema de Aire Acondicionado.



**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**  
**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
TERCER PISO (CENTRAL DE LARGA DI ST.)	LOCATIVO	Falta de Orden	Equipos en desuso abandonados.	Stress	49	22.374	6	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	GRADO DE PELIGROSIDAD	INT. GP	FP	G. R	INT. GR		
1	7	10	70	BAJO	2	140	BAJO	* Realizar Evacuacion de todos los elementos fuera de uso.	Colocar techo a la zona de aseo. Realizar mantenimiento a escalera, pasamanos y señalar la salida de Emergencia, colocando demarcaciones y avisos.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
CUARTO PISO (Central Axel)	ELECTRICO	Instalaciones Eléctricas	Equipos para telecomunicaciones de Ericcson.	Choques electricos, Corto electrico, quemaduras.	1	0.456	1	Equipo Contra incendio
	FISICO	Energía Térmica	El ambiente de la central tiene un grado diferente al normal de humedad, por requerimientos del equipo.	Problemas Respiratorios	1	0.456	1	Ninguno
	LOCATIVO	Falta de Orden	Cables sueltos tirados en el piso. Equipos y trajetas sin uso en desorden.	Stress, Indisposicion al trabajo.	1	0.456	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	10	10	600	MEDIO	1	600	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Verificar el funcionamiento del equipo contra incendio.</li> <li>* Realizar una verificación periódica del mismo</li> <li>* Realizar mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos.</li> </ul>	El personal dice que el equipo contra incendio dejó de funcionar hace aproximadamente unos 5 años, corroborar la información.
4	7	2	56	BAJO	1	56	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Realizar mediciones ambientales.</li> <li>* Capacitar al personal en el equipo que debe usar antes de ingresar a la central.</li> </ul>	Determinar el grado de humedad exacto en el que las máquinas deben permanecer. Determinar los riesgos a los que se expone el personal que entra en esa zona.
4	7	2	56	BAJO	1	56	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Crear un cuarto de bodega organizado y limpio.</li> <li>* Evacuar todo lo que no se use.</li> <li>* Capacitar al personal en Orden y aseo</li> </ul>	

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT, EXIST,
QUINTO PISO (Área de Transmision Red Troncal Digital)	FISICO	Falta de Iluminacion.	Tubos de Lampara flourecentes fundidos.	Problemas opticos, dolor de cabeza, fatiga visual y cansancio. Menor rendimiento	2	0.913	6	Ninguno
		Energía Electromagnética	Computadores sin filtro de proteccion	Problemas visuales. Cansancio. Stress.	2	0.913	6	Protector es de pantalla
	LOCATIVO	Estructuras e Instalaciones	Cielos falsos en fibra de vidrio	Problemas Respiratorios	2	0.913	6	Ninguno
(Área de datos servicios telematicos)	LOCATIVO	Distribucion de área de trabajo	Mal uso del espacio disponible	Stress. Desmotivacion.	5	0.913	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.R	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	7	10	420	MEDIO	1	420	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Realizar mantenimiento preventivo y correctivo a las luminarias, cambiar de inmediato las fundidas y faltantes.</li> <li>* Reubicar las lamparas acorde a los puestos de trabajo.</li> <li>* Realizar al personal mediciones biologicas. (Pruebas de optometria)</li> <li>* Realizar estudio de iluminacion.</li> </ul>	El personal de planta realmente es 6 personas pero 2 permanecen en la oficina, los demás por lo regular permanecen fuera en comision, los principales riesgos de ellos, son problemas de orden publico, y la radiaciones electromagneticas por equipo de microondas.
6	7	10	420	MEDIO	1	420	BAJO	* Dotar todos los computadores de filtro protector.	Hay 10 computadores.
6	7	10	420	MEDIO	1	420	BAJO	* Cambiar las laminas del cielo falso de fibra de vidrio por laminas de Icopor	Hay unas cuantas laminas que son de icopor, pero la mayoría son de fibra de vidrio.
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Organizar los puesto de trabajo.</li> <li>* Evacuar escritorios y sillas que no se usan para desocupar el área.</li> </ul>	* Existen 16 puesto de trabajo, solo se usan 5. Existen 9 Sillas en muy buen estado que se pueden llevar a otros puesto de trabajo en otro piso que tiene riesgos ergonomico.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
SEXTO PISO (GIMNASIO)	MECANICO	Mecanismos en Movimiento	Las maquinas de hacer gimnasia no están en buen estado.	Problemas musculares, lumbagias.	?	?	2	Ninguno
SEPTIMO PISO (OFI. 1)	LOCATIVO	Área de Baño	Cocineta dentro del baño	Enfermedades por manipulacion de alimentos sin control higienico.	4	1.826	8	Ninguno
SEPTIMO PISO (OFI. 2)	ERGONOMICO	Posturas habituales.	Sillas inadecuadas y en mal estado.	Problemas ergonomicos	8	3.652	6	Ninguno
OCTAVO PISO	LOCATIVO	Distribucion de área de trabajo	Elementos de la antigua cafeteria abandonados.					

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	10	2	120	BAJO				* Realizar exámenes médicos al personal que ingrese a tomar clases de gimnasia.	Acondicionar el gimnasio para minimizar riesgos existentes.
1	7	6	42	BAJO	1	14	BAJO	* Separar la cocineta del baño. * Desarrollar un programa de orden y aseo.	Organizar una zona de archivo decente.
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	* Cambiar las sillas	* Hay 8 personas y existen 7 puestos de trabajo. Hay 4 sillas buenas. Se deben reacomodar la distribución de los puestos de trabajo.
									Adecuar para un salón de actividades, como capacitaciones, charlas, cursos, entretenimientos.



**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT, EXIST.
NOVENO PISO (GRUPO DE TRANSMISIÓN Y DATOS)	FISICO	Radiaciones no ionizantes	Ondas y frecuencias Provenientes de Equipos Microondas y Radiofrecuencia, Conmutadores y sistemas de Radiocomunicaciones. Equipos multiplexores, radios.	Lesiones en piel, alteracion de tejidos u organos internos, trastornos de la funcion reproductiva.	2	0.913	6	Ninguno
	MECANICO	Golpes, caidas, fricciones.	Objetos, maquinas, equipos, herramientas, torres	Contusiones, heridas, traumas, amputaciones	4	1.826		Ninguno
	LOCATIVO	Estructuras e Instalaciones	Cielo falso en fibra de vidrio.	Causa Efecto de Refraccion. Puede ocasionar cancer de piel, y enfermedades dermatologicas.	11	5.022	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	7	6	252	BAJO	1	252	BAJO	* Capacitar al personal sobre la importancia del uso de los elementos de protección. * Dotar al personal periódicamente de los elementos necesarios.	Existen cajas dentro del baño, Reorganizar.
6	10	6	360	MEDIO	1	360	BAJO	* Dar dotaciones de acuerdo a las necesidades reales y oportunas.	
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO	* Cambiar urgentemente el cielo falso por uno de l copor.	Detector de humus sin funcionar, el cuarto de Equipos multiplexores genera ruido, pero esta aislado de las oficinas por vidrios.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO**  
**EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM**  
**GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**  
**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
DECIMO PISO (DIVISION DE LARGA DIST.)	LOCATIVO	Instalaciones sanitarias	Baño sin funcionar	Enfermedades cutaneas, virus y proliferacion de Roedores e Insectos.	10	4.566	8	Ninguno
		Falta de Orden y Aseo	Equipos en desuso mal ubicados, cocina improvisada en corredor, cables atravesados en el piso.	Stress. Lesiones, caidas, golpes por cables en área de continua circulacion.	10	4.566	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
1	4	6	24	BAJO	1	24	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Urgente corregir deficiencias en el baño.</li> <li>* Cambiar divisiones en acrilico que están quebradas.</li> <li>* Quitar el lavadero de trapeadores del lado del meson de la cocina.</li> <li>* Cambiar llave de lavamanos dañada.</li> <li>* Colocar iluminacion, ninguna bombilla funciona.</li> </ul>	
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarrollar programa de orden y aseo.</li> <li>* Realizar mantenimiento al Aire acondicionado.</li> <li>* Colocar cielo falso al cuarto de aseo.</li> </ul>	<p>El cuarto de aseo no tiene cielo falso comunicado con el sistema de aire acondicionado.</p> <p>Comprar papeleras.</p> <p>Evacuar equipo, modulos, muebles que no están prestando servicio y darles un uso mas funcional.</p>

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
ONCEAVO PISO	ERGONOMICO	Posturas habituales.	Sillas no ergonomicas, acabadas y dañadas.	Problemas posturales	16	7.305	8	Ninguno
	ELECTRICO	Conexiones eléctricas.	Cajas de distribucion de cables electricos y telefonicos sin seguridad	Lesiones fisicas, quemaduras, pequeñas descargas eléctricas.	16	7.305	8	Ninguno
	FISICO	Ruido	Aire acondicionado en la cocina	Sordera. Efectos extraauditivos: Cambios conductuales y del sistema autonomo (irritabilidad, ansiedad.. Esto depende mucho de la susceptibilidad particular.	1	0.456	8	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA  
EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G. P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	7	10	420	MEDIO	1	420	MEDIO	* Cambiar sillas. * Reorganizar los puestos de trabajo.	Existen 3 sillas dañadas. Los puestos de trabajo tienen acrilico para pisos, puede generar tropiezos.
1	7	10	70	BAJO	1	70	BAJO	* Colocar Seguridad en las puestra de las cajas. * Colocar tapas a los tomas e interruptores.	En todos los pisos del edeificio existe el mismo riesgo. 7 Personas salen a comision a reparar daños en Redes.
6	10	6	360	MEDIO	1	360	BAJO	* Realizar medicion ambiental para determinar el nivel de ruido.	Cambiar de lugar el conducto y de altura.

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	EFFECTOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD	# P.E	% P.E	TIEMPO DE EXP. (Hrs)	CONT. EXIST.
DOCEAVO PISO	FISICO	Energía electromagnética (Radiaciones no ionizantes)	Equipos de transmisión analoga en servicio las 24 horas. Portadoras, Transmultiplexor, distribuidor de enlace de portadoras a conmutacion y	Patologías traumáticas a largo plazo.	2	0.913	8	Ninguno
TRECEAVO PISO (ANTENAS)	FISICO	Radiaciones no Ionizantes	Antenas de Transmision.	Lesiones en la piel, alteracion de tejidos u organos internos.	2	0.913	2	Ninguno
CATORCEAVO PISO	LOCATIVO	Falta de Orden y Aseo	Cuarto lleno de basuras. Ojetos en desuso	Proliferacion de roedores y Plagas	1	0.456	1	Ninguno

**PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO  
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES - TELECOM  
GERENCIA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA**

**EDIFICIO GERENCIA**

VALORACIÓN DEL RIESGO								CONTROLES A IMPLEMENTAR O PLAN DE ACCIÓN	OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
CONS	PROB	EXP.	G.P	INT. GP	FP	G.R	INT. GR		
6	7	10	420	MEDIO	1	420	BAJO	* Realizar medidas correctivas en la fuente, como aislar los puestos de trabajo de los equipos.	
4	7	10	280	BAJO	1	280	BAJO		Usar elementos de proteccional personal correspondiente.
1	4	2	8	BAJO	1	8	BAJO	* Evacuar implementos en desuso. * Realizar jornada de fumigacion.	Hacer mantenimiento preventivo y correctivo a cuarto de ascensores. Sacar todos las herramientas para aseo y asignarle a alguien su control.



## ANEXO No. 6

### RESUMEN PANORAMA EDIFICIO ADPOSTAL Y GERENCIA

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Coactiva (7) Administrativa (24) Informática (14) Contabilidad (12) Gestión Humana (14) Cap (5)	Fisico	Ventilación	Aire acondicionado en mal estado, temperatura irregular tendiente a temperaturas bajas.	76	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar mantenimiento preventivo a los sistemas de aire acondicionado para mejorar las condiciones climáticas.</li> <li>- Regular la temperatura del aire acondicionado para garantizar confort térmico.</li> </ul>	Bajo	Bajo

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Noveno piso Grupo Transmisión y Datos	Físico	Radiaciones Ionizantes	Ondas y frecuencias provenientes de equipos microondas y radio frecuencia, conmutadores y sistema de radio comunicaciones, equipos multiflexores.	2	- <b>Capacitar al personal sobre la importancia del uso de elementos de protección.</b>	Bajo	Bajo
Treceavo piso			Antenas de transmisión.	2	- Dotar al personal periódicamente de los elementos necesarios.	Ba	jo

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
(2) Área de Transmisión Troncal Digital Noveno Piso (11) Transmisión y Datos Segundo Piso (9) Sótano Adpostal (2) Jurisdicción Coactiva (7) Recepción (2) Administración (24) Informática (14) Gestión Humana (14) Contabilidad (12) Sótano (2)	Locativo	Estructurales e Instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cielos falsos en fibra de vidrio</li> <li>- Cielos falsos en mal estado</li> <li>- Paredes deterioradas</li> <li>- Techos y paredes en mal estado</li> <li>- Piso falso sin terminar</li> </ul>	65	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambiar láminas de fibra de vidrio por láminas de icopor.</li> <li>- Reparar cielos falsos.</li> <li>- Hacer las reparaciones necesarias a paredes.</li> <li>- Cambiar tejas de icopor deterioradas.</li> <li>- Colocar completamente el piso para esta área.</li> </ul>	Medio	Bajo
		Falta de Orden y Aseo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de reserva de agua para central AXC</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar programa SOL</li> </ul>	Bajo	Bajo

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Sótano Gerencia (3) Recepción (1) Central Larga Distancia (49) Onceavo piso (1) Recepción Adpostal (1)	Físico	Ruido	Motogenerador de emergencia, UPS, equipo de condensación Tráfico de llamadas Aire acondicionado en la cocina	54	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Coordinar con el Área de Salud Ocupacional un Programa de Mantenimiento Preventivo a las máquinas.</b></li> <li>- Capacitar al personal del Área de Energía de la importancia del uso de protectores auditivos.</li> <li>- Realizar mediciones ambientales.</li> <li>- Realizare mediciones biológicas de dos.</li> <li>- Programar secciones de descanso, de relajación.</li> </ul>	Bajo Medio Medio  Me	Bajo Bajo Bajo  dio

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Cuarto Piso Central Axel	Físico	Energía Térmica	Ambiente de la central con grado diferente de humedad por requerimiento del equipo	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realizar medición ambiental.</b></li> <li>- Capacitar al personal sobre equipo que debe usar para ingresar a esta área.</li> </ul>	Bajo	Bajo
Quinto Piso Gerencia (2) Doceavo Piso (2)	Físico	Energía Electromagnética	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Computadores sin filtro de protección.</li> <li>- Equipo de transmisión análoga en servicio las 24 horas (portadoras, transmúltiflexor).</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar todos los computadores de filtro protector.</li> <li>- Realizar medidas correctivas en la fuente como es aislar los puestos de trabajo de los equipos.</li> </ul>	Medio	Bajo

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Todo el Edificio Adpostal: (75) Jurisdicción Coactiva, Informática, Administrativa, Gestión Humana, Contabilidad Gerencia: Recepción, Cap, Área de Transmisión Red Troncal digital (9)	Físico	Iluminación Deficiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lámparas en mal estado.</li> <li>- Mal ubicadas respecto al puesto de trabajo.</li> <li>- En algunos casos insuficientes.</li> </ul>	84	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambiar lámparas en mal estado.</li> <li>- Realizar mantenimiento preventivo a las mismas.</li> <li>- Reubicar las fuentes de luz acorde al puesto de trabajo, teniendo en cuenta que la luz debe ser perpendicular al área de trabajo.</li> <li>- Realizar mediciones biológicas (examen de optometría) al personal.</li> <li>- Realizar mediciones ambientales para determinar el grado de luminarias si es necesario.</li> </ul>	Bajo Medio Medio Medio	Bajo Bajo Bajo Medio

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	No. DE PERSONAS EXPUESTAS	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Sótano	Locativo	Falta de sistema de almacenamiento de repuestos y herramientas apropiadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Archivador en pésimo estado con elementos para desechar.</li> <li>- Repuestos y herramientas tirados en un rincón del salón.</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Evacuar todos los elementos fuera de uso.</b></li> <li>- Dotar el cuarto de rectificadores de un sistema de almacenamiento adecuado para repuestos y herramientas a una altura promedio que minimice los riesgos.</li> <li>- Desarrollo programas de SOL.</li> </ul>	Bajo	Bajo

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Sótano (2)  Cap (Primer Piso) 5  Octavo Piso  Área Servicios Telemáticos (5) Gerencia (9)	Locativo	Distribución de Área de Work	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ubicación de la planta móvil de emergencia bloqueando la salida de emergencia.</li> <li>- Monitores, teléfonos y otros equipos en desuso sobre los puestos de trabajo.</li> <li>- Elementos de antigua cafetería abandonados.</li> <li>- Mal uso del espacio disponible.</li> <li>- Cables atravesados en el piso.</li> </ul>	21	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realizar plan de evacuación planteando rutas y salidas.</b></li> <li>- Desechar todo lo que no sirva y acomodar el resto a un sitio de bodegaje.</li> <li>- Adecuar para un salón de actividades el octavo piso.</li> <li>- Organizar los puestos de work.</li> <li>- Organizar el cable por el techo de manera que no obstaculice la circulación del personal.</li> </ul>	Medio	Bajo





ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Área de Transmisión Troncal Digital Noveno Piso (11) Transmisión y Datos Segundo Piso (9) Sótano Adpostal (2) Jurisdicción Coactiva (7) Recepción (2) Administración (24) Informática (14) Gestión Humana (14) Contabilidad (12) Sótano (2)	Locativo	Estructurales e Instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cielos falsos en fibra de vidrio</li> <li>- Cielos falsos en mal estado</li> <li>- Paredes deterioradas</li> <li>- Techos y paredes en mal estado</li> <li>- Piso falso sin terminar</li> </ul>	65	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambiar láminas de fibra de vidrio por láminas de icopor.</li> <li>- Reparar cielos falsos.</li> <li>- Hacer las reparaciones necesarias a paredes.</li> <li>- Cambiar tejas de icopor deterioradas.</li> <li>- Colocar completamente el piso para esta área.</li> </ul>	Medio	Bajo
						Bajo	Bajo
		Falta de Orden y Aseo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de reserva de agua para central AXC</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar programa SOL</li> </ul>	Bajo	Bajo
						Bajo	Bajo

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Sótano Gerencia (3) Recepción (1) Central Larga Distancia (49) Onceavo piso (1) Recepción Adpostal (1)	Físico	Ruido	Motogenerador de emergencia, UPS, equipo de condensación Tráfico de llamadas Aire acondicionado en la cocina	54	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Coordinar con el Área de Salud Ocupacional un Programa de Mantenimiento Preventivo a las máquinas.</b></li> <li>- Capacitar al personal del Área de Energía de la importancia del uso de protectores auditivos.</li> <li>- Realizar mediciones ambientales.</li> <li>- Realizare mediciones biológicas de dos.</li> <li>- Programar secciones de descanso, de relajación.</li> </ul>	Bajo Medio Medio	Bajo Bajo Bajo  Me dio

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Cuarto Piso Central Axel	Físico	Energía Térmica	Ambiente de la central con grado diferente de humedad por requerimiento del equipo	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realizar medición ambiental.</b></li> <li>- Capacitar al personal sobre equipo que debe usar para ingresar a esta área.</li> </ul>	Bajo	Bajo
Quinto Piso Gerencia (2) Doceavo Piso (2)	Físico	Energía Electromagnética	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Computadores sin filtro de protección.</li> <li>- Equipo de transmisión análoga en servicio las 24 horas (portadoras, transmúltiflexor).</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar todos los computadores de filtro protector.</li> <li>- Realizar medidas correctivas en la fuente como es aislar los puestos de trabajo de los equipos.</li> </ul>	Medio	Bajo

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	# P.E	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Todo el Edificio Adpostal: (75) Jurisdicción Coactiva, Informática, Administrativa, Gestión Humana, Contabilidad Gerencia: Recepción, Cap, Área de Transmisión Red Troncal digital (9)	Físico	Iluminación Deficiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lámparas en mal estado.</li> <li>- Mal ubicadas respecto al puesto de trabajo.</li> <li>- En algunos casos insuficientes.</li> </ul>	84	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambiar lámparas en mal estado.</li> <li>- Realizar mantenimiento preventivo a las mismas.</li> <li>- Reubicar las fuentes de luz acorde al puesto de trabajo, teniendo en cuenta que la luz debe ser perpendicular al área de trabajo.</li> <li>- Realizar mediciones biológicas (examen de optometría) al personal.</li> <li>- Realizar mediciones ambientales para determinar el grado de luminarias si es necesario.</li> </ul>	Bajo Medio Medio Medio	Bajo Bajo Bajo Medio

ÁREA	FACTOR DE RIESGO	RIESGO	FUENTE GENERADORA DEL RIESGO	No. DE PERSONAS EXPUESTAS	CONTROLES A IMPLEMENTAR	VALORACIÓN RIESGO	
						G.P	G.R
Sótano	Locativo	Falta de sistema de almacenamiento de repuestos y herramientas apropiadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Archivador en pésimo estado con elementos para desechar.</li> <li>- Repuestos y herramientas tirados en un rincón del salón.</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Evacuar todos los elementos fuera de uso.</b></li> <li>- Dotar el cuarto de rectificadores de un sistema de almacenamiento adecuado para repuestos y herramientas a una altura promedio que minimice los riesgos.</li> <li>- Desarrollo programas de SOL.</li> </ul>	Bajo	Bajo

**ANEXO 7**  
**PROFESIOGRAMA**  
**EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES POR CARGO**

<b>CARGO</b>	<b>EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO</b>	<b>EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIODICO</b>	<b>EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL RETIRO</b>	<b>OBSERVACIONES.</b>
<p style="text-align: center;"><b>GRUPO 1</b></p> <p>Presidente secretario general.  Vicepresidente, Asistente Ejecutivo, Directores de Oficina,  Gerente Regional, Gerente Departamental, Jefes de División.</p>	<p>Examen medico General, Visiometria,, Audiometría, glicemia, colesterol total, triglicéridos, parcial de orina, tétanos, fibre amarilla</p>	<p>Exámenes médicos general, visiometria</p>	<p>Exámenes medico general, visiometria, audiometría, parcial de orina</p>	<p>En el examen medico de ingreso se consideran opcionales la hemoclasificacion, serologia, plumbema y otros</p>

<p><b>Grupo 2</b></p> <p>Auxiliar Técnico, Guardalíneas, Cablista Eléctrico, Chofer Mecánico, Mecánico Industrial I-III, Jardinero, Auxiliar Estaciones, Ayudante Redes.</p>	<p>Examen médico general, visíometría, audiometría, parcial de orina, tetanos y fiebre amarilla.</p>	<p>Examen médico general, visíometría, audiometría,</p>	<p>Examen médico general, visíometría, audiometría, y parcial de orina</p>	<p>En el examen médico de ingreso se debe exigir carnet de vacunación contra el tétano y solamente de fiebre amarilla en aquellas regiones consideradas de riesgo endémico.</p>
<p><b>Grupo 3</b></p> <p>Acarreador, Almacenista I-III, Analista I - II, Analista de sistemas, Aseador, Auxiliar administrativo, Auxiliar contabilidad, Auxiliar Informática, Cajero I-III, Contador I-IV, Ejecutivo de Cuenta I, Inventarador, Estadígrafo, Inspector,</p>	<p>Examen médico general, visíometría, parcial de orina, tetanos y fiebre amarilla, cajeros coprológico seriado.</p>	<p>Examen médico general visíometría, cajeros coprológico seriado.</p>	<p>Examen médico general, visíometría y parcial de orina.</p>	<p>Exigir en el examen de ingreso a las cocineras el carnet de manipuladoras de alimentos expedido por el área de sanidad del servicio de salud, no está autorizado realizar ningún examen paraclínico diferente a lo relacionado en el presente cuadro excepto que los antecedentes así lo orienten</p>



Mecanógrafa, Mecano taquígrafa, oficinista IV-V, Programador I-II, secretaria I-VIII, Supervisor II, III, Salvavidas.				o el puesto de trabajo presente un factor de riesgo que exige examen medico especifico o en caso de cumplimiento a un protocolo de vigilancia epidemiológica aprobado por la división de bienestar y asuntos sociales.
<b>Grupo 4</b> Cocinera, Niñera	Examen medico general, visiometria, parcial de orina, frotis microscópico de garganta, KOH de uñas, baciloscopia, coprológico seriado, tétanos, fiebre amarilla.	Examen medico general, coprológico seriado, frotis microscópico de garganta, KOH de uñas	Examen medico general, parcial de orina	Otros exámenes paraclínicos solamente si hay exposición a factores de riesgo en el puesto de trabajo y/o según protocolo de vigilancia epidemiológica aprobado por la división de bienestar y asuntos sociales.

<p><b>Grupo 5</b></p> <p>Carpintero, Operador Grabador Imprenta, Operador maquina cortadora, Operador maquina Duplicadora, Operador maquina sistematización, maestro de obra.</p>	<p>Examen medico general, visiometria, audiometría, parcial de orina, espirometría, tétanos y fiebre amarilla.</p>	<p>Examen medico general, visiometria, audiometría, espirometría</p>	<p>Examen medico general, visiometria, audiometría, parcial de orina, espirometría,</p>	<p>En el examen medico periódico debe realizarse cada 5 años a todos los trabajadores una audiometría total.</p>
<p><b>Grupo 6</b></p> <p>Ejecutivo de cuenta, profesional I-IV, Gerente Local, Pedagoga, Experto en seguridad industrial, Jefe Sección III</p>	<p>Examen medico general, visiometria, audiometría, parcial de orina, tétanos y fiebre amarilla</p>	<p>Examen medico general, visiometria audiometría, parcial de orina, espirometría, tétanos y fiebre amarilla</p>	<p>Examen medico general, visiometria, parcial de orina,</p>	

<p><b>Grupo 7</b></p> <p>Auxiliar Arquitectura, Auxiliar servicios, Dibujante, Jefe de Oficina I-IV, Jefe de Reparto, Mensajero I-II, Oficial de Recibo, Oficinista I-III,</p>	<p>Examen medico general, visiometria, , parcial de orina, tétanos y fiebre amarilla</p>	<p>Examen medico general, visiometria,</p>	<p>Examen medico general, visiometria, parcial de orina,</p>	
<p>Grupo 8</p> <p>Operador Radio, operador servicios Telecomunicaciones, Radiotelegrafista I,III, Telefonista Nacional e Internacional, Telefonista Receptor Bilingüe,</p>	<p>Examen medico general, visiometria, audiometría, parcial de orina, tétanos y fiebre amarilla</p>	<p>Examen medico general, visiometria, audiometría,</p>	<p>Examen medico general, visiometria, audiometría, parcial de orina</p>	

Nota: No se realizan exámenes periódicos, ni de retiro, cabe anotar que son indispensables para la actualización y control de la historia clínica