

**EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P**

**CAROLINA JIMENEZ MONTOYA  
JUAN RAFAEL HERRERA PATIÑO**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PEREIRA  
2010**

**EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P.**

**CAROLINA JIMENEZ MONTOYA  
JUAN RAFAEL HERRERA PATIÑO**

**Trabajo de grado presentado  
como requerimiento para optar  
al título de ingeniero industrial.**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
PEREIRA  
2010**

**NOTA DE ACEPTACIÓN.**

---

---

---

---

---

**Ing. Jurado 1.**

---

**Ing. Jurado 2.**

---

**Ing. Carlos Alberto Acevedo Losada.  
Profesor guía.**

## **DEDICATORIA.**

A nuestros seres queridos y todos aquellos que aportaron su apoyo y cariño para culminar con éxito nuestros estudios.

## **AGRADECIMIENTOS.**

Expresamos nuestros más sinceros agradecimientos a:

Al Ingeniero Industrial Carlos Alberto Acevedo Losada, quien nos apoyo y fue nuestro guía para poder realizar este trabajo de una manera exitosa.

A la encargada del programa de salud ocupacional de **ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.P.S** la Profesional en Salud Ocupacional Lina Marcela Ramírez Bejarano, quien tuvo la labor de atender nuestras inquietudes y suministrar la información necesaria para la realización de la evaluación.

A la empresa ATESA de occidente por abrimos sus puertas y poder disponer de toda la información necesaria para el desarrollo de esta evaluación

Y en general a todas aquellas personas que de una u otra forma participaron en la elaboración de este proyecto.

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>4</b>
	2.1 Formulación del problema	4
	2.2 Importancia de la investigación	5
<b>3.</b>	<b>DELIMITACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>6</b>
	4.1 Objetivo General	6
	4.2 Objetivos Específicos	6
<b>5.</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>MARCO REFERENCIAL</b>	<b>8</b>
	6.1 Marco teórico	8
	6.2 Marco conceptual	8
	6.3 Marco legal	19
	6.4 Marco situacional	23
	6.4.1 Generalidades de la Empresa	23
	6.4.2 Ubicación: Información por centros de trabajo	23
	6.4.3 Talento Humano	23
	6.4.4 Horarios de trabajo	26
	6.4.5 Reseña histórica	28
	6.4.6 Perfil sociodemográfico	31
	6.4.7 Direccionamiento estratégico	34
	6.4.7.1 Misión	34
	6.4.7.2 Visión	34
	6.4.7.3 Objetivos	34
	6.4.7.4 Principios y valores	35
	6.4.7.5 Políticas	35

<b>7.</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>36</b>
7.1	Recurso humano	36
7.2	Recurso físico	36
7.3	Recursos Económicos	37
<b>8.</b>	<b>LA ESTRUCTURA</b>	<b>37</b>
8.1	Política de Salud Ocupacional	37
8.2	Comité Paritario de Salud Ocupacional	39
8.3	Diagnóstico integral de condiciones de trabajo y salud	41
8.4	Panorama de factores de riesgo	41
<b>9.</b>	<b>METODOLOGIA EMPLEADA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.</b>	<b>44</b>
9.1	Diagnostico de condiciones de salud	48
9.1.1	Planeación	48
9.1.2	Intervención sobre las condiciones de trabajo y salud	49
9.1.3	Actividades de fomento de estilos de vida y trabajo Saludables	50
9.1.3.1	Plan de inducción	50
9.1.3.2	Plan de entrenamiento	50
9.1.3.3	Plan de capacitación	50
9.1.3.4	Actividades de bienestar social	51
9.1.4	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.	51
9.1.4.1	Mantenimiento de equipos	51
9.1.5	Demarcación y señalización de áreas	52
9.1.6	Elementos de protección personal	53
9.1.7	Saneamiento básico	54

<b>10.</b>	<b>EVALUACION DE LOS RESULTADOS</b>	<b>55</b>
<b>10.1</b>	Accidentes de trabajo	55
<b>10.2</b>	Proporciones de enfermedad profesional	58
<b>10.3</b>	Ausentismo	60
<b>11.</b>	<b>RESULTADOS OBTENIDOS POR LA EMPRESA ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P.</b>	<b>62</b>
<b>12.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>64</b>
<b>13.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>65</b>
<b>14.</b>	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>67</b>
	<b>ANEXO 1 Evaluación de la estructura</b>	<b>68</b>
	<b>ANEXO 2 Bioseguridad</b>	<b>101</b>
	<b>ANEXO 3 Hoja de respuestas</b>	<b>105</b>
	<b>ANEXO 4 Manual de Bioseguridad para el Relleno Sanitario LA GLORITA</b>	<b>111</b>
	<b>ANEXO 5 Escalas para la valoración de factores de riesgo que Generan enfermedades profesionales</b>	<b>116</b>



**Resumen:** La Salud Ocupacional ha venido cobrando importancia al interior de las organizaciones durante los últimos años, ya que el mundo globalizado de hoy es cada vez más exigente; y herramientas como la salud ocupacional permiten que las empresas sean más competitivas. Puesto que una población trabajadora sana y motivada será mucho más rentable en todos los sentidos y aportará un importante grado de desarrollo a las sociedades.

El Programa de Salud Ocupacional es un instrumento fundamental para cualquier tipo de organización; ya que con este se busca alcanzar una buena calidad de vida para las personas, puesto que estas son el principal activo de una empresa y por ende todos los esfuerzos que se hagan por mejorar sus condiciones tanto laborales como personales, no serán suficientes. De aquí la importancia de evaluar el funcionamiento de dicho programa, puesto que esta es la única manera de detectar sus fortalezas y debilidades, con el fin de establecer un proceso de mejora continua y así garantizar a sus trabajadores un medio ambiente laboral sano y seguro.

**Abstract:** The Occupational Health has come charging importance to the interior of the organizations during the last years, since the world today globalizado is more and more demanding; and tools like the occupational health allow that the companies are more competitive. Since a healthy and motivated hard-working population will be much more

profitable in all the senses and you/he/she will contribute an important development grade to the societies.

The Program of Occupational Health is a fundamental instrument for any organization type; since with this it is looked for to reach a good quality of life for people, since these they are the main asset of a company and for ende all the efforts that are made to improve their conditions so much labor as personal, they won't be enough. Of here the importance of evaluating the operation of this program, since this it is the only way to detect their strengths and weaknesses, with the purpose of establishing a process of continuous improvement and this way to guarantee their workers a healthy and sure labor environment.

## **1. INTRODUCCION**

La Salud ocupacional, tiene como función garantizar al trabajador un ambiente laboral confortable, estableciendo un control para los riesgos que atentan contra la integridad física, mental, social y funcional del trabajador, haciendo extensiva su labor al entorno familiar y a la comunidad en general. Como parte de la salud integral, es la base fundamental para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional de Atesa de Occidente S.A. E.S.P.

Para lograr éste propósito, la Salud Ocupacional trabaja en el medio ambiente laboral, a través de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, mediante acciones encaminadas a la promoción y prevención de los posibles daños a la salud. La base de este programa es el estudio y control de las condiciones que dentro del medio de trabajo puedan afectar la salud de los trabajadores y principalmente las actividades de promoción de la salud.

La Salud Ocupacional es tanto una exigencia legal como una estrategia de inversión que contribuye a incrementar el bienestar y la productividad mediante el mejoramiento de las condiciones laborales y de las condiciones de vida del grupo de trabajo. Esto se refleja en la Política de Salud Ocupacional.

La empresa debe integrar la seguridad con la calidad y productividad, con el fin de mejorar el estilo de vida, la condición de desempeño laboral y lograr una reducción de los costos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional, además de condiciones agresivas que pueden vulnerar su patrimonio.

Todo programa de Salud Ocupacional es efectivo si está diseñado de acuerdo con las necesidades, y condiciones de trabajo y salud existentes en la empresa y su entorno.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

En Colombia, el decreto 2346 / 2007, establece el Programa de Salud Ocupacional, como de carácter obligatorio tanto para la empresa oficial como la privada, donde la no tenencia conlleva a grandes penalizaciones económicas y de otra índole. Es por esto que es de gran importancia para la entidad evaluar el programa de Salud Ocupacional con el fin de realizar los ajustes requeridos e implementar las medidas de mejoramiento necesarias.

La entidad objeto del estudio, no cuenta con un sistema que le permita lograr el mejoramiento continuo en el área de Salud Ocupacional, con el cual pueda realizar periódicamente un diagnóstico para que posteriormente acceda a evaluar y controlar de manera más eficiente las condiciones de trabajo, de salud y seguridad de la población trabajadora, buscando la eliminación o disminución de los factores de riesgo que afectan el desempeño de los colaboradores dentro de la organización y mida el impacto de las actividades propuestas en el programa de salud ocupacional.

### **2.1. Formulación del problema**

- En que estado se encuentra el Plan de Salud Ocupacional actualmente?
- Qué ventajas brinda la bioseguridad para el plan de Salud Ocupacional en ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P?
- Como son las acciones de trabajo y salud en las que laboran los empleados?
- Qué información se tiene acerca de los índices de accidentalidad dentro de la empresa?
- Que importancia tiene la evaluación del Programa de Salud Ocupacional para los procesos de habilitación y acreditación?

## **2.2. Importancia de la investigación**

Mejorar y asegurar el ambiente laboral, la calidad de vida que en últimas se refleja en la implantación de un adecuado puesto de trabajo, la mejora significativa de los resultados de todos los procesos que se desarrollan en la empresa y el cumplimiento efectivo de la legislación Colombiana.

Establecer un sistema de Evaluación y Control, encaminado al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo enfocado en el área administrativa y operativa de ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P. esto con el fin de tomar acciones preventivas y correctivas pertinentes a las actividades desarrolladas.

## **3. DELIMITACIÓN.**

### **Delimitación geográfica.**

El presente trabajo de grado se desarrolló en la Empresa ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P. ubicada en el km. 15 vía cerritos

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

- Evaluar el programa de salud ocupacional de ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P

### **4.2. Objetivos Específicos**

- Realizar el diagnostico integral sobre las condiciones de trabajo y salud.
- Evaluar las políticas del programa de Salud Ocupacional.
- Evaluar el funcionamiento del comité paritario de salud ocupacional (COPASO).
- Establecer un sistema de control y evaluación periódico del programa de Salud Ocupacional para convertirlo en una herramienta eficiente en la búsqueda del mejoramiento continuo de las condiciones laborales de los colaboradores
- Evaluar y determinar las acciones a seguir en los subprogramas de:
  - Medicina Preventiva
  - Medicina del Trabajo
  - Higiene Industrial
  - Seguridad Industrial

## **5. JUSTIFICACION**

Para la Empresa ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P es de vital importancia realizar esta evaluación para conocer el estado actual del PSO (Programa de Salud Ocupacional) con el fin de determinar cuales son los factores de riesgo a los cuáles están expuestos los trabajadores y la amenaza para el patrimonio; además cuál ha sido el avance en las actividades realizadas en el PSO, sobre las condiciones iniciales para su implementación.

Teniendo en cuenta que la Salud Ocupacional, es una de las herramientas de protección que tiene el trabajador para minimizar los diferentes problemas de salud que le sobrevengan por ocasión o por acción del trabajo y que es responsabilidad de la empresa el brindar garantía de calidad de vida a sus empleados

Adicional a todo esto la legislación Colombiana establece la obligación de la evaluación periódica del PSO en la pequeña, mediana y gran empresa por medio del decreto 0614 de 1984.

## **6. MARCO REFERENCIAL**

### **6.1. MARCO TEORICO.**

El Programa de Salud Ocupacional, consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

Este programa, tiene como objetivos, definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados e identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Esta regido por la Política de salud ocupacional, la cual contiene los 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.

### **6.2. MARCO CONCEPTUAL**

- **Salud:** “No solo es la ausencia de enfermedad, sino es el estado de completo bienestar Físico, Mental, Social y funcional de los empleados en un sitio de trabajo” OMS.
- **Objetivos de la salud ocupacional:** Velar por el bienestar físico, mental y emocional de la colectividad, que permitan que la empresa cumpla los objetivos propuestos. Orientar a los integrantes del Comité sobre el Marco Legal, estipulado en los Decretos 614 / 84, 1295 / 94 y en la Resolución 2013/86 Proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. Dar las herramientas necesarias y suficientes



para el desempeño de su labor en la empresa. Indicar los parámetros para el funcionamiento interno y externo del comité. Orientar un plan estratégico para el aprovechamiento de los recursos existentes.

- **Programa de Salud Ocupacional:** Consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **Propósito del Programa de Salud Ocupacional:** Prevenir las consecuencias de las enfermedades y las consecuencias de los accidentes que producen pérdidas personales y materiales.
- **Importancia de un programa de Salud Ocupacional:** Es importante porque se dictan normas de Salud Ocupacional en cuanto a:
  - Seguridad industrial como por ejemplo: Amputaciones de miembro del cuerpo y pérdida de la visión aguda entre otros.
  - Si se cumple el programa de Salud Ocupacional, el reporte de accidentes debe ser igual a cero (0).

Con el programa de Salud Ocupacional, no se garantiza la eliminación inmediata de las enfermedades, accidentes de trabajo, pero si disminuyen las enfermedades y los riesgos, lo que llevará a un aumento en la productividad, mayor bienestar y mejor ambiente laboral.

- **Componentes del programa de Salud Ocupacional**
  - Políticas en Salud Ocupacional.
  - Comité Paritario en Salud Ocupacional (COPASO).
  - Subprogramas de medicina preventiva y medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial.

- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo, o durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte se suministre por el empleador. Los factores que causan accidentes de trabajo son técnicos, psico-sociales y humanos. Algunos tipos de accidentes son: los golpes, caídas, resbalones, choques, etc.
- **ACCIDENTE SIN INCAPACIDAD:** Es aquel que no produce lesiones o que si lo hace, son tan leves que el accidentado continúa trabajando inmediatamente después de lo ocurrido.
- **AUSENTISMO:** Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
- **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Se considera 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 del medio en que se ha visto obligado a trabajar.
- **COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL - COPASO:** Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional.
- **CONDICIONES DE SALUD:** Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.
- **CLASIFICACIÓN DE RIESGOS:** A continuación se presenta la clasificación de riesgos utilizada por el Consejo Colombiano de Seguridad, la cual es el resultado de un estudio interdisciplinario que involucró el análisis de las clasificaciones empleadas a nivel nacional (por entidades del estado) e internacional.

<b>RIESGO</b>	<b>FACTOR DE RIESGO</b>
<b>1. FÍSICO</b>	1.1 Ruido
	1.2 Vibraciones
	1.3 Tem. Extremas
	1.4 Iluminación
	1.5 Radiaciones Ionizante
	1.6 Radiaciones no ionizantes
	1.7 Presión Anormal
<b>2. QUÍMICO</b>	2.1 Material Particulado
	2.2 Vapores
	2.3 Gases
	2.4 Humos-Vapor
<b>3. BIOLÓGICO</b>	3.1 Bacterias
	3.2 Protozoarios
	3.3 Virus
	3.4 Parásitos
<b>4.PSICOSOCIALES</b>	4.1 Estrés
	4.2 Trabajo monótono
	4.3 Trabajo bajo presión
	4.4 Sobre tiempos

<b>RIESGO</b>	<b>FACTOR DE RIESGO</b>
<b>5. ERGONÓMICOS</b>	4.5 Carga de trabajo
	4.6 Organización del trabajo
	5.1 Posturas inadecuadas
	5.2 Movimientos repetitivos
	5.3 Sobre esfuerzo físico
	5.4 Diseño del Puesto Trabajo
	5.5 Superficies reflectivas
<b>6. MECÁNICOS</b>	5.6 Cambios de temperatura
	5.7 Confort térmico
	6.1 Mecanismos en movimiento
	6.2 Proyección de partículas
	6.3 Manejo de herramientas manuales
<b>7. ELÉCTRICO</b>	6.4 Equipos y herramientas a presión
	6.5 Manipulación materiales
	7.1 Alta tensión
<b>8. LOCATIVOS</b>	7.2 Baja tensión
	7.3 Electricidad estáticas
	8.1 Estructuras
<b>9. MANEJO PRODUCTOS QUÍMICO</b>	8.2 Instalaciones
	8.3 Superficie de trabajo
	8.4 espacio de trabajo
	8.5 Almacenamiento
	8.6 Organización del área de trabajo
	9.1 Manipulación
<b>10. AMBIENTALES</b>	9.2 Transporte
	9.3 Almacenamiento
	10.1 Aire
	10.2 Agua
	10.3 Tierra

<b>RIESGO</b>	<b>FACTOR DE RIESGO</b>
<b>11. SANEAMIENTO</b>	11.1 Basuras
	11.2 Agua potable
	11.3 Plagas
	11.4 Servicios Sanitarios
	11.5 Aseo
<b>12. ORIGEN NATURAL</b>	12.1 Sísmico
	12.2 Erupción
	12.3 Maremotos
	12.4 Huracanes
	12.5 Inundaciones
	12.6 Sequías
	12.7 Tormentas

- **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:** Es el registro pormenorizado del plan de acción del programa de salud ocupacional, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del Programa de Salud Ocupacional.
- **DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN:** La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo que la recibe frente a unas circunstancias que pretende resaltar, es decir, mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos.
- **ERGONOMÍA:** Orienta al análisis de la actividad hacia un encadenamiento de acciones consecuentes y lógicas acordes con las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su propósito fundamental es procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la

disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa.

- **FACTORES DE RIESGO:** Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en: Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos.
- **FRECUENCIA:** Es el número de accidentes con incapacidad durante un período considerado de tiempo.
- **HIGIENE INDUSTRIAL:** Es el 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. Su campo cubre los ambientes laborales mediante el panorama de factores de riesgo, tanto cualitativo como cuantitativo, así como el estudio de la toxicología industrial.
- **INCIDENCIA:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.
- **LESIÓN ORGÁNICA:** Cuando se presenta un accidente y se afecta algún órgano o alguna parte del cuerpo.
- **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Son todas aquellas condiciones físicas que rodean el trabajo.

- **MÉTODOS DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS:** Enfriamiento, sofocamiento, por eliminación del combustible e inhibición de la reacción en cadena.
- **MORBILIDAD:** Hace referencia a los diferentes estados patológicos o enfermedades que se presentan en las personas. Toda la información concerniente a enfermedades profesionales, enfermedades comunes, accidentes de trabajo y ausentismo por causa médica, debe recolectarse en instrumentos de registro adecuados que pueden sistematizarse llamados Registros de morbilidad.
- **PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO:** Es una forma sistemática de identificar, localizar, valorar y jerarquizar condiciones de riesgo laboral a que están expuestos los trabajadores, que permite el desarrollo de las medidas de intervención. Es considerado como una herramienta de recolección, tratamiento y análisis de datos. Los panoramas de factores de riesgos deben contener tanto la valoración de las áreas, como el personal expuesto, determinando los efectos que puedan causar y por supuesto, la determinación de medidas de control. Para realizar los panoramas se debe como primera medida priorizar los factores de riesgo, mediante la medición o valoración de los mismos, identificando de una manera secuencial las prioridades según el grado de peligrosidad del riesgo, proceso que se denomina jerarquización de factores de riesgo. Debe ser sistemático y actualizable
- **PERSONAL EXPUESTO:** Es la cantidad de trabajadores expuestos a un factor de riesgo.
- **POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL:** Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de

gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional u otras estrategias de comunicación (auto reportes, carteleras, buzón de sugerencias, etc.). Esta política deberá resaltar el cumplimiento de las normas legales. Debe estar escrita, publicada y difundida.

- **PRIMEROS AUXILIOS:** Son las medidas o cuidados adecuados que se ponen en práctica y se suministran en forma provisional a quien lo necesite, antes de su atención en un centro asistencial. Para asegurar la atención oportuna y eficaz en primeros auxilios se requiere capacitación y entrenamiento. El recurso básico para las personas que los prestan es el botiquín de primeros auxilios que debe contener antisépticos, material de curación, vendajes, tijeras, linternas y si se requiere, una camilla.
- **PROMOCION Y CAPACITACION PARA LA SALUD:** Disciplina que busca modificar positivamente los comportamientos, las actitudes y las prácticas de los trabajadores, hacia la promoción de la salud y frente a los factores de riesgo ocupacionales.
- **PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD:** Este debe ser divulgado a todos en la empresa; la disposición legal dice que se debe fijar en por lo menos dos lugares visibles por cada centro de trabajo
- **RIESGO:** Es la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.



- **RIESGOS ELÉCTRICOS:** Se encuentran en redes, cajas de distribución e interruptores eléctricos, estática, entre otros.
- **RIESGOS EN LAS EMPRESAS:** Según el artículo 4 del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, la clasificación de los riesgos se debe realizar tanto en las administrativas como operativas. Estos pueden ser físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, mecánicos, eléctricos, incendio y otros. Al elaborar el documento, la empresa deberá identificar los riesgos y clasificarlos como principales o específicos, según corresponda.
- **RIESGOS ERGONÓMICOS:** Son los factores de riesgo que involucran objetos, puestos de trabajo, máquinas y equipos. Estos son: Sobre esfuerzo físico, manejo de cargas, posturas, entorno del trabajo, diseño de sillas, superficies y relaciones de trabajo.
- **RIESGOS FÍSICOS:** Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al ser percibidos por las personas pueden llegar a tener efectos nocivos según la intensidad, concentración y exposición. Estos son: Ruido, vibraciones, presiones anormales, iluminación, humedad, temperaturas extremas (calor y frío), radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- **RIESGOS LOCATIVOS:** Los encuentran en: pisos, techos, paredes y escaleras.
- **RIESGOS MECÁNICOS:** Se encuentran básicamente en los puntos de operación. Herramientas eléctricas y operaciones con transmisión de fuerza.
- **RIESGOS PROFESIONALES:** Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

- **RIESGOS PSICOSOCIALES (FACTORES):** Los factores psico-sociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo. sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.
- **RIESGOS QUÍMICOS:** Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. Estos son: Gases y Vapores, aerosoles, partículas sólidas (polvos, humos, fibras), partículas líquidas (nieblas, rocíos), líquidos y sólidos.
- **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización; incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional.
- **SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:** Se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.

- **SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Tiene como objeto: Identificar, reconocer, evaluar y controlar riesgos.
- **SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO:** Tiene como funciones principales: Promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores.
- **TOXICOLOGÍA INDUSTRIAL:** Por medio de ella se identifican las sustancias tóxicas en potencia para el ser humano, estableciendo las características físico-químicas y sus efectos. La información se agrupa en documentos específicos llamados Fichas toxicológicas, en donde se realiza una descripción pormenorizada de un elemento o una sustancia de acuerdo a sus características (físicas, químicas y de manipulación).

### **6.3 MARCO LEGAL**

Es responsabilidad de la empresa **ATESA DE OCCIDENTE S.A ESP** mantener los medios que brinden seguridad a sus trabajadores, para lo cual el presente Programa de Salud Ocupacional esta soportado en las siguientes disposiciones de ley del gobierno Colombiano:

- Disposiciones legales sobre Salud Ocupacional y temas afines

<b>DISPOSICIÓN</b>	<b>TEMA</b>
<b>Decreto 1713 de 2002</b>	Establece la gestión integral de los residuos sólidos ordinarios
<b>Decreto 1607 / 2002.</b>	Tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>Ley 772 / 2002.</b>	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

<b>DISPOSICIÓN</b>	<b>TEMA</b>
<b>Decreto 1401 /07</b>	Por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
<b>Ley 9a. De 1979</b>	Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
<b>La Resolución 2400 de 1979</b>	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
<b>Decreto 614 de 1984</b>	Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país
<b>La Resolución 2013 de 1986</b>	Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas
<b>La Resolución 1016 de 1989</b>	Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas
<b>Ley 100 de 1993</b>	Se crea el régimen de seguridad social integral
<b>Decreto 1281 de 1994</b>	Reglamenta las actividades de alto riesgo
<b>Decreto 1295 de 1994</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dicta normas para la autorización de las Sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo</li> <li>- Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales</li> <li>- Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP)</li> </ul>
<b>Decreto 1346 de 1994</b>	Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez

<b>DISPOSICIÓN</b>	<b>TEMA</b>
<b>Decreto 1542 de 1994</b>	Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional
<b>Decreto 1771 de 1994</b>	Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional
<b>Decreto 1772 de 1994</b>	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
<b>Decreto 1831 de 1994</b>	Expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales
<b>Decreto 1832 de 1994</b>	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
<b>Decreto 1834 de 1994</b>	Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
<b>Decreto 1835 de 1994</b>	Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos
<b>Decreto 2644 de 1994</b>	Tabla Única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral
<b>Decreto 692 de 1995</b>	Manual Único para la calificación de la Invalidez
<b>Decreto 1436 de 1995</b>	Tabla de Valores Combinados del Manual Único para la calificación de la Invalidez
<b>Decreto 2100 de 1995</b>	Clasificación de las actividades económicas
<b>Resolución 4059 de 1995</b>	Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
<b>Circular 002 de 1996</b>	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad sea nivel 4 o 5

<b>DISPOSICIÓN</b>	<b>TEMA</b>
<b>Decreto Número 776 de 1987</b>	Modificación de las tablas de valuación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo
<b>Decreto 2177 de 1989</b>	Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas
<b>Decreto 01335 de 1987</b>	Reglamento de Seguridad en labores subterráneas
<b>Decreto 2222</b>	Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto
<b>Resolución 13824 de 1989</b>	Medidas de protección de salud
<b>Decreto 586 de 1983</b>	Establecimiento comités de Salud Ocupacional
<b>Resolución 001792 de 1999</b>	Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido
<b>Resolución 006398 de 1991</b>	Procedimiento en materia de Salud Ocupacional.
<b>Decreto 1833 de 1994</b>	Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales
<b>Decreto 614 de 1984</b>	Determinación de las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
<b>Resolución 02413 de 1979</b>	Reglamento de higiene y seguridad para la industria de construcción

## **6.4 MARCO SITUACIONAL**

### **6.4.1 Generalidades De la empresa**

#### **Datos de la empresa**

- Identificación NIT: 900.133.107-5
- Nombre o razón social La empresa ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P.
- Nombre de la ARP: BOLIVAR Empleados Directos
- Clase o tipo de riesgo asignado por la ARP: 2
- Código de la actividad Económica: 2930902
- Tipo de Sector económico: Privado

### **6.4.2 Ubicación: Información por centros de trabajo**

- **Área Comercial:** Edificio Torre Central: carrera 10 No 17-55 Mezanine 2
- **Centro De Administración Y Base De Operaciones:** Kilómetro 15 vía cerritos, contiguo a Suzuki

### **6.4.3 Talento Humano**

El talento humano de ATESA DE OCCIDENTE S.A. está conformado por un total de 416 personas, quienes conforman el área Administrativa y operativa, de la siguiente manera, ilustrando la forma de contratación que se tiene:

<b>PERSONAL AUTORIZADO ATESA DE OCCIDENTE S.A.</b>	<b>ATESA</b>	<b>TEMPORAL</b>
GERENCIA	1	0
GESTION DE PROYECTOS	1	0
<b>OPERACIONES</b>		
<b>ADMON OP</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA TEMPORAL</b>
DIRECTOR	1	0
COORDINADOR DE PLANEACION	1	0
ASISTENTE DE OPERACIONES	1	1
SUPERVISORES	6	2
RELACIONISTAS		
COMUNITARIOS	2	2
RADIOOPERADORES	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>6</b>
<b>OPERARIO DE BARRIDO</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA TEMPORAL</b>
BARRIDO CUBA-B1	44	44
BARRIDO CENTRO DIURNO-B2	45	45
BARRIDO CENTRO TARDE-B3	27	27
BARRIDO NOCTURNO-B4	18	18
BARRIDO BARRIOS-B5	45	45
BARRIDO VEREDAS-R1	5	5
VITERBO	6	6
BELALCAZAR	5	5
SAN JOSE	4	4
BARRIDO DISPOSICION FINAL	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>202</b>
<b>OPERARIO DE LAVADO</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA TEMPORAL</b>
OPERARIOS DE HIDROLAVADORA	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>CONDUCTORES</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA TEMPORAL</b>



RECOLECCION DIURNA	22	0	22
BARRIDO MECANICO DIURNO	2	0	2
BARRIDO MECANICO TARDE	2	0	2
BARRIDO MECANICO NOCHE	2	0	2
RECOLECCION NOCTURNA	13	0	13
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>41</b>
<b>OPERARIOS DE RECOLECCION</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA</b>	<b>TEMPORAL</b>
RECOLECCION DIURNO-R1	32	0	32
RECOLECCION NOCTURNA-RT	32	0	32
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>0</b>	<b>64</b>
<b>TOTAL OPERACIONES</b>	<b>323</b>	<b>8</b>	<b>315</b>
<b>DISPOSICION FINAL</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA</b>	<b>TEMPORAL</b>
MECANICO A	1	0	1
OPERARIOS DE DISPOSICION FINAL	12	0	12
OPERADORES DE PLANTA DE LIXIVIADOS	3	0	3
OPERADORES DE BASCULA	3	0	3
OPERADORES DE MAQUINARIA PESADA	5	0	5
CONDUCTOR	1	0	1
DIRECTOR	1	1	0
INGENIERA RESIDENTE	1	1	0
SUPERVISORES	2	2	0
ASISTENTE	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>26</b>
<b>MANTENIMIENTO</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA</b>	<b>TEMPORAL</b>
DIRECTOR	1	1	0
COORDINADOR	1	1	0
ASISTENTE	1	1	0
MECANICO A	6	0	6
MECANICO B	2	0	2

SOLDADORES	2	0	2
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	4	0	4
MONTALLANTAS	2	0	2
LAVADOR	2	0	2
PINTOR	1	0	1
ELECTRICISTA	1	0	1
AUXILIAR ELECTRICO	1	0	1
APRENDICES SENA	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>23</b>
<b>COMERCIAL</b>	<b>ASIGNADOS</b>	<b>ATESA</b>	<b>TEMPORAL</b>
DIRECTOR COMERCIAL	1	1	0
COORDINADORA PQRS	1	1	0
AUXILIARES DE PQRS	2	0	2
ATENCION PQRS	1	0	1
ANALISTA DE CARTERA Y RECAUDO	1	1	0
AUXILIAR DE CARTERA	2	0	2
AUXILIAR PREFACTURACION	1	0	1
AUXILIAR DE CARTERA EN CAMPO	2	0	2
SUPERVISOR DE COMERCIAL	1	1	0
AUXILIAR DE AFOROS	4	0	4
CENSADORAS	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

		ASIGNADOS	ATESA	TEMPORAL
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y			
<b>ADIMINISTRACION</b>	FINANCIERA	1	1	0
	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	1	0	1
	MENSAJERO	1	0	1
	COORDINADOR DE ALMACÉN	1	1	0
<b>LOGISTICA</b>	COORDINADOR DE COMPRAS	1	1	0
	AUXILIAR DE COMPRAS	1	0	1
	AUXILIAR DE ALMACÉN	3	1	2
	SUBDIRECTOR	1	1	0
<b>GESTION HUMANA</b>	COORDINADOR SALUD OCUPACIONAL	1	0	1
	ASISTENTE GESTION HUMANA	1	0	1
	SERVICIOS GENERALES	1	0	1
<b>FINACIERO</b>	ASISTENTE DE TESORERIA	1	1	0
	ASISTENTE CONTABLE	1	1	0
<b>CALIDA Y MEJORA</b>	COORDINADORA	1	1	0
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>TOTAL ATESA DE OCCIDENTE S.A.</b>	<b>416</b>	<b>29</b>	<b>387</b>

#### 6.4.4 Horarios de trabajo

- PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

DIAS LABORABLES: DE LUNES A SABADO.

DE LUNES A VIERNES

7:30 A.M. a 12:30 P.M. (5 HORAS)

1:00 P.M. a 5:00 P.M. (4 HORAS)

SABADOS

9:00 A.M. a 12:00 A.M. (3 HORAS)

• **COMERCIAL:**

DÍAS LABORABLES: DE LUNES A VIERNES.

7:30 A.M. a 12:00 M. (4:30 HORAS)

1:00 PM A 5:30 PM (4:30 HORAS)

• **PERSONAL OPERATIVO POR TURNOS ROTATIVOS:**

DIAS LABORABLES: DE LUNES A DOMINGO

- **OPERARIOS DE BARRIDO**

**LUNES A SABADO**

- PRIMER GRUPO 6:00 A.M. A 2:00 P.M. (8 HORAS)
- SEGUNDO GRUPO 2:00 P.M. a 10:00 P.M. (8 HORAS)
- TERCER GRUPO 10:00 P.M. a 6:00 A.M. (8 HORAS)
- CUARTO GRUPO 10:00 AM a 6:00 P.M. (8 HORAS)
- QUINTO GRUPO 7:00 AM a 3:00 P.M. (8 HORAS)

**DOMINGOS**

- PRIMER GRUPO 8:00 A.M. A 4:00 P.M. (8 HORAS)
- SEGUNDO GRUPO 7:00 A.M. A 3:00 P.M. (8 HORAS)
- TERCER GRUPO 10:00 A.M. A 6:00 P.M. (8 HORAS)
- CUARTO GRUPO 10:00 P.M. a 6:00 A.M. (8 HORAS)

- **OPERARIOS DE RECOLECCION**

**LUNES A SABADO**

- PRIMER GRUPO 6:00 A.M. A 2:00 P.M. (8 HORAS)
- SEGUNDO GRUPO 6:00 P.M. A 2:00 A.M. (8 HORAS)
- TERCER GRUPO 10:00 P.M. A 6:00 A.M. (8 HORAS)
- CUARTO GRUPO 4:00 PM A 12:00 A.M. (8 HORAS)

**DOMINGOS**

- PRIMER GRUPO 8:00 A.M. A 4:00 P.M. (8 HORAS)
- SEGUNDO GRUPO 10:00 A.M. A 6:00 P.M. (8 HORAS)
- TERCER GRUPO 6:00 P.M. A 10: 00 P.M. (8 HORAS)
- CUARTO GRUPO 10:00 P.M. A 6:00 A.M. (8 HORAS)
- QUINTO GRUPO 7:00 A.M A 3:00 P.M (8 HORAS)

**- PERSONAL DE MANTENIMIENTO**

**DE LUNES A DOMINGO**

- PRIMER GRUPO 5:00 A.M. a 2:00 P.M. (9 HORAS)
- PRIMER GRUPO 6:00 A.M. a 3:00 P.M. (9 HORAS)
- SEGUNDO GRUPO 7:00 A.M. a 4:00 P.M. (9 HORAS)
- CUARTO GRUPO 1:00 P.M. a 10:00 P.M. (9 HORAS)
- QUINTO GRUPO 9:00 P.M. a 6:00 A.M. (9 HORAS)
- DOMINGOS 6:00 A.M. a 2:00 P.M. (8 HORAS)

**- PERSONAL DE DISIPOSICION FINAL**

**DIAS LABORABLES DE LUNES A DOMINGO**

**DE LUNES A SABADO**

- PRIMER GRUPO 7:00 A.M. a 3:00 P.M. (8 HORAS)
- SEGUNDO GRUPO 3:00 P.M. a 11:00 P.M. (8 HORAS)
- TERCER GRUPO 11:00 P.M. a 7:00 A.M. (8 HORAS)
- DOMINGO 7:00 A.M. a 7:00 P.M. (8 HORAS)

**6.4.5 Reseña histórica**

ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P. fue creada a raíz de una licitación que fue adjudicada en reconocimiento a las capacidades técnicas y a la experiencia presentada por el grupo de ingenieros que componen las empresas ATESA S.A. E.S.P. e INTERASEO S.A. E.S.P (Medellín) y que sirven de apoyo para la conformación de la empresa constituida bajo la modalidad de sociedad anónima por acciones, cuyo objeto social es la prestación del servicio público de aseo en todos sus componentes ordinarios y especiales como: barrido, recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos y actividades complementarias tales como recolección de escombros y limpieza de monumentos públicos y todos los demás servicios asociados, conexos, complementarios o inherentes al servicio público de aseo sujetos al régimen jurídico de las empresas de servicios públicos domiciliarios que contempla la ley 142 de 1994.

ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P fue constituida mediante la Escritura Pública N° 594 del 6 de febrero de 2007 otorgada ante la Notaria Primera del Circulo de Pereira, la empresa se encuentra debidamente registrada en la Cámara de Comercio de Pereira bajo el N° 27-1555363-04 del 8 de febrero de 2007, tal como consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal. Se inició operaciones en la ciudad de Pereira el 1° de Marzo del año 2007.

Dicho contrato tiene una duración de 20 años, aunque puede disolverse conforme a los estatutos legales y sociales.

La empresa realiza el proceso de facturación, recaudo, cartera y atención a aproximadamente 137.000 usuarios residenciales, comerciales e industriales, al igual que la administración del catastro de usuarios.

Se cuenta con un punto de atención a los usuarios, de igual forma se tiene un software para el manejo y control de las Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR's) con personal competente, garantizando el cumplimiento de los requerimientos legales con respuestas oportunas a los usuarios.

ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P. inició sus actividades asumiendo el reto de operar el servicio de aseo en el perímetro urbano del municipio de Pereira y en las zonas rurales, buscando optimizar el nivel técnico, operativo, administrativo y comercial del manejo integral de los Residuos Sólidos en la ciudad. Su principal objetivo es la fidelización de los clientes y la ampliación de la cobertura del servicio en el Eje Cafetero. ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P. presta el Servicio con la más alta tecnología y el personal administrativo, operativo y de ingeniería, capacitado para el óptimo desarrollo de los componentes del servicio; de esta forma, se minimizan los riesgos a la salud de la población y se controlan los efectos adversos que tienen los residuos en el medio ambiente.

Pertenece a INTERASEO S.A E.S.P, el grupo de aseo más grande del país, con presencia en más de 17 ciudades de Colombia es el respaldo para atender a 137.000 usuarios en Pereira y movilizar efectivamente más de 9.200 toneladas mensuales en la operación local y, disponer en el mismo tiempo, alrededor de 18.000 toneladas en el relleno sanitario regional LA GLORITA, cumpliendo siempre con las disposiciones legales vigentes y satisfaciendo necesidades de la comunidad y la administración pública.

Como garantía de cumplimiento y calidad, ATESA DE OCCIDENTE S.A. ha modernizado el proceso de recolección de residuos sólidos a los grandes generadores, mediante cajas estacionarias de 10 a 15 yardas cúbicas de capacidad, ubicadas estratégicamente en las empresas, para ser transportadas en un vehículo tipo Amplirol, dentro de los servicios prestados están:

- **BARRIDO:** Con maquinas barredoras tecnifican el barrido para hacerlo rápido, con calidad y eficiencia, en las principales vías de la ciudad Pereira

- **TRANSPORTE Y RECOLECCION:** Una moderna y nueva flota de equipos tipo compactador recorren la ciudad, garantizando un servicio oportuno de recolección de residuos sólidos.

Con tecnología GPS de seguimiento y monitoreo satelital, se determina la posición de los vehículos permitiendo observar el cumplimiento de cada micro ruta, en pro del mejoramiento del servicio, también cuenta con un moderno software de mantenimiento, INFOMANTE, que garantiza la planeación basada en datos reales, lográndose una combinación tecno-administrativa, fundamental en un mantenimiento moderno.

Se trabajan múltiples actividades con la comunidad, gremios, medios de comunicación, empresas públicas y privadas, entre otras, en busca del mejoramiento de la calidad del servicio y el medio ambiente.

#### **6.4.6 Perfil sociodemográfico**

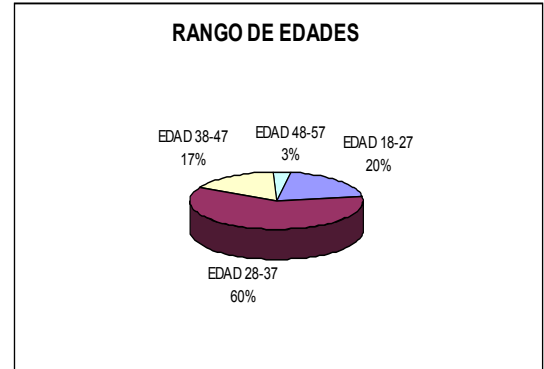
En el estudio del perfil sociodemográfico de la población vinculada directamente por ATESA DE OCCIDENTE S.A E.S.P, se consideran importantes las variables:

- Grupos étnicos
- Estado civil
- Escala salarial
- Distribución por género
- Escolaridad
- Antigüedad en ATESA

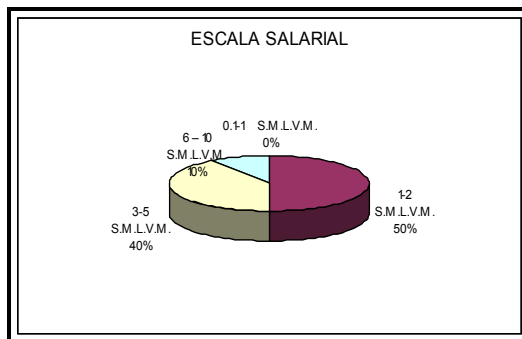
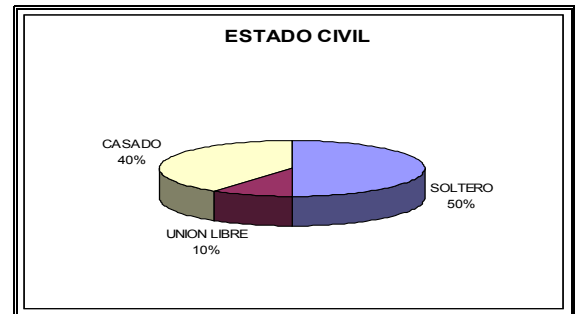


**PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

EDADES	Porcentaje	No. Personas
EDAD 18-27	20%	6
EDAD 28-37	60%	18
EDAD 38-47	17%	5
EDAD 48-57	3%	1

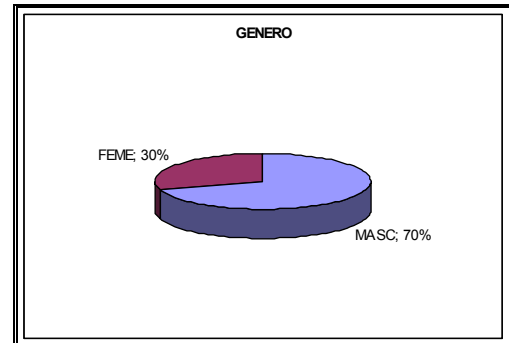


ESTADO CIVIL	Porcentaje	No. Personas
SOLTERO	50%	15
UNION LIBRE	10%	3
CASADO	40%	12

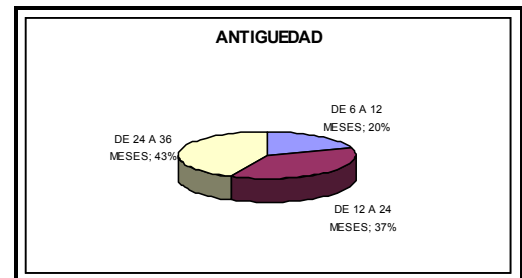


ESCALA SALARIAL	Porcentaje	No. Personas
0.1-1 S.M.L.V.M.	0%	0
1-2 S.M.L.V.M.	50%	15
3-5 S.M.L.V.M.	40%	12
6-10 S.M.L.V.M.	10%	3

GENERO	Porcentaje	No. Personas
MASCULINO	70%	21
FEMENINO	30%	9



ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE	NO. PERSONAS
DE 6 A 12 MESES	20%	6
DE 12 A 24 MESES	37%	11
DE 24 A 36 MESES	43%	13



## **6.4.7 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

### **6.4.7.1 Misión**

Prestar a la comunidad un servicio eficiente y oportuno de comercialización, recolección, barrido de vías y áreas públicas, transporte y disposición final de residuos sólidos, mitigando el impacto ambiental, con personal competente y comprometido, garantizando así la satisfacción de nuestros usuarios, clientes y accionistas de la empresa.

### **6.4.7.2 Visión**

Para diciembre de 2011 ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P. se consolidara como una empresa líder en el Eje Cafetero y Norte del Valle, en la gestión integral de los residuos sólidos procurando el desarrollo sostenible innovando nuestro portafolio de servicios garantizando así nuestra permanencia en el mercado.

### **6.4.7.3 Objetivos Atesa de Occidente S.A. E.S.P**

1. Garantizar un servicio eficiente y oportuno.
2. Obtener mayor nivel de satisfacción del cliente externo y partes interesadas.
3. Implementar acciones de prevención, control y mitigación de los posibles daños que podemos causar al medio ambiente.
4. Optimizar la gestión ambiental en los procesos a través acciones que evidencien el mejoramiento continuo de la operación de la empresa.
5. Mantener un personal competente.
6. Garantizar el cumplimiento de los requisitos aplicables y otros.
7. Mejorar continuamente nuestro sistema de gestión integral.
8. Aumentar la cobertura en la prestación del servicio.

#### **6.4.7.4 Principios Y Valores**

- HUMANIDAD: Bondad, benevolencia., Sensibilidad. compasión, por las desgracias de los semejantes.
- DIGNIDAD: Especial merecimiento a la persona humana, por ser poseedora de la naturaleza humana que la hace ser tal.
- TRANSPARENCIA: Es sentir, pensar y actuar de una manera clara y auténtica, buscando siempre proyectar lo mejor de cada uno.
- EQUIDAD: Facilitamos el desarrollo integral del empleado y su familia, mediante la distribución justa e imparcial.
- CALIDAD Y EXCELENCIA: Desarrollamos soluciones innovadoras "de primera mano", tecnología y servicios que garanticen el éxito de nuestros clientes. Luchamos continuamente en el mejoramiento de nuestro rendimiento para cumplir nuestros compromisos.
- CULTURA DEL AUTOCONTROL: Se constituye como elemento fundamental en la búsqueda de la perfección y la excelencia, por ello, ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P.. reclama de cada uno de sus funcionarios la fe debida en cada una de sus actuaciones, acordes con los procesos y procedimientos establecidos en nuestro sistema de Gestión.
- COMUNICACIÓN: Es intercambiar ideas, sentimientos y creencias para hacer posibles nuestros objetivos.
- OPÒRTUNIDAD: Cumplir a tiempo y con calidad las funciones en las labores diarias.

#### **6.4.7.5 Políticas**

Atesa de Occidente S.A. E.S.P. es una empresa prestadora del servicio público de aseo en recolección, barrido de vías y áreas públicas, transporte, disposición final que se compromete con:

- La satisfacción de nuestros, clientes, usuarios y partes interesadas.

- La prevención y mitigación de la contaminación a través de los programas ambientales.
- Un personal competente y comprometido con la calidad y el medio ambiente.
- El cumplimiento de la legislación aplicable y la regulación ambiental dentro de un marco de desarrollo sostenible.
- El mejoramiento continuo de nuestros procesos y servicios.
- El crecimiento y fortalecimiento económico de la empresa.

## **ORGANIZACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL**

### **7. RECURSOS**

#### **7.1. Recurso Humano**

Debe incluir el recurso humano interno y asesores externos con los que cuenta la empresa para desarrollar el programa de salud ocupacional, describiendo las actividades que desarrolla cada uno, por especialidad, disciplina y experiencia en salud ocupacional, incluyendo el apoyo que le brinda la ARP BOLIVAR

#### **7.2. Recursos Físico**

Debe incluir los recursos físicos interno y contratado con asesores externos con los que cuenta la empresa para desarrollar el programa de salud ocupacional, incluyendo, si es el caso:

- Los que pueda aportar la ARP BOLIVAR
- ATESA S.A. E.S.P, como muebles y equipos, salón de capacitación, equipos audiovisuales, etc.

#### **7.3. Recursos Económicos**

Con base en la programación del Cronograma de actividades y previo conocimiento por parte del Grupo Directivo de la empresa, se definirán los recursos económicos necesarios, estableciendo un presupuesto para el desarrollo de cada actividad.

## **8. LA ESTRUCTURA**

Se compone de todos aquellos recursos con que cuenta la empresa, destinados a satisfacer las necesidades de la población trabajadora, en cuanto a su salud y calidad de vida, en el ambiente laboral, proporcionando de esta manera cumplimiento a la legislación vigente.

Dentro de la estructura encontramos los siguientes factores a evaluar:

- Política de salud ocupacional
- Comité Paritario de Salud Ocupacional
- Asignación de Recursos
- Estructura Orgánica

### **8.1. Política de salud ocupacional**

La Seguridad y Salud Ocupacional son los pilares de las actividades del día a día de Atesa de Occidente S.A. E.S.P., por lo tanto, la alta gerencia desea reflejar su compromiso en estos campos, no solo incluyéndola dentro de sus objetivos organizacionales claves sino disponiendo de los recursos necesarios para el diseño, implementación, verificación y retroalimentación permanente del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, cuyo funcionamiento permite la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos y la mejora continua de su desempeño, lo que redundará en calidad de vida de los trabajadores. Para tal fin, la empresa ha de cumplir con la legislación y otros requisitos vigentes y aplicables en su sector y desarrollará las respectivas actividades de gestión.

La participación y compromiso de todos y cada uno de los empleados o personas relacionadas con nuestra institución son el apoyo fundamental para el éxito de la cultura de Seguridad y Salud Ocupacional en nuestra organización.

Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de seguridad y salud declaramos los siguientes principios básicos de nuestra política:

- Estamos comprometidos con el medio ambiente y la salud de nuestros trabajadores, respetando el marco legal y normativo.
- Asumimos la necesidad de una mejora continua en la calidad de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo. Ello lo logramos asegurando que ninguna tarea sea realizada sin las debidas medidas de seguridad.
- Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello, deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas.
- Todas las actividades las realizamos sin comprometer los aspectos de seguridad y salud por consideraciones económicas o de productividad.

Para llevar a cabo estos principios, se asumen los siguientes compromisos:

- Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función.
- Informamos y formamos a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.



- Analizamos todos los incidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato.
- Llevamos a cabo revisiones y auditorias periódicas de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para verificar y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas de seguridad.

Atesa de Occidente S.A. E.S.P. promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa.

Por lo cual se asume lo expuesto anteriormente como evidencia del crecimiento y mejora continua de la misma.

## **8.2. Comité Paritario De Salud Ocupacional**

Este comité es un organismo de promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de salud ocupacional al interior de la organización, haciendo uso del tiempo asignado legalmente para sus funciones y como los dicta la ley con previa capacitación de sus integrantes. Dicho comité esta reglamentado en la resolución 2013 de 1986 que establece:

“Todas las empresas o instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligados a conformar un comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial”. (Hoy llamado Comité Paritario de Salud Ocupacional), cuya organización y funcionamiento estará dado por normas del decreto que se reglamenta por medio de la Resolución 2013 de 1986.

Para la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) dependerá del tamaño de la empresa, anotando que para aquellas empresas con un número inferior a 10 trabajadores se nombrará una vigía ocupacional

con su respectivo suplente al cual se le otorgan las mismas funciones que al COPASO.

Hay que tener en cuenta que el número de trabajadores por parte del empleador debe ser igual al número de representantes de los trabajadores. Para aquellas empresas con un número superior a diez trabajadores, se conformará teniendo en cuenta el siguiente esquema:

<b>Número de trabajadores en la empresa</b>	<b>Representantes COPASO</b>
10 – 49	1
50 – 499	2
500 – 999	3
Mayor a 999	4

Tabla 1: Esquema para determinar el número de representantes del COPASO.

Ya definidos los representantes por parte de los trabajadores y la administración, se procede a la Inscripción del Comité Paritario de Salud Ocupacional ante el Ministerio de trabajo.

El Decreto 1295 de 1994, establece el período de vigencia de dos años, para los miembros del comité en el cual podrán ser reelegidos.

### **8.3. Diagnóstico Integral de Condiciones de Trabajo y Salud**

Son las condiciones de trabajo y salud, (conjunto de variables que definen la realización de una labor y el entorno en que esta se realiza) en las que se desenvuelven los trabajadores de la compañía.

Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles sociodemográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto-reporte, encuestas, entre otros.

### **8.4. Panorama de factores de riesgo**

Es la identificación ordenada y sistemática de los factores de riesgo derivados del ambiente de trabajo, de acuerdo con la ubicación de los factores de riesgo en las diferentes áreas de la Empresa y teniendo en cuenta la fuente de los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos, además de la recomendación de medidas de intervención para su control y prevención de sus posibles consecuencias.

El Panorama de Factores de Riesgo debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Ubicación e identificación de aquellas condiciones de Riesgo que constituyan amenazas concretas en la salud e integridad de las personas.
- El número total de trabajadores expuestos al agente de riesgo y tiempo de exposición.

- Valoración cualitativa y cuantitativa de los factores de riesgo como resultado de evaluaciones ambientales.
- El efecto o consecuencia mas probable con respecto a si es un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Priorización de los factores de riesgo encontrados.
- Medidas de control existentes en la fuente, en el medio y en el receptor, acordes con la naturaleza de la organización.
- Fecha de actualización y vigencia del mismo.
- Recomendaciones y sugerencias encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales.

La valoración en este panorama tiene la finalidad de clasificar los factores de riesgo según los distintos grados de severidad. Para ello se han determinado cinco clases de riesgo que contemplan las diversas actividades económicas de las empresas.

<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>TIPO DE RIESGO.</b>	<b>EMPRESAS.</b>
N		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades comerciales.</li> </ul>
Clase I	Actividades consideradas de riesgo mínimo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades financieras.</li> <li>• Trabajos de oficina.</li> <li>• Centros educativos.</li> <li>• Restaurantes.</li> </ul>
Clase II	Actividades consideradas de riesgo bajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos manufactureros como la fabricación de tapetes,</li> </ul>

		tejidos, confecciones.
Clase III	Actividades consideradas de riesgo medio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almacenes por departamentos.</li> <li>• Labores agrícolas.</li> <li>• Procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores, artículos de cuero.</li> </ul>
Clase IV	Actividades consideradas de riesgo alto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios.</li> <li>• Procesos de galvanización.</li> <li>• Transporte.</li> <li>• Areneras.</li> </ul>
Clase V	Actividades consideradas de riesgo máximo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de asbesto</li> <li>• Equipos de bomberos.</li> <li>• Manejo de explosivos.</li> <li>• Construcción.</li> <li>• Explotación petrolera.</li> </ul>

Tabla 2. Clasificación de la clase de riesgo según la actividad económica de la empresa.

Además de esto se necesita clasificar los factores de riesgo de acuerdo a su origen, los riesgos ocupacionales se clasifican de acuerdo con los efectos que puedan ocasionar sobre la salud de los trabajadores. Esta clasificación esta definida por los riesgos que puedan ocasionar una enfermedad profesional o de

origen higiénico y aquellos que puedan ocasionar accidentes de trabajo o de origen de seguridad.

## **9. METODOLOGIA EMPLEADA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.**

El diagnostico de condiciones de trabajo se obtiene a través de la elaboración del panorama de Factores de Riesgo y la participación directa de los trabajadores a través de instrumentos como el auto – reporte, encuestas, entrevistas, entre otras.

Durante el levantamiento de la información, se podrá conocer, según el avance, los riesgos presentes, las consecuencias y dar recomendaciones para controlarlos oportunamente. La identificación de los factores de riesgo se hace mediante el recorrido y la observación en el interior de la empresa o las áreas de trabajo, para lo cual se utiliza la clasificación de los factores de riesgo de acuerdo con su origen.

Los aspectos para tener en cuenta en el diligenciamiento del formato son:

- a. Área
- b. Sección
- c. Factor de riesgo
- d. Clase de riesgo
- e. Número de expuestos
- f. Fuente generadora
- g. Posibles consecuencias
- h. Grado de peligrosidad
- i. Valoración
- j. Prioridad.

Para diligenciar el formulario se procedió de la siguiente forma:

- a. **Área:** se debe escribir el nombre del departamento que se va a evaluar.
  
- b. **Sección:** se debe escribir el nombre del lugar del proceso o actividad examinado como por ejemplo; la parte de mantenimiento, las bases, planta de lixiviados, para lo cual hay que observar todas las áreas de la entidad y en general el sitio donde se desarrolla la actividad.
  
- c. **Factor de riesgo:** Se debe escribir el grupo general al cual pertenece el factor de riesgo que se detecto y que se va analizar. Primero escribir si es una condición de higiene que puede producir enfermedad profesional o una condición de seguridad que puede producir accidente de trabajo; cuando ya se conozca el grupo general, seleccionar la clase de factor de riesgo. La anotación sería: Higiene (condición) Físico (factor de riesgo).
  
- d. **Clase de riesgo:** Para la clasificación, observar que en cada factor de riesgo en el cuadro resumen existe una clasificación; buscar cual es la que corresponde al factor de riesgo que se esta analizando y escribirlo, seguido del tipo del factor de riesgo. Ejemplo: si la anotación fue: Físico (factor de riesgo) radiaciones ionizantes (Clasificación).
  
- e. **Número de expuestos:** es el número de trabajadores expuestos, estos son todas aquellas personas que se encuentra en el área de trabajo, o que pasan por el área de trabajo observada, las cuales estarán expuestas al factor de riesgo analizado.
  
- f. **Fuente generadora:** la persona que esta elaborando el documento debe preguntarse: ¿de donde proviene ese factor de riesgo?, escribir la respuesta en la casilla correspondiente. Por ejemplo: objetos corto punzantes en las bolsas de barrido, actos inseguros; manejo de residuos sólidos, entre otros

**g. Posibles consecuencias:** En este espacio se registra lo que eventualmente, por estar expuestos al factor de riesgo, puede ocurrirle a las personas que laboran en ese sitio, a los equipos, al ambiente o al proceso. Registrarlos y si no los conocen investigar los efectos probables de los riesgos anotados. Por ejemplo si es Biológico: algunas consecuencias serán: Enfermedades infecciosas y/o parasitarias como consecuencia de trabajos en el campo de la sanidad, manipulación de residuos sólidos.

**h. Grado de peligrosidad:** Cuando se elaboró el registro en factores de riesgo, se clasificó como condición de higiene o condición de seguridad. Si el factor de riesgo es una condición de higiene, no se registra nada en estas casillas y se continúa con la columna siguiente. Si la condición es de seguridad (que genera accidente de trabajo), aquí se valorará el grado de peligrosidad atendiendo las siguientes recomendaciones:

- C (consecuencia): Resultados más probables y esperados a consecuencia de la actualización del riesgo que se evalúa, incluyendo los daños personales y materiales, responde a la pregunta ¿Qué puede pasar?
- E (exposición): Frecuencia con que se presenta la situación del riesgo que se trata de evaluar, pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciaría la secuencia hacia las consecuencias, responde a la pregunta ¿cuánto tiempo está presente el trabajador frente a ese factor de riesgo?
- P (probabilidad): Posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas, responde a la pregunta ¿Qué posibilidad hay que ocurran los efectos del factor de riesgo?



El grado de peligrosidad sirve para identificar qué tan agresivo puede ser el factor de riesgo que se analiza, y es muy importante el juicio y la experiencia de la persona que elabora el panorama de factores de riesgo para asignar los valores numéricos asignados a cada factor. Para registrar los valores de C, E y P se utiliza la siguiente tabla:

<b>Valor</b>	<b>Consecuencias. *</b>
<b>10</b>	Muerte
<b>6</b>	Lesiones incapacitantes permanentes
<b>4</b>	Lesiones con incapacidades no permanentes
<b>1</b>	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños económicos.

<b>Valor</b>	<b>Probabilidad.</b>
<b>10</b>	Es el resultado más probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar.
<b>7</b>	Es completamente posible, nada extraño. Tiene una probabilidad de actualización del 50%.
<b>4</b>	Sería una coincidencia rara. Tiene una probabilidad de actualización del 20%.
<b>1</b>	Nunca ha sucedido en muchos años de exposición al riesgo, pero es concebible. Probabilidad del 5%.

<b>Valor</b>	<b>Tiempo de exposición.</b>
<b>10</b>	La situación de riesgo ocurre continuamente o muchas veces al día
<b>6</b>	Frecuentemente o una vez al día
<b>2</b>	Ocasionalmente o una vez por semana
<b>1</b>	Remotamente posible

Procediendo con la metodología, se toman los datos anteriores, identificando las consecuencias más probables para el factor de riesgo que se está analizando, el tiempo de exposición que más se acerca al factor de riesgo y la situación más probable y colocarlos en las casillas que correspondan como C, P y E. Recordando siempre que esta valoración es para los factores de riesgo que generan accidente de trabajo.

Para evaluar el grado de peligrosidad, se calcula con base en las tres coordenadas básicas que son: Consecuencia, Exposición y Probabilidad; de esta manera la fórmula para hallar el grado de peligrosidad es:

$$G.P. = C \times P \times E$$

GP = Grado de Peligrosidad

C = Consecuencia

P = Probabilidad

E = Tiempo de Exposición

Para la interpretación del grado de peligrosidad se procede de la siguiente manera; siempre y cuando el factor de riesgo que se analiza pertenezca a una condición de seguridad, se utiliza la siguiente tabla:

<b>Intervalos</b>	<b>Interpretación</b>
1 a 300	Bajo
301 a 600	Medio
601 a 1000	Alto

#### **Escala de grado de peligrosidad (Accidente de Trabajo).**

En esta tabla, se ubica el grado de peligrosidad calculado en uno de los intervalos de ella, determinando el grado de peligrosidad.

Se adjunta el panorama de factores de riesgos de ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P.

## **9.1. Diagnostico de condiciones de salud.**

### **9.1.1. Planeación.**

Corresponde a la formulación de los objetivos y metas propuestas, destinadas a orientar las actividades del Programa de Salud Ocupacional, teniendo en cuenta la pormenorización de las tareas y consignación de estas en un cronograma de carácter anual.

**Objetivos específicos:** deben estar orientados hacia el desarrollo de las actividades del Programa de Salud Ocupacional y coherentes con las prioridades determinadas por medio del diagnóstico de condiciones de trabajo y salud. Teniendo en cuenta que estos deben ser medibles, claros, viables.

**Metas:** aspiraciones concretas, cuyo cumplimiento impacta de manera positiva en las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores. Estas pueden definirse de acuerdo a la severidad del riesgo en corto plazo, de 1 a 6 meses, mediano plazo de 6 a 12 meses y largo plazo mayor a 12 meses. Y deben ser modificadas anualmente de acuerdo a las prioridades encontradas en los diagnósticos.

**Cronograma de actividades:** asignación lógica, viable y precisa de las fechas de realización de las actividades, con sus respectivos responsables.

### **9.1.2. Intervención sobre las condiciones de trabajo y salud.**

Lo conforman todas aquellas actividades encaminadas a modificar positivamente las condiciones de trabajo, salud y estilos de vida y trabajo,

incluyendo todas las gestiones que contribuyen a alcanzar los objetivos y metas planteadas. Y estas son:

- Cobertura de puestos de trabajo con sistemas de control.
- Elementos de protección personal.
- Normas de seguridad.
  - Plan de saneamiento básico industrial y protección del medio ambiente.
  - Instalaciones locativas adecuadas.
  - Plan de emergencia.
  - Intervención sobre las condiciones de salud.

### **9.1.3. Actividades de fomento de estilos de vida y trabajo saludables.**

Es responsabilidad del Programa de Salud Ocupacional fomentar las actividades de bienestar social, capacitación y educación de los trabajadores desde el momento del ingreso a la compañía. Esto se hace necesario al momento de intervenir en las condiciones de salud del trabajador, las cuales se ven reflejadas en patrones de reproducción social que se traducen en determinadas formas de vida y trabajo; que al mismo tiempo son condicionados por el nivel socioeconómico y cultural de la población.

Los siguientes son los factores a tener en cuenta durante este proceso.

**9.1.3.1. Plan de inducción:** Es la información que se brinda al personal al momento de ingresar a la compañía, cambiar de oficio o reingresar al trabajo, respecto a los aspectos principales de la empresa, las políticas que se manejan para la realización del oficio respectivo, con el propósito de prevenir accidentes, enfermedades profesionales, o cualquier otro evento que pueda afectar la integridad de la persona.

**9.1.3.2. Plan de entrenamiento:** Es el proceso de adiestramiento que

recibe el trabajador para la labor específica que va a desempeñar, teniendo en cuenta la explicación de la operación y la comprobación y seguimiento de lo aprendido. Recalcando la obligación que tiene el empleador de informar al trabajador de los riesgos a los que se verá expuesto con la ejecución de las labores asignadas.

**9.1.3.3. Plan de capacitación:** Se trata de una estrategia benéfica para el trabajador, mandos medios y directivas de la empresa, con la que se busca permitir que las personas reconozcan creencias, actitudes, opiniones y hábitos, que influyen de manera positiva en la adopción de estilos de vida saludables y de esta manera ejerzan control sobre su propia salud y al mismo tiempo contribuyan con el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

**9.1.3.4. Actividades de bienestar social:** Son las acciones implementadas por la organización que buscan mejorar la calidad de vida no solo del trabajador sino la de su familia, por medio de actividades deportivas, recreativas y culturales, entre otras.

Todos estos procesos son llevados a cabo; toda persona que ingresa a la compañía, inicialmente recibe una inducción, en la que se transmiten los aspectos y procesos generales de la empresa, para dar paso al entrenamiento que consiste en un programa específico para cada cargo, en el que se brindan las herramientas necesarias para la ejecución de las labores y por último anualmente se establece y ejecuta programa de capacitación orientado a mejorar los estilos de vida de los colaboradores.

#### **9.1.4. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.**

##### **9.1.4.1. Mantenimiento de equipos**

Para los equipos de ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P, se debe elaborar un programa de mantenimiento que tenga en cuenta las diferentes fases:

- **Correctivo:** Entra a hacer la reparación cuando ya hay una falla en el funcionamiento de los equipos.
- **Preventivo:** A través de diferentes inspecciones de seguridad, a que se deben someter los equipos, se tratará de detectar piezas o equipos que se encuentren ante una inminente falla, con el fin de reemplazarlos y evitar costosas parálisis.
- **Predictivo:** Es una fase avanzada, pero que en la medida de las posibilidades se trata de ir implementando. Consiste en determinar la vida útil de algunas piezas fundamentales en el funcionamiento de los equipos para ser reemplazadas cuando éste se cumpla. Para el caso particular de las instalaciones eléctricas que poseen condiciones peligrosas, se requiere aplicar un programa de mantenimiento correctivo- preventivo, con el cual se mejoren las condiciones de cableados inadecuados, carencia de tapas en las cajas eléctricas, implementación de polo a tierra para que las tomas que no lo posean, identificación de las cajas eléctricas determinando cuál es el uso de cada taco.

#### **9.1.5. Demarcación y señalización de áreas**

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

Es importante tener presente:

- Las áreas de circulación de personal, deben ser en superficies sólidas y que no ofrezcan peligro o riesgo de deslizamiento o tropiezos, separadas y/o delimitadas.
- La empresa demarcará con señales o avisos visibles, las zonas o áreas de seguridad, tales como: líneas de corriente eléctrica, zonas de peligro, se demarcarán además los sitios de ubicación en torno a los aparatos contra incendio con instrucciones claras y precisas sobre la forma y uso de estos.

Con respecto a la señalización, especialmente de los extintores, debe tenerse en cuenta:

- Naturaleza de la carga combustible.
- Facilidad de manejo.
- Conveniencia del extintor para el medio ambiente
- Mantenimiento y conservación del extintor.

#### **9.1.6. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

Identificando el agente contaminante y reduciendo al máximo las dos fases iniciales, (fuente y medio) se deben establecer las necesidades del elemento, se selecciona el elemento protector apropiado para cada riesgo y lograr uso adecuado por parte del trabajador.

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

- Establecer las necesidades de protección personal por puesto de trabajo, con base en el panorama de factores de riesgo.

- Determinar las características técnicas en materia de protección de cada elemento, de acuerdo con la evaluación realizada del factor de riesgo en el ambiente de trabajo.
- Efectuar un análisis de las características del elemento de protección personal existentes en el mercado y aplicar los criterios de selección.
- Determinar los elementos que son adecuados para proteger al trabajador, dar la oportunidad a este último de participar en la selección buscando su opinión sobre el mismo acerca de su comodidad y facilidad de adaptación.
- Efectuar el análisis de durabilidad y costo de los elementos de protección personal, seleccionados, para establecer el presupuesto y la provisión adecuada de los mismos.
- Conservar registro de los elementos de protección personal entregados a los trabajadores, de acuerdo con las necesidades establecidas por el tipo de riesgo.
- La empresa suministra los elementos de protección personal con cierta periodicidad la cual se realiza de acuerdo a su requerimiento, como en algunos corresponde a cada tres días.

#### **9.1.7. Saneamiento Básico.**

Se encarga de proteger la salud de los trabajadores encaminando acciones de saneamiento básico en ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P. Su objetivo es desarrollar acciones de control de posibles enfermedades ocasionadas por inadecuado manejo de las basuras, servicios sanitarios, agua para el consumo humano, consumo de alimentos, etc.

En las actividades de saneamiento básico, la empresa debe tener presente para dar cumplimiento en las condiciones de trabajo:

- Suministro de agua potable para consumo humano
- Disposición adecuada de desechos y basuras, servicios de limpieza.
- Instalaciones adecuadas de servicios sanitarios con dotaciones necesarias



- Buena limpieza de las instalaciones generales
- Aseo personal (indispensable)

## 10. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

La evaluación de resultados está encaminada a medir el grado de efectividad o impacto que han tenido las acciones del Programa de Salud Ocupacional sobre las condiciones de salud y trabajo de la población trabajadora, en un periodo determinado, tomando como base las prioridades detectadas a través del panorama de factores de riesgo.

Como herramienta fundamental de evaluación se utilizan indicadores de estructura, proceso e impacto y son los siguientes.

### 10.1. Accidentes de trabajo

1. **Índice de frecuencia de incidentes:** Frecuencia con que ocurren por primera vez los eventos de salud, accidentes o enfermedades y es la relación entre el número de accidentes de trabajo, con o sin incapacidad, registrados y el total de horas hombre trabajadas durante un año, multiplicado por K, que es igual a 1.063.200 (constante que resulta del producto de 443 trabajadores que laboran 48 horas semanales por 50 semanas que tiene el año).

$$\text{I.F. INCIDENTES} = \frac{\text{Número de incidentes en el periodo}}{\text{Número H.H.T. en el año}} * K$$

2. **Índice de frecuencia de accidentes de trabajo (ifat):** Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo con y sin incapacidad, registradas en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante ese mismo periodo, multiplicado por el factor K.

$$\text{I.F.A.T} = \frac{\text{Número de accidentes en el periodo}}{\text{Número H.H.T. en el año}} * K, \therefore K = 100.000$$

$$\text{I.F.A.T} = \frac{63}{1073238} * 100.000$$

$$\text{I.F.A.T} = 5.87$$

El resultado anterior se interpreta como el número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año por cada: 100.000 trabajadores de tiempo completo.

- 3. Proporción de accidentes de trabajo con incapacidad (%I.F.I.A.T):**  
Relación porcentual existente entre los accidentes de trabajo con incapacidad y el total de accidentalidad de la compañía.

$$\% \text{I.F.I.A.T} = \frac{\text{Número de AT con incapacidad al año}}{\text{Número total de accidentes al año}} * 100$$

$$\% \text{I.F.I.A.T} = \frac{53}{63} * 100 = 84.12\%$$

- 4. Índice de severidad de accidentes de trabajo:** Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por los accidentes de trabajo durante un período y el total de horas hombre trabajadas durante el período considerado, multiplicado por el factor K.

$$\text{I.S.A.T} = \frac{\text{Número de días perdidos y cargados por AT}}{\text{Número H.H.T. al periodo}} * K, \therefore K = 10.000$$

$$\text{I.S.A.T} = \frac{276}{1073238} * 10.000 = 2.571\%$$

Expresa el número de días perdidos y cargados por accidentes de trabajo durante el último año, por cada 10.000 trabajadores de tiempo completo.

**5. índice de lesiones incapacitantes de accidentes de trabajo (I.L.I.AT):**

Relación entre los índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo en incapacidad. Es un índice global del comportamiento de lesiones incapacitantes, que no tiene unidades.

$$I.L.I.A.T = \frac{\% IFIAT * ISAT}{1.000}$$

$$I.L.I.A.T = \frac{25.71 * 84.12}{1.000} = 2.16\%$$

Sirve para comparar diferentes secciones de la misma empresa, con ella misma en diferentes períodos, con diferentes empresas, o en el sector económico a la que pertenece.

• **Proporción de letalidad de accidentes de trabajo (LETALIDAD AT):**

Relación porcentual de accidentes mortales ocurridos en el período en relación con el mismo total de accidentes de trabajo ocurridos en el mismo período.

$$LETALIDAD = \frac{\text{Número de AT Mortales año}}{\text{No Total AT año}} * 100$$

$$LETALIDAD = \frac{0}{63} * 100 = 0$$

## **10.2. Proporciones de enfermedad profesional.**

- **Proporción de prevalencia general de enfermedad profesional (P.P.G EP):** Es la proporción de casos de enfermedad profesional (números y antiguos) existentes en una población en un período determinado.

El P.P.G. EP es igual a número de casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de EP año sobre el Número promedio de trabajadores año multiplicado por el factor K,  $\therefore K = 10.000$ ; el cual depende del tamaño de la empresa.

$$\text{P.P.G. EP} = \frac{0}{443} * 10.000 = 0$$

El resultado expresa el número de casos existentes de enfermedad profesional en el último periodo por cada 10.000 trabajadores.

- **Proporción de prevalencia específica de enfermedad profesional (P.P.E EP):** Se debe calcular para cada una de las enfermedades profesionales existentes. Se calcula con la fórmula anterior (P.P.G EP), considerando en el numerador el número de casos nuevos y antiguos de la enfermedad de interés y en el denominador y el número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo para la misma enfermedad.

El P.P.E. EP es igual a número de casos existentes y reconocidos (nuevos y antiguos) de EP específica año sobre el número promedio de trabajadores expuestos al FR asociados con la EP específica año.

$$\text{P.P.E. EP} = \frac{0}{443} * 10.000 = 0$$

- **Proporción de incidencia general de enfermedad profesional (P.I.G EP):** Mide la proporción de personas que desarrollan cualquier tipo de enfermedad profesional y se refiere al número de casos nuevos en un periodo determinado.

$$P.I.G. EP = \frac{\text{Número de casos nuevos EP reconocidos año}}{\text{Número promedio trabajadores año}} * 1.000$$

$$P.I.G. EP = \frac{0}{443} * 1.000 = 0$$

- **Proporción de incidencia específica de enfermedad profesional (P. INC. ESP. EP):** Se debe calcular para cada una de las EP existentes, se toma en el numerador de las relaciones operativas, el número de casos nuevos reconocidos de la enfermedad de interés y el denominador el número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo para la misma enfermedad.

$$P.INC.ESP. EP = \frac{\text{Número de casos nuevos reconocidos de EP año}}{\text{Número promedio de tra. Exp. al FR asociados con el PC año}} * 1.000$$

$$P.INC.ESP. EP = \frac{0}{\text{Número promedio de tra. Exp. al FR asociados con el PC año}} * 1.000$$

- **Tasa de incidencia global de enfermedad común (T.I.G. EC):** Se relaciona el número de casos nuevos por todas las causas de la enfermedad general o común ocurrida durante el período, con el mismo promedio de trabajadores con el mismo período.

$$T.I.G. EC = \frac{\text{Número casos nuevos de E.C en el período}}{\text{Número promedio de trabajadores al año}} * 1.000$$

$$\text{T.I.G. EC} = \frac{20}{443} * 1.000 = 45.14$$

- **Tasa de prevalencia global de enfermedades común (T.P.G. EC):** Mide el número de personas enfermas por causas no relacionadas directamente con su ocupación, en una población y en un período determinado. Se refiere a los casos nuevos y antiguos que existen en el mismo período.

Las enfermedades comunes presentadas en la empresa son: diarrea y gastroenteritis, infección viral.

$$\text{T.P.G. EC} = \frac{\text{Número casos nuevos y antiguos E.C. período}}{\text{Número promedio de trabajadores al año}} * 1.000$$

### 10.3. Ausentismo

- **índice de frecuencia de ausentismo (I.F.A.)**

$$\text{I.F.A.} = \frac{\text{Número eventos de ausencia por causa de salud en el último periodo}}{\text{Número H.H. programadas en el mismo período}} * K$$

$$\text{I.F.A.} = \frac{334}{1073238} * 10.000 = 3.112$$

- **Índice de severidad del ausentismo (I.S.A.)**

$$\text{I.S.A.} = \frac{\text{Número días de ausencia por causa de salud durante el último periodo}}{\text{Número H.H. programas en el mismo período}} * K$$

$$\text{I.S.A.} = \frac{987}{1073238} * 10.000 = 9.19$$

- **PORCENTAJE DE TIEMPO PERDIDO (% TP)**

$$\% \text{ TP.} = \frac{\text{Número días ( horas) perdidas en el período}}{\text{Número días ( horas) programadas en el período}} * 100$$

$$\% \text{ TP.} = \frac{23688}{1073238} * 100 = 2.0\%$$



## **11. RESULTADOS OBTENIDOS POR LA EMPRESA ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P.**

Una vez se ha diligenciado todo el cuestionario y se han cuantificado los indicadores, se procede a ponderar los puntajes, con el fin de verificar el estado en que se encuentra el Programa de Salud Ocupacional en la EMPRESA ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P, y de esta manera emitir las recomendaciones pertinentes.

### **CUADRO RESUMEN DE LA EVALUACIÓN.**

<b>Concepto</b>	<b>Máximo puntaje</b>	<b>Puntaje obtenido</b>
Valor de la estructura	195	187
Valor del diagnostico	105	83
Valor de la planeación	60	60
Valor de la intervención	750	555
Valor de los resultados	216	110
Valor de bioseguridad	165	83
<b>SUMATORIA</b>	<b>1491</b>	<b>1078</b>

Porcentaje obtenido por la EMPRESA ATESA DE OCCIDENTE S.A.

$$\text{Porcentaje Obtenido} = \frac{\text{Puntaje Obtenido}}{\text{Puntaje Máximo}} * 100 = \frac{995}{1326} * 100 = 72.30\%$$

**Cuadro comparativo.**

<b>INTERPRETACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
INSUFICIENTE	0 - 30 %
REGULAR	31 - 60 %
BUENO	61 - 80 %
EXCELENTE	81 - 100 %

De acuerdo al porcentaje obtenido de cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional y su comparación con la escala guía; se concluye que la EMPRESA ATESA DE OCCIDENTE. esta evaluada con una calificación de “BUENA”, de acuerdo a los parámetros del modelo adoptado para la Inspección de Diagnóstico y Control, escrito por el Ingeniero Pedro Nel Martínez Yepes y Carlos Alberto Acevedo Losada, Ingeniero Industrial.

## **12. CONCLUSIONES**

- Se observa que el programa de Salud Ocupacional implementado obtuvo una calificación de bueno, de acuerdo al modelo propuesto.
- La gerencia de ATESA OCCIDENTE S.A. E.P.S. brinda un buen apoyo al programa de Salud Ocupacional.
- Cuenta con suficiente presupuesto para realizar actividades, capacitaciones y adquirir los elementos de protección personal necesarios.
- Se destaca el hecho de que hay una persona encargada al departamento de Salud Ocupacional de tiempo completo, lo que hace que este programa se pueda cumplir y mantener.
- Por la actividad que se desarrolla en la empresa existen variedad de riesgos, sin embargo, el índice de accidentalidad es bajo.

### **13. RECOMENDACIONES**

- Actualizar en forma permanente el panorama de factores de riesgos generado a partir de la evaluación del programa de salud ocupacional al interior de la empresa.
- Programar con los supervisores y jefes de área el diligenciamiento del formato FO-GH-49 NOTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO, por parte de los colaboradores que le permita al trabajador participar en el reconocimiento de sus condiciones laborales y hacerla llegar a la Coordinadora de Salud Ocupacional.
- Implementar las actividades del comité de Bienestar Social, encaminado a las actividades deportivas, culturales y recreativas.
- Dentro del cronograma de actividades y capacitaciones de Salud Ocupacional y con el apoyo de la ARP, incluir campañas educativas al interior de la empresa, tales como tabaquismo, alcoholismo, enfermedades de transmisión sexual, drogadicción, planificación familiar, vacunación, manipulación de alimentos, entre otras.
- Realizar simulacros periódicos a cargo de la brigada de emergencia, de evacuación para obtener una respuesta eficaz en caso de incendios o desastres naturales.
- Evaluar periódicamente los indicadores estadísticos referentes a: accidentes de trabajo, ausentismo, enfermedad común y profesional entre otros, ya que a partir del comportamiento que estos presenten, se puede mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, tomando las acciones necesarias con base a los indicadores.

- Tomar acciones de carácter disciplinario con los trabajadores que no utilicen adecuadamente los elementos de protección personal
- Fomentar la participación del COPASO en las actividades como investigación de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedad profesional
- Evaluar periódicamente el programa de salud ocupacional para detectar nuevas condiciones inseguras que puedan surgir con el pasar del tiempo o la evolución de la empresa.
- Realizar protocolos de vigilancia Epidemiológica para todos los riesgos con apoyo de la ARP.
- Se recomienda estudiar y aplicar el manual de bioseguridad propuesto en este trabajo para el relleno sanitario LA GLORITA.
- Se recomienda incluir en la dotación personal de los operarios de recolección, un jabón líquido antibacterial, para evitar enfermedades biológicas y comunes en el momento de la manipulación de alimentos y cuando terminan su jornada laboral.

## **14. BIBLIOGRAFÍA**

- **CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD.** Riesgos básicos de la salud Ocupacional generadores de accidentes.
- **LEGIS.** Compendio de normas legales sobre salud ocupacional, 2000 bogota Colombia.
- **ICONTEC.** Instituto colombiano de normas técnicas. Guía para el diagnostico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración. Bogota 1197 20p, GTC 45.
- **ACEVEDO LOSADA,** Carlos Alberto. Inspección de diagnostico y control. Publicaciones de la Universidad del Quindío. Primera edición.
- **PARRA GIRALDO,** Pedronel. Medicina del Trabajo. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío. 1995.
- **RESTREPO HINCAPIÉ,** Martha Lucia. Clasificación general de Riesgos. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío. 1994.
- **ZULUAGA GALLEG0,** Jorge. Medicina Preventiva para la Salud Ocupacional. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío.
- **A.R.P BOLIVAR** Plan de Emergencia Prevención y Asistencia en Riesgos Profesionales.

**ANEXO 1**

**1. EVALUACION DE LA ESTRUCTURA.**

**a. POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL.**

<b>PREGUNTA 1: LA POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a. Está escrito		3	3
b. Ha sido divulgada		3	3
c. Define la cobertura a todos los centros de trabajo		3	3
d. Contempla las exigencias en Salud Ocupacional a contratistas		3	3
e. Involucra todos los niveles de la estructura asignando responsabilidades en Salud Ocupacional		3	3
f. No existe		0	0
<b>(TIPO A - ACUMULATIVA)</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

**b. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**

<b>PREGUNTA 2: EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a. Los representantes de los trabajadores son elegidos por libre votación		5	5
b. Está vigente y registrado ante el ministerio de trabajo y seguridad social		5	5
c. Dispone y utiliza el tiempo establecido por la ley para el cumplimiento de su función		5	5
d. No existe		0	
<b>(TIPO A - ACUMULATIVA)</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 3: DE ACUERDO CON LAS ACTAS DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, ESTE REALIZÓ</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todas las actividades	15	15
b.	Algunas de las actividades	8	
c.	Ninguna de las actividades	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

### C. ASIGNACION DE RECURSOS

#### 1. RECURSOS HUMANOS

<b>PREGUNTA 4: LA EJECUCION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL ESTÁ A CARGO DE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Un equipo interdisciplinario	15	
b.	Un especialista en Salud Ocupacional	12	12
c.	Una persona con capacitación y/o experiencia en Salud Ocupacional	10	
d.	No hay personal capacitado para desarrollar las actividades de Salud Ocupacional	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>12</b>

<b>PREGUNTA 5: LAS PERSONAS ASIGNADAS AL PROGRAMA TIENEN UNA DEDICACIÓN DE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Tiempo completo y exclusivo para el programa	15	15
b.	Tiempo parcial y exclusivo para el programa	12	
c.	Tiempo compartido con otras actividades	8	
d.	Sin tiempo definido	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>



<b>PREGUNTA 6: LAS FUNCIONES DE LAS PERSONAS A CARGO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL, ESTAN:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Definidas por escrito	15	15
b.	Definidas verbalmente	8	
c.	No están definidas	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 7: EL TIEMPO EMPLEADO POR LOS RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y CONTEMPLADAS EN EL CRONOGRAMA PERMITIÓ CUMPLIR:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Totalmente las acciones programadas	15	15
b.	Parcialmente las acciones programadas	10	
c.	No se cumplieron las acciones programadas	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

## **2. RECURSOS FINANCIEROS**

<b>PREGUNTA 8: PRESUPUESTO PARA EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Tiene asignado un rubro específico	15	15
b.	Proviene de otras partidas presupuestales	10	
c.	No cuenta con presupuesto	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 9: EL PRESUPUESTO DESTINADO POR LA EMPRESA PARA EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a. Se ejecutó totalmente		15	15
b. Se ejecutó parcialmente		10	
c. No se ejecuto		0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE)</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

### 3. RECURSOS FISICOS.

<b>PREGUNTA 10: SE TIENE ACCESO A INSTALACIONES LOCATIVAS NECESARIAS PARA:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a. La administración y funcionamiento del programa de Salud Ocupacional		5	5
b. La atención a los trabajadores		5	5
c. La capacitación		5	5
d. No tiene		0	0
<b>(TIPO A – ACUMULATIVA)</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

### 4. RECURSOS TECNOLOGICOS.

<b>PREGUNTA 11: SE TIENE ACCESO A RECURSOS TECNOLOGICOS PARA LA EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, PROPIAS O CONTRATADAS:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a. Para todos los factores de riesgo prioritarios		15	
b. Para algunos de los factores de riesgo prioritarios		10	10
c. Para ninguno de los factores de riesgo prioritarios		0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE)</b>	<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>	<b>10</b>

<b>PREGUNTA 12: SE TIENE ACCESO A RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA LA EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES:</b>		
	<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a. Para todas las situaciones identificadas como prioritarias	15	15
b. Para algunas de las situaciones identificadas como prioritarias	10	
c. Para ninguna de las situaciones identificadas como prioritarias	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

**D. ESTRUCTURA ORGANICA.**

<b>PREGUNTA 13: LA DEPENDENCIA DE SALUD OCUPACIONAL:</b>		
	<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a. Existe como estamento y está ubicada en la estructura orgánica dependiendo de un nivel decisorio	15	15
b. Existe como estamento, pero no depende de un nivel decisorio	8	
c. No existe como estamento	0	
<b>(TIPO B - EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

**E. EVALUACIÓN DEL PROCESO.**

**1. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD.**

**A. PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.**

<b>PREGUNTA 14: EL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO CONTIENE COMO MINIMO DE SIGUIENTES ASPECTOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Identificación y ubicación del Factor de Riesgo por sección, área y puesto de trabajo	3	3
b.	Número de trabajadores expuestos	2	2
c.	Tiempo de exposición	2	2
d.	Controles existentes en la fuente y en el medio	2	2
e.	Protección del individuo	2	2
f.	Valoración cualitativa y cuantitativa	2	2
h.	Actualización en el último año	2	2
i.	No existe	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 15: SE HA DISEÑADO Y APLICADO UNA ENCUESTA QUE LE PERMITA AL TRABAJADOR PARTICIPAR EN EL RECONOCIMIENTO DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO Y QUE RECOJA COMO MÍNIMO.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Factores de riesgo del puesto de trabajo	5	5
b.	Condiciones molestas del entorno	5	5
c.	Sugerencias y recomendaciones para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo	5	5
d.	No existe	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

**2. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.**

<b>PREGUNTA 16: SE CUENTA CON UN PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES QUE INCLUYA COMO MÍNIMO LAS SIGUIENTES VARIABLES.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Demográficas edad, sexo, estado civil, raza	5	5
b.	Socioeconómicas: escolaridad, procedencia, composición familiar, vivienda, nutrición, ingresos	4	4
c.	Culturales: aficiones, manejo del tiempo libre, religión	4	0
e.	Auto-reporte de condiciones de salud	2	2
f.	No existe	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>11</b>

<b>PREGUNTA 17: SE HA DISEÑADO Y APLICADO UNA ENCUESTA QUE LE PERMITA AL TRABAJADOR PARTICIPAR EN EL RECONOCIMIENTO DE SUS CONDICIONES DE SALUD Y QUE RECOJA COMO MÍNIMO LA SIGUIENTE INFORMACIÓN.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Signos y síntomas asociados con las condiciones de su puesto de trabajo	5	5
b.	Signos y síntomas de otras enfermedades no asociadas con las condiciones de trabajo	3	0
c.	Hábitos y prácticas	3	0
d.	Sugerencias y recomendaciones para el mejoramiento de sus condiciones de salud	4	0
e.	No existe	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>5</b>

<b>PREGUNTA 18: SE CUENTA CON UN PERFIL DE MORMORTALIDAD QUE INCLUYA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Comportamiento de la morbimortalidad general	5	5
b.	Comportamiento de la morbimortalidad profesional	5	5
c.	Comportamiento del ausentismo laboral	5	5
d.	No existe	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA19: PARA DEFINIR LAS PRIORIDADES SE TUVO EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	El análisis del panorama de riesgo	5	5
b.	Perfil sociodemográfico y de morbimortalidad	5	5
c.	Autoreporte de condiciones de trabajo y salud	5	5
d.	Ninguna de las anteriores	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

### 3. PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.

<b>PREGUNTA 20: EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Participo en la elaboración del diagnóstico	8	0
b.	Participo en el análisis del diagnóstico	7	7
c.	No lo conoce	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>7</b>
		<b>15</b>	<b>7</b>

#### 4. PLANEACIÓN.

##### A. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

<b>PREGUNTA 21: LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL RESPONDEN A LOS SIGUIENTES ASPECTOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Al diagnóstico de las condiciones de trabajo	6	6
b.	Al diagnóstico de condiciones de salud	6	6
c.	Al auto-reporte de las condiciones de trabajo y salud	3	0
d.	No responden a los aspectos mencionados o no existen	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>12</b>

##### B. METAS.

<b>PREGUNTA 22: PARA LA DEFINICIÓN DE LAS METAS SE TUVO EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Los objetivos específicos planteados	4	4
b.	El cumplimiento de las metas del periodo anterior	4	4
c.	El diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud	4	4
d.	Que sean medibles y alcanzables	3	3
e.	No se tuvo en cuenta éstos criterios o no existen	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>15</b>

<b>PREGUNTA 23: PARA EL CONTROL DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS, LAS METAS ESTÁN ESTABLECIDAS A:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Corto plazo (0 a 6 meses)	15	15
b.	Mediano plazo (6 a 12 meses)	8	
c.	No se han establecido	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

**C. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<b>PREGUNTA 24: EL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Fue elaborado con base en los objetivos y metas definidas	5	5
b.	Define los responsables de la ejecución de las actividades	5	5
c.	El Comité Paritario de Salud Ocupacional conoce y hace seguimiento mensualmente del cumplimiento del cronograma y hay constancia de ello en las actas	5	5
d.	No existe	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>15</b>



**5. INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD.**

**A. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.**

<b>PREGUNTA 25: LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Se seleccionan de acuerdo a criterios técnicos según Factores de Riesgo	5	5
b.	Se da instrucciones sobre uso y mantenimiento	5	5
c.	Se hace reposición o mantenimiento en forma continua	5	5
e.	No se suministran	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 26: DE LOS TRABAJADORES QUE REQUIEREN ELEMENTOS DE SEGURIDAD SE LES HA SUMINISTRADO EN EL ÚLTIMO AÑO Y LOS UTILIZAN.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 27: SE REALIZA SEGUIMIENTO SISTEMATICO DE USO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL SUMINISTRADOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Por lo menos trimestralmente	5	5
b.	Se toman listas de chequeo para su seguimiento	5	5
c.	Se tomas correctivos de acuerdo con los resultados	5	5
d.	No se hace seguimiento	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

**C. NORMAS DE SEGURIDAD.**

<b>PREGUNTA 28: PARA LA ELABORACIÓN DE LAS NORMAS O ESTANDARES DE SEGURIDAD, PARA DESEMPEÑAR LOS OFICIOS EN FORMA SEGURA, SE TIENE EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Los análisis de los métodos y procedimientos detallados en el oficio	5	5
b.	Las medidas de precaución para las situaciones críticas	4	4
c.	Los equipos de protección personal o dispositivos de seguridad a utilizar	3	3
d.	Actualización y seguimiento	3	3
e.	No se cumplen los anteriores	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 29: SE DISPONE DE NORMAS PARA DESEMPEÑAR LOS OFICIOS EN FORMA SEGURA, PARA:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos los oficios	15	
b.	Algunos oficios	10	10
c.	Ninguno de los oficios	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

**i. PLAN DE SANEAMIENTO BÁSICO INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE.**

<b>PREGUNTA 30: LAS INSTALACIONES SANITARIAS Y LOS SERVICIOS BÁSICOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Son suficientes de acuerdo con la reglamentación vigente	4	4
b.	La dotación y mantenimiento están acordes de acuerdo a la reglamentación vigente	4	4
c.	Incluye vestieres y casilleros individuales	4	4
d.	Incluyen comedor y cocina y otros servicios de alimentación	3	3
e.	No cumple con ninguno de los anteriores	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 31: SE CUMPLE CON LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES SANITARIAS BÁSICAS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Suministro de agua potable	5	5
b.	Condiciones de higiene y limpieza en puestos de trabajo	5	5
c.	Control de plagas y roedores	5	5
d.	No cumple con ninguno de los anteriores	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 32: EL PLAN DE PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE CONTEMPLA MANEJO, TRATAMIENTO Y DISPOSICIÓN DE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Aguas residuales	5	5
b.	Emisiones ambientales	5	5
c.	Recolección, tratamiento y disposición de basuras y residuos industriales	5	5
d.	No existe / no se realiza	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

**A. PLAN DE EMERGENCIA.**

<b>PREGUNTA 33: EXISTE UN PLAN DE EMERGENCIA QUE CUMPLA CON LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Análisis de vulnerabilidad e identificación de amenazas presentes y potenciales	3	3
b.	Procedimientos de emergencia administrativos y operativos	3	3
c.	Conformación , dotación y entrenamiento de Brigada de emergencia (control de incendios, primeros auxilios y evacuación)	3	3
d.	Equipos para atender el plan de emergencia	3	3
e.	Simulacros (control de incendios, primeros auxilios y evacuación) en el último año (ACTAS)	3	3
f.	No existe	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

**B. INTERVENCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE SALUD.**

<b>PREGUNTA 34: EXISTE UNA GUIA DE EVALUACIÓN Y PRUEBAS OCUPACIONALES EN FUNCIÓN DE LA EXPOSICIÓN Y EFECTO DE LOS FACTORES DE RIESGO PRIORITARIOS EN CADA UNO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, QUE CONTEMPLA:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Tipo de evaluación y prueba según el Factor de Riesgo	4	
b.	Sistema, órgano o fluido a evaluar	4	
c.	Análisis e interpretación de resultados	4	
d.	Población objeto	3	
e.	No existe plan	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>0</b>

<b>PREGUNTA 35: PARA EL EXAMEN DE INGRESO O PRE-OCUPACIONAL SE TIENE EN CUENTA (SOPORTE, REGISTRO DE CASOS ATENDIDOS).</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Los requerimientos psicológicos y fisiológicos para los puestos de trabajo (PERFIL)	5	5
b.	El plan de pruebas ocupacionales definido en pregunta 34	5	0
c.	Las características individuales del trabajador	5	5
d.	No se tienen en cuenta	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>10</b>

<b>PREGUNTA 36: LOS TRABAJADORES QUE INGRESARON EN EL ÚLTIMO AÑO SE LES REALIZO EXAMEN DE INGRESO, REUBICACIÓN O DE RETIRO, SE TIENEN EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	El plan de pruebas ocupacionales definido en la pregunta 34	5	0
b.	La frecuencia según la peligrosidad del riesgo y la severidad potencial del efecto	5	5
c.	Las características individuales del trabajador	5	5
d.	No se tiene en cuenta ninguna de las anteriores	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>10</b>

<b>PREGUNTA 37: DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO PRIORITARIOS Y QUE REQUIRIERON UN EXAMEN PERIÓDICO EN EL ÚLTIMO AÑO, SE LES HA REALIZADO.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	A todos los trabajadores	15	
b.	A algunos trabajadores	8	
c.	A ningún trabajador	0	0
<b>(TIPO B EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>0</b>

<b>PREGUNTA 38: PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EXAMENES DE REINGRESO POST- INCAPACIDAD O REUBICACIÓN, SE TIENE EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Los requerimientos psico-fisiológicos de los puesto de trabajo	5	0
b.	El plan definido en la pregunta 34	5	0
c.	Las características individuales del trabajador	5	0
d.	No se tiene en cuenta	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>0</b>

<b>PREGUNTA 39: DE LOS TRABAJADORES QUE REQUIRIERON EXAMEN DE REINGRESO EN EL ÚLTIMO AÑO SE HAN CUBIERTO.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Totalmente	15	15
b.	Parcialmente	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 40: DE LOS TRABAJADORES QUE REQUIRIERON EXAMEN DE RETIRO EN EL ÚLTIMO AÑO SE HAN CUBIERTO.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 41: PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EXAMENES DE RETIRO SE TIENE EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Los riesgos ocupacionales específicos a que estuvo expuesto	5	5
b.	Las características individuales del trabajador	5	5
c.	Resultados de exámenes de ingresos y periódicos	5	5
d.	No se tiene en cuenta	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 42: A LOS TRABAJADORES QUE INGRESARON EN EL ÚLTIMO AÑO SE LES HA REALIZADO EXAMEN PREOCUPACIONAL.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 43: ANTE TODA ALTERACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES QUE REQUIERA REHABILITACIÓN, EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL, EN COORDINACIÓN CON ARP, E IPS, HACE SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE (VERIFICABLE EN REGISTRO).</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Recuperación	3	0
b.	La rehabilitación integral	3	0
c.	La reubicación o reintegro	3	0
d.	Las modificaciones efectuadas en el puesto o en las condiciones de trabajo, generadoras de la contingencia	3	0
e.	No se realiza	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>0</b>



**C. PROTOCOLOS DE SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.**

<b>PREGUNTA 44: SE EJECUTAN PROTOCOLOS DE SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos los riesgos prioritarios	3	0
b.	Algunos de los riesgos prioritarios	3	0
c.	Ninguno de los riesgos prioritarios	3	0
d.	No existe sistemas de vigilancia epidemiológica	3	0
e.	No cuenta con sistema vigilancia epidemiológica	3	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>0</b>

<b>PREGUNTA 45: LOS PROTOCOLOS DE LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EJECUTADOS INCLUYEN LOS SIGUIENTES ASPECTOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Diagnóstico específico de las condiciones de trabajo y salud	3	0
b.	Objetivos y metas	3	0
c.	Identificación de la población objeto	3	0
d.	La definición de criterios y procedimientos para la intervención sobre las condiciones trabajo	3	0
f.	Motivación y capacitación de los responsables del sistema	3	0
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>0</b>

**D. ACTIVIDADES DE FOMENTO DE ESTILOS DE VIDA Y DE TRABAJO SALUDABLES.**

**i. PLAN DE INDUCCIÓN.**

<b>PREGUNTA 46: EN EL PROCESO DE INDUCCIÓN SE TIENE EN CUENTA:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Información general sobre el proceso productivo	4	4
b.	La información sobre los factores de riesgo a la que puede verse expuesto el trabajador en cumplimiento de su labor, y las consecuencia sobre la salud	4	4
c.	La información sobre las actividades del programa de Salud Ocupacional	4	4
d.	Se tiene escrito	3	3
e.	No se tiene escrito	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 47: DE LOS TRABAJADORES QUE INGRESAN EN EL ÚLTIMO AÑO, RECIBIERON INDUCCIÓN.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

ii. PLAN DE ENTRENAMIENTO.

<b>PREGUNTA 48: EL PROCESO DE ENTRENAMIENTO AL PUESTO DE TRABAJO, CUMPLE CON LOS SIGUIENTES CRITERIOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	La realiza el supervisos u otro personal calificado para tal fin	4	4
b.	Da a conocer las normas técnicas y productivas según para desarrollar su cambio	4	4
c.	Se hace retroalimentación a los trabajadores para asegurar el cumplimiento de las normas técnicas y procedimientos seguros	4	4
d.	Se tiene por escrito	3	3
e.	No se tiene en cuenta	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 49: DE LOS TRABAJADORES QUE INGRESAN EN EL ÚLTIMO AÑO, RECIBIERON ENTRENAMIENTO.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 50: DE LOS TRABAJADORES QUE SE REUBICARON O CUYOS OFICIOS FUERON OBJETO DE CAMBIOS TECNOLÓGICOS SE HIZO ENTRENAMIENTO ESPECIFICO.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

iii. PLAN DE CAPACITACIÓN.

<b>PREGUNTA 51: EL PLAN DE CAPACITACIÓN SE EJECUTO TENIENDO EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Metodología participativa	5	5
b.	Ayudas audiovisuales acordes con el plan	3	3
c.	Material didáctico de refuerzo	3	3
d.	Los criterios para su evaluación	2	2
e.	La participación del Comité participativo en su divulgación y seguimiento	2	2
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 52: EL PROCESO DE CAPACITACIÓN SE ELABORÓ TENIENDO EN CUENTA.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todas las prioridades encontradas en el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud	15	15
b.	Algunas de las prioridades contempladas en el diagnóstico	8	
c.	Ninguna de las prioridades contempladas en el diagnóstico	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 53: EL PLAN DE CAPACITACIÓN INVOLUCRÓ A:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Los niveles gerenciales	3	3
b.	Los mandos medios	3	3
c.	Los trabajadores	3	3
d.	Los responsables del Programa de Salud Ocupacional	3	3
e.	El comité paritario de Salud Ocupacional	3	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 54: LA COBERTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL, PARA LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A LOS PRIMEROS DOS (2) FACTORES DE RIESGO PRIORITARIOS, FUE.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ningún	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

**iv. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.**

<b>PREGUNTA 55: SE TIENE EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS SOCIALES Y DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN, LA MORBILIDAD GENERAL Y EL AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD PARA EL DISEÑO DE LOS PROGRAMAS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Culturales	5	
b.	Deportivo-Recreativos	5	
c.	De bienestar social (vivienda, educación, guardería)	5	
d.	No se tiene en cuenta	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>0</b>

<b>PREGUNTA 56: LA COBERTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL, PARA LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A LOS PRIMEROS TRES (3) FACTORES DE RIESGO PRIORITARIOS, FUE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 57: PARA LA SECCIÓN DE ACTIVIDAD DEPORTIVA-RECREATIVA, DE LOS PARTICIPANTES SE TIENEN EN CUENTA LOS SIGUIENTES CRITERIOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Las características y condiciones de salud individual	5	0
c.	Las exigencias técnicas que demanda la actividad deportiva	5	0
d.	Los intereses y motivación de los participantes	5	0
f.	No se realizan	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>0</b>
<b>PREGUNTA 58: LA COBERTURA DE TRABAJADORES EN LAS ACTIVIDADES DEPORTIVO-RECREATIVAS Y CULTURALES FUE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Total	15	
b.	Parcial	8	
c.	No hubo cobertura	0	0
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>0</b>

<b>PREGUNTA 59: LA COBERTURA DE TRABAJADORES EN LAS ACCIONES DE BIENESTAR (VIVIENDA, NUTRICIÓN, EDUCACIÓN FORMAL, SERVICIO DE GUARDERIA, PLANES COMPLEMENTARIOS DE SALUD, SUBSIDIOS EXTRALEGALES, ETC) FUE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Total	15	
b.	Parcial	8	8
c.	No hubo cobertura	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE) PUNTAJE</b>		<b>15</b>	<b>8</b>

**6. INTERVENCIONES COMPLEMENTARIAS.**

**A. INVESTIGACIÓN DE INCIDESTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

<b>PREGUNTA 60: DE LOS ACCIDENTES REPORTADOS EN EL PERIODO SE INVESTIGARON:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todos	15	15
b.	Algunos	8	
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 61: EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO CUMPLEN CON LOS SIGUIENTES CRITERIOS.</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Existe responsables para llevarla a cabo	4	4
b.	Se utiliza una metodología que permita el análisis integral de causas (directas e indirectas)	4	4
c.	Se hace seguimiento para asegurar la aplicación de medidas conectivas	4	4
d.	Existe un formato interno y procedimientos definidos para realizarla	3	3
e.	No cumple con los criterios	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 62: EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Investiga como mínimo todos los accidentes	5	0
b.	Promueve y vigila el proceso de reporte y notificación	5	0
c.	Hace seguimiento para asegurar la aplicación de las medidas correctivas	5	0
d.	No cumple con está función	0	0
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>0</b>

<b>PREGUNTA 63: CON LOS INDICES DE ENFERMEDADES DE TRABAJO:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Se reportan y registran	5	5
b.	Se analizan los reportes	5	5
c.	Se hace seguimiento para asegurar la aplicación de las medidas correctivas	5	5
d.	No se reporta	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>15</b>

<b>PREGUNTA 64: DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES REPORTADAS EN EL PERIODO SE INVESTIGARON:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todas	15	15
b.	Algunas	8	
c.	Ninguna	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
			<b>15</b>



<b>PREGUNTA 65: EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES DIAGNOSTICADAS CUMPLE CON LOS SIGUIENTES CRITERIOS:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Cuenta con responsabilidad para llevarla a cabo	5	
b.	Se utiliza un formato interno y un procedimiento definido para realizarla	3	
c.	Se utiliza una metodología que permita el análisis integral de causas	15	15
d.	Se hace seguimiento para asegurar la aplicación de las medidas correctivas, tanto al ambiente como a las personas	12	
e.	Se evalúa a los trabajadores con exposiciones similares	8	
f.	No cumple con los criterios	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 66: EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Participa en el investigación de todas las enfermedades profesionales	15	
b.	Promueve y vigila el proceso de soporte y notificación	10	
c.	Hace seguimiento para asegurar la aplicación de las medidas correctivas en el ambiente y en las personas	8	8
e.	No se aplica	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>8</b>

**B. VISITA DE INSPECCIÓN.**

<b>PREGUNTA 67: CON UN PLAN DE INSPECCIONES ESPECÍFICAS QUE INCLUYE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Listas de verificación o chequeo	15	15
b.	Las áreas críticas definidas en el diagnóstico de trabajo y salud	12	
c.	Periodicidad definida de acuerdo con el nivel de peligrosidad de los riesgos	10	
d.	Verificación y seguimiento de las recomendaciones	8	
e.	No cuenta con un plan	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 68: DE LAS INSPECCIONES ESPECÍFICAS PROGRAMADAS, SE EJECUTARON:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todas	15	15
b.	Algunas	8	
c.	Ninguna	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 69: DE LAS INSPECCIONES PROGRAMADAS PARA AL PERIODO SE EJECUTARON:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Todas	15	15
b.	Algunas	8	
c.	Ninguna	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 70: CUENTA CON UN PLAN DE INSPECCIONES GENERALES QUE INCLUYA:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Lista de verificación o chequeo	5	5
b.	Periodicidad definida	5	5
c.	Verificación y seguimiento de las recomendaciones	5	5
d.	No cuenta con un plan de inspecciones	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 71: EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL REALIZÓ VISITAS DE INSPECCIÓN TENIENDO EN CUENTA:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Lista de verificación o chequeo	5	5
b.	Plan definido de acuerdo con el diagnóstico de condiciones de trabajo y salud	5	5
c.	Verificación y seguimiento de los controles y recomendaciones	5	5
d.	No se realizaron	0	
<b>(TIPO A. ACUMULATIVA)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 72: DE LAS RECOMENDACIONES GENERADAS POR EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, LAS INSPECCIONES ESPECÍFICAS, LOS ESTUDIOS DE LA ARP, SE HAN IMPLEMENTADO:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Totalmente	15	
b.	Parcialmente	8	8
c.	Ninguno	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>8</b>

**C. PLAN DE MANTENIMIENTO.**

<b>PREGUNTA 73: EXISTE UN PLAN DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO DIRIGIDO A:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Máquinas, equipos y herramientas	12	12
b.	Instalaciones locativas	10	
c.	Sistemas de control de los factores de riesgo, en la fuente y en el medio	12	
d.	No existe plan de mantenimiento preventivo	0	
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>12</b>

**D. DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN.**

<b>PREGUNTA 74: EXISTE DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN QUE EMPLEA CON LA REGLAMENTACIÓN VIGENTE:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	En áreas de trabajo	5	5
b.	En zonas de circulación (criticas o de alto riesgo)	4	4
c.	En relación con el plan de emergencia	3	3
d.	En áreas de conducción, tuberías, etc.	3	0
e.	No existe señalización	0	0
<b>(TIPO B. EXCLUYENTE)</b>		<b>PUNTAJE</b>	<b>15</b>
		<b>15</b>	<b>12</b>

**EMPRESA GRANDE**

**VARIACIÓN DE LA PROPORCION DE EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO SUPERIOR A 1 O DE ALTA PELIGROSIDAD**

RIESGOS	FACTOR DE RIESGO	No. PR	%EXPUEST.		% VARIAC	PUNTAJE						PUNTAJE OBTENIDO
			pi	pf		a	b	c	d	e	f	
FÍSICOS	Ruido	75	6.25			1	0	5	9	5	N.A	5
	Disconfort térmico	76	74.5			1	0	4	7	4	N.A	4
	Golpes	77	13.4			-1	0	4	7	-4	N.A	4
QUÍMICOS	Gases representados por CO2	78	15.3			1	0	5	11	5	N.A	5
	Descomposición orgánica	79	22			1	0	4	7	4	N.A	4
BIOLÓGICOS	Proyección Partículas	80	48.5			1	0	5	9	5	N.A	5
	Contacto microorganismos	81	81.7			1	0	4	7	4	N.A	4

*EVALUACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
 A.T.E.S.A DE OCCIDENTE S.A. E.S.P*

<b>ERGONÓMICOS</b>	<b>Mvtos repetitivos</b>	82	74.5			1	0	5	9	5	N.A	5
	<b>Posiciones de pie prolongadas</b>	83	81			1	0	4	7	4	N.A	4
	<b>Posiciones sentadas prolongadas</b>	84	3.84			-1	0	4	7	-4	N.A	4
<b>DE SEGURIDAD</b>	<b>Robos, atracos, bombas</b>	85	74.5			1	0	5	11	5	N.A	5

No. PR= Pregunta Numero

pi= Proporción de expuestos al final del periodo anterior

Pf=Proporción de expuestos al final del periodo actual

a= aumento

b= Sin variación

c= Bajo menos del 50%

d= Bajo menos del 50%

e= No hay información

f= No aplica (N.A)

NOTA 1: Se deja planteado el porcentaje inicial de personas expuestas a cada uno de los riesgos anteriormente mencionados y en una próxima evaluación se debe calcular el porcentaje final de expuestos y analizar la variación que se obtiene

**EMPRESA GRANDE**  
**CUADRO No. 3**  
**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES DE EFECTIVIDAD DEL**  
**PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

INDICES	INDICADORES	No. PR	PUNTAJE						RESULTADOS		VARIACIÓN	PUNTAJE OBTENID O
			a	b	c	d	e	f	ANT.	ACT.		
INDICES Y PROPORCIONES DE ACCIDENTALIDA D	IF. INCIDENTES	86	1	0	3	6	3	N.A				3
	IFAT	87	1	0	3	7	4	N.A		5.87		3
	I.F.I.A.T.	88	1	0	5	9	5	N.A		84.12		5
	ISAT	89	2	0	5	9	5	N.A		2.57		5
	LETALIDAD AT	90	5	0	7	12	8	N.A		0		7
	ILIAT	91	5	0	6	10	5	N.A		2.16		6
INDICE Y PROPORCIONES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL Y GENERAL	PPGEP	92	1	0	4	8	4	N.A		0		4
	PPEEP (1)	93	1	0	3	7	4	N.A		0		3
	PPEEP (2)	94	1	0	3	7	4	N.A				3
	PPEEP (3)	95	1	0	3	7	4	N.A				3
	PIGEP	96	1	0	4	8	4	N.A		0		4
	Pinc. Esp. EP (1)	97	1	0	3	7	4	N.A		0		3
	Pinc. Esp. EP (2)	98	1	0	3	7	4	N.A				3
	Pinc. Esp. EP (3)	99	1	0	3	7	4	N.A				3
PROPORCIÓN DE AUSENTISMO	AUS. A.T	100	1	0	3	7	4	N.A				3
	AUS E.P	101	1	0	3	7	4	N.A				3

No. PR= Pregunta Numero  
 50%

a= aumento

b= Sin variación c= Bajo menos del

d= Bajo menos del 50%

e= No hay información

f= No aplica (N.A)

NOTA 2: Se deja planteado el resultado de los indicadores actuales y en una próxima evaluación se debe comparar el indicador actual con el final y analizar la variación que se obtiene.





**ANEXO 2**

**BIOSEGURIDAD**

<b>PREGUNTA 1: EL PERSONAL ENCARGADO DE LA RECOLECCIÓN DE LOS DESECHOS DE LA ENTIDAD CUENTA CON:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Conocimiento y capacitación adecuada para llevar a cabo esta labor	8	8
b.	Se hace retroalimentación a los trabajadores para que conozcan el cumplimiento de las normas técnicas y procedimientos a seguir	7	7
c.	No se aplica	0	
<b>(Tipo A - Acumulativa)</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 2: EL PERSONAL ENCARGADO DEL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA ENTIDAD REALIZA:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Investigaciones acerca de los accidentes de trabajo biológicos que se puedan presentar	8	8
b.	Tener establecidos medidas de prevención y control de riesgos	7	
c.	No aplica		
<b>(Tipo A - Acumulativa)</b>		<b>15</b>	<b>8</b>

<b>PREGUNTA 3: LOS OBJETIVOS DE BIOSEGURIDAD DE LA ENTIDAD ESTÁN ENCAMINADOS A ESTABLECER</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Las medidas de prevención de accidentes del personal de salud que está expuesto a sangre y otros líquidos biológicos.	8	
b.	La conducta a seguir frente a un accidente con exposición a dichos elementos.	7	

c.	No aplica	0	
<b>(Tipo A – Acumulativa)</b>		<b>15</b>	<b>0</b>

<b>PREGUNTA 4: LOS EMPLEADOS CONOCEN EL PROTOCOLO QUE DEBEN SEGUIR A LA HORA DE PRESENTARSE UN ACCIDENTE DE TRABAJO</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Si	15	15
b.	No	0	
<b>(Tipo E-Excluyente)</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 5: EN LAS ÁREAS DONDE LOS TRABAJADORES SON MÁS PROPENSOS A RIESGOS COMO BIOLÓGICOS Y DONDE PUEDE ADQUIRIR ENFERMEDADES BIOLÓGICAS DEBIDO AL CONTAGIO, ESTÁN CUMPLIENDO DEBIDAMENTE CON LAS SIGUIENTES FUNCIONES:</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Redactan protocolos de seguridad en cada área y velan por su cumplimiento	5	0
b.	Garantizan el entrenamiento adecuado del personal de estas áreas	5	0
c.	Implementan procedimientos de emergencia, particulares y generales, para casos de accidentes laborales de este tipo.	5	0
d.	No aplica	0	0
<b>(Tipo A-Acumulativa)</b>		<b>15</b>	<b>0</b>

<b>PREGUNTA 6: SE DESARROLLAN CAPACITACIONES SOBRE EL MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS DOMESTICOS</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	SI	15	15
b.	NO	0	0

(Tipo B-Excluyente)	<b>15</b>	<b>15</b>
---------------------	-----------	-----------

<b>PREGUNTA 7: SE DESARROLLAN CAPACITACIONES DE LEVANTAMIENTO DE CARGAS Y SOBRE-ESFUERZOS</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Si	15	15
b.	No	0	0
(Tipo B-Excluyente)		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 8: SE DESARROLLAN CAPACITACIONES DE ASEO PERSONAL QUE IMPLICA EN LA EMPRESA Y AL ENTRAR EN CONTACTO CON OTRAS PERSONAS</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Si	15	0
b.	No	0	0
(Tipo B-Excluyente)		<b>15</b>	<b>0</b>

<b>PREGUNTA 9: SE DESARROLLAN CAPACITACIONES SOBRE LA MANIPULACION DE ALIMENTOS</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Si	15	0
b.	No	0	0
(Tipo B-Excluyente)		<b>15</b>	<b>0</b>

<b>PREGUNTA 10: EXISTE REGISTRO SOBRE LAS CAPACITACIONES</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>

a.	Si	15	15
b.	No	0	0
(Tipo B-Excluyente)		<b>15</b>	<b>15</b>

<b>PREGUNTA 11: EXISTE UN REGISTRO DONDE RELACIONE LA DOTACION QUE DEBE TENER CADA CARRO DE RECOLECCION EN EL MOMENTO DE EMPEZAR LA RUTA</b>			
		<b>Máxima Calificación</b>	<b>Calificación Obtenida</b>
a.	Si	15	0
b.	No	0	0
(Tipo B-Excluyente)		<b>15</b>	<b>0</b>

**ANEXO 3**  
**HOJA DE RESPUESTAS.**

**RAZÓN SOCIAL:** ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P.  
**NIT:** 900.133.107-5  
**ACTIVIDAD ECONOMICA:** 2930902  
**CLASE DE RIESGO:** 2 **% COTIZACIÓN:**  
**AÑO DE FUNCIONAMIENTO:** 2007 **A.R.P:** BOLIVAR  
**FECHA DE EVALUACIÓN:** Mayo de 2010  
**EVALUADORES:** CAROLINA JIMENEZ  
JUAN RAFAEL HERRERA  
**INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA

**ESTRUCTURA.**

<b>PREGUNTA No.</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>VALOR OBTENIDO</b>
1	15	15
2	15	15
3	15	15
4	15	12
5	15	15
6	15	15
7	15	15
8	15	15
9	15	15
10	15	15
11	15	10
12	15	15
13	15	15

<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>187</b>
--------------	------------	------------

**DIAGNÓSTICO.**

<b>PREGUNTA No.</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>VALOR OBTENIDO</b>
14	15	15
15	15	15
16	15	11
17	15	5
18	15	15
19	15	15
20	15	7
<b>SUMA</b>	<b>105</b>	<b>83</b>

**PLANEACIÓN**

<b>PREGUNTA No.</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>VALOR OBTENIDO</b>
21	15	15
22	15	15
23	15	15
24	15	15
<b>SUMA</b>	<b>60</b>	<b>60</b>

### INTERVENCIÓN

PREGUNTA No.	VALOR MÁXIMO	VALOR OBTENIDO
25	15	15
26	15	15
27	15	15
28	15	15
29	15	10
30	15	15
31	15	15
32	15	15
33	15	15
34	15	0
35	15	10
36	15	10
37	15	0
38	15	0
39	15	15
40	15	15
41	15	15
42	15	15
43	15	0
44	15	0
45	15	0
46	15	15
47	15	15



*EVALUACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P*

48	15	15
49	15	15
50	15	15
51	15	15
52	15	15
53	15	12
54	15	15
55	15	0
56	15	15
57	15	0
58	15	0
59	15	8
60	15	15
61	15	15
62	15	0
63	15	15
64	15	15
65	15	15
66	15	8
67	15	15
68	15	15
69	15	15
70	15	15
71	15	15
72	15	8
73	15	12
74	15	12

<b>SUMA</b>	<b>750</b>	<b>555</b>
-------------	------------	------------

## RESULTADOS

<b>PREGUNTA No.</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>VALOR OBTENIDO</b>
75	9	5
76	7	4
77	7	4
78	11	5
79	7	4
80	9	5
81	7	4
82	9	4
83	7	5
84	7	4
85	11	5
86	6	3
87	7	3
88	9	5
89	9	5
90	12	7
91	10	6
92	8	4
93	7	3
94	7	3
95	7	3
96	8	4
97	7	3
98	7	3
99	7	3
100	7	3

*EVALUACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
ATESA DE OCCIDENTE S.A. E.S.P*

101	7	3
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>110</b>

**BIOSEGURIDAD**

<b>PREGUNTA No.</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>VALOR OBTENIDO</b>
1	15	15
2	15	8
3	15	0
4	15	15
5	15	0
6	15	15
7	15	15
8	15	0
9	15	0
10	15	15
11	15	0
<b>SUMA</b>	<b>165</b>	<b>83</b>

## **ANEXO 4.**

### **MANUAL DE BIOSEGURIDAD PARA EL RELLENO SANITARIO LA GLORITA**

#### **Definición de Bioseguridad**

La bioseguridad se define como el conjunto de actividades, intervenciones y procedimientos de seguridad ambiental, ocupacional e individual que garantizan el control del Riesgo Biológico.

#### **NORMAS DE BIOSEGURIDAD**

##### **Normas Generales de Bioseguridad.**

1. Maneje todo desecho como potencialmente contaminado.
2. No coma. Beba, fume, aplique cosméticos, ni use lentes de contacto en áreas de exposición.
3. Limpie los derrames de lixiviado rápidamente siguiendo el procedimiento establecido para tal fin.
4. Coloque la ropa contaminada en una bolsa impermeable y amárrela fuertemente.
5. Reporte inmediatamente cualquier accidente con fluidos y tome las medidas necesarias; preventivas o correctivas.
6. Evite deambular con los elementos de protección personal fuera de su área de trabajo.
7. Mantenga sus elementos de protección personal en óptimas condiciones de aseo, en un lugar seguro y de fácil acceso.
8. Utilice las técnicas correctas en la realización de todo procedimiento.
9. Restrinja el ingreso de personal no autorizado a las áreas de alto riesgo biológico (planta de tratamiento de lixiviados y celda de disposición), así

como del que no utilice los elementos de protección personal necesarios y los niños.

### **Precauciones Estándar**

Todos los trabajadores que manejan los residuos sólidos, deben tratar a todos los residuos como si estuvieran contaminados y tomar las precauciones necesarias para prevenir que ocurran accidentes o enfermedades.

Estas precauciones están diseñadas para reducir el riesgo de transmisión de microorganismos por fuentes de infección tanto conocidas como no reconocidas.

### **Las precauciones son:**

1. Evitar el contacto de la piel con lixiviado y otros líquidos de precaución. Por tanto se debe implementar el uso del ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (E.P.P).
  - Mascarilla o tapabocas.
  - Protectores oculares
  - Guantes
  - Gorro
  - Botas plásticas de seguridad
  - Protector auditivo
  
2. **Lavado de las manos:** Es la forma más eficaz de prevenir la infección cruzada entre personas. Se debe realizar en los siguientes casos:
  - Lave inmediatamente sus manos en caso de que se contaminen con lixiviados o algún otro líquido.
  - Antes de iniciar y al finalizar labores.

- Antes y después de manipular heridas.
  - Después de estar en contacto con lixiviados o algún otro líquido.
  - Después de manipular objetos contaminados.
  - Antes de colocarse guantes e inmediatamente después de retirarlos.
3. **Uso de los guantes:** Es importante anotar que los guantes nunca son sustitutos del lavado de manos. Se debe usar guantes para todo procedimiento que implique contacto con:
- Lixiviados y otras sustancias, considerados de precaución.
  - Superficies o elementos contaminados.
  - Los guantes deben cambiarse periódicamente.
  - En caso de ruptura deben ser cambiados.
4. **Uso de la Mascarilla y protector ocular:** Con estos elementos se previene la exposición de las membranas mucosas de la boca, nariz, y los ojos, a los Lixiviados y otras sustancias, cuando exista la posibilidad de salpicaduras o expulsión de líquidos contaminados

**Recomendaciones:**

- Después de colocar o manipular la mascarilla o el tapabocas, siempre se deben lavar las manos.
  - Si el tapaboca ha sido alcanzado por salpicaduras deben ser cambiados.
5. **Manejo cuidadoso de elementos cortó punzantes:** Durante la manipulación, limpieza y desecho de elementos cortó punzantes (agujas, bisturís, vidrios u otros), el personal de disposición final, debe tomar rigurosas precauciones, para prevenir accidentes laborales. La mayoría de



las punciones accidentales ocurren al depositar los elementos cortó punzantes antes mencionados de manera inadecuada.

**6. Restricción de los trabajadores de disposición final con heridas abiertas** en la piel en el manejo de residuos sólidos.

7. En el momento de la recolección realizada por funcionarios de ATESA de Occidente S.A. tener presente que no se tendrán en cuenta las bolsas rojas, ya que estas, son consideradas como residuos peligroso y/o hospitalarios. Por otra parte, los residuos que son dispuestos en el relleno sanitario LA GLORITA, por otras empresas y/o municipios, el supervisor de turno deberá asegurar que no se dispongan bolsas de color rojo, ya que estos tipos de residuos tienen otro tipo de tratamiento.

#### **MANEJO, CLASIFICACION Y RECOLECCION DE BASURAS.**

<b>BOLSAS ROJAS</b>	<b>BOLSAS NEGRAS</b>	<b>BOLSAS BLANCAS</b>
GUANTES ALGODONES GASAS RESTOS DE MATERIALES ORGANICOS Y ODONTOLÓGICOS Y EN GENERAL TODO LO QUE SE CONTAMINE CON SANGRE Y SALIVA	DESECHOS ORDINARIOS, POLVO, TIERRA, PAPELES, EMPAQUES, PAPEL HIGIENICO, Y RESIDUOS ALIMENTICIOS.	ELEMENTOS QUE SE PUEDAN RECICLAR: BOTELLAS DE VIDRIO, CARTÓN ETC.

## **Definición De Terminos**

- **Bioseguridad:** Evaluación de posibles riesgos asociados a los productos biotecnológicos y se busca la reducción máxima de los riesgos derivados de la comercialización de cualquier producto sometido a manipulaciones genéticas
- **Desecho:** Cualquier producto deficiente, inservible o inutilizado que su poseedor destina al abandono.
- **Desinfección:** Proceso encaminado a disminuir al máximo el numero de microorganismos por medio de sustancias químicas, destruyendo la mayor parte de ellas.
- **Desinfectantes:** Proceso físico o químico que mata o inactiva agentes patógenos tales como bacterias, virus y protozoos impidiendo el crecimiento de microorganismos patógenos en fase vegetativa que se encuentren en organismos vivos.
- **Germicida:** Sustancia que tiene la propiedad de destruir la mayor variedad de gérmenes en el menor tiempo posible.
- **Normas de Bioseguridad:** Medida de precaución universal que deben aplicar los trabajadores de disposición final al manipular los desechos sólidos, lixiviados u otras sustancias provenientes de todos los desechos.
- **Relleno Sanitario:** Técnicas que consiste en esparcir los deschos sólidos, acomodarlos y compactarlas al volumen más practico posible.
- **Residuos Sólidos:** Los desechos son desperdicios o sobrantes de las actividades humanas. Se clasifica en gases, líquidos y sólidos; y por su origen, en orgánicos e inorgánicos.
- **Residuo Sólido Tóxico:** Aquel que por sus características físicas o químicas dependiendo de su concentración y tiempo de exposición pueden causar daños a los seres vivientes y aun la muerte o provocar contaminación ambiental.
- **Tratamiento:** Proceso de transformación física, química o biológica de los residuos sólidos, para modificar sus características o aprovechar sus potencial y en el cual se puede generar un nuevo residuo de características diferentes.

## **ANEXO 5**

### **ESCALAS PARA LA VALORACION DE FACTORES DE RIESGO QUE GENERAN ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

- **ILUMINACION**

ALTO: Ausencia de luz natural o deficiencia de luz artificial con sombras evidentes y dificultad para leer.

MEDIO: Percepción de algunas sombras al ejecutar una actividad (por ejemplo escribir).

BAJO: Ausencia de sombras.

- **RUIDO.**

ALTO: No escuchar una conversación a tono normal a una distancia entre 40 - 50 cm.

MEDIO: Escuchar la conversación a una distancia de 2 m en tono normal.

BAJO: No hay dificultad para escuchar una conversación a tono normal a más de 2 m.

- **TEMPERATURAS EXTREMAS.**

ALTO: Percepción subjetiva de calor o frío luego de permanecer 5 minutos en el sitio

MEDIO: Percepción de alguna desconveniencia con la temperatura luego de permanecer 15 min.

BAJO: Sensación de confort térmico

- **VIBRACIONES**

ALTO: Percibir sensiblemente vibraciones en el puesto de trabajo

MEDIO: Percibir moderadamente vibraciones en el puesto de trabajo

BAJO: Existencia de vibraciones que no son percibidas

- **POLVOS Y HUMOS**

ALTO: Evidencia de material en partículas depositado sobre una superficie previamente limpia al cabo de 15 minutos.

MEDIO: Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies pero si evidenciare en luces, ventanas, rayos solares, entre otras.

BAJO: Presencia de fuentes de emisión de polvos sin la percepción anterior

- **GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLEPTICAMENTE**

ALTO: Percepción de olor a más de 3 metros del foco emisor

MEDIO: Percepción de olor entre 1 y 3 metros del foco emisor

BAJO: Percepción de olor a menos de 1 metro del foco

- **GASES Y VAPORES NO DETECTABLES ORGANOLEPTICAMENTE**

Cuando en el proceso que se valora exista un contaminante no detectable órgano - lépticamente, se considera en grado medio en atención a sus posibles consecuencias.

- **LÍQUIDOS**

ALTO: Manipulación permanente de productos químicos líquidos (varias veces en la jornada o turno)

MEDIO: Una vez por jornada o turno

BAJO: Rara vez u ocasionalmente se manipulan líquidos

- **VIRUS**

ALTO: Zona endémica de fiebre amarilla, dengue o hepatitis con casos positivos entre los trabajadores en el último año; manipulación de material contaminado y/o pacientes o exposición a virus altamente patógenos, con casos de trabajadores en el último año.

MEDIO: Igual al anterior pero sin casos en el último año

BAJO: Exposición a virus no patógenos, sin casos de trabajadores

- **BACTERIAS**

ALTO: Consumo o abastecimiento de agua sin tratamiento físico-químico; manipulación de material contaminado y/o pacientes, con casos de trabajadores en el último año

MEDIO: Tratamiento físico-químico del agua sin pruebas en el último semestre. Manipulación de material contaminado y/o pacientes, sin casos de trabajadores en el último año

BAJO: Tratamiento físico-químico del agua con análisis bacteriológico periódico. Manipulación de material contaminado y/o pacientes, sin casos de trabajadores anteriormente.

- **HONGOS**

ALTO: Ambiente húmedo y/o manipulación de muestras o material contaminado y/o pacientes con antecedentes de micosis en los trabajadores

MEDIO: Igual al anterior pero sin antecedentes de micosis en el último año entre los trabajadores.

BAJO: Ambiente seco y manipulación de muestras o material contaminado sin casos previos de micosis en los trabajadores.

- **SOBRECARGA Y ESFUERZOS**

ALTO: Manejo de cargas mayores de 25 Kg. y/o un consumo necesario de más de 901 Kcal. /jornada

MEDIO: Manejo de cargas entre 15 y 25 Kg. y/o un consumo necesario entre 601 y 900 Kcal. /jornada

BAJO: Manejo de cargas menores de 15 Kg. y/o un consumo necesario de menos de 600 Kcal. /jornada.

- **POSTURA HABITUAL**

ALTO: De pie con una inclinación superior a los 15 grados

MEDIO: Siempre sentado (toda la jornada o turno) o de pie con inclinación menor de 15 grados

BAJO: De pie o sentado indistintamente

- **DISEÑO DEL PUESTO**

ALTO: Puesto de trabajo que obliga al trabajador a permanecer siempre de pie

MEDIO: Puesto de trabajo sentado, alternando con la posición de pie pero con mal diseño del asiento

BAJO: Sentado y buen diseño del asiento

- **MONOTONÍA**

ALTO: Ocho horas de trabajo repetitivo y solo o en cadena

MEDIO: Ocho horas de trabajo repetitivo y en grupo

BAJO: Con poco trabajo repetitivo

- **SOBRETIEMPO**

ALTO: Más de doce horas por semana y durante cuatro semanas o más

MEDIO: De cuatro a doce horas por semana y durante cuatro semanas o más

BAJO: Menos de cuatro horas semanales

- **CARGA DE TRABAJO**

ALTO: Más del 120% del trabajo habitual. Trabajo contra el reloj. Toma de decisión bajo responsabilidad individual. Turno de relevo 3x8.

MEDIO: Del 120% al 100% del trabajo habitual. Turno de relevo 2x8

BAJO: Menos del 100% del trabajo habitual. Jornada partida con horario flexible. Toma de decisión bajo responsabilidad grupal.

- **ATENCIÓN AL PÚBLICO**

ALTO: Más de un conflicto en media hora de observación del evaluador

MEDIO: Máximo un conflicto en media hora de observación del evaluador

BAJO: Ausencia de conflictos en media hora de observación del evaluador