

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC OHSAS 18001
PARA LA IPS CENTRO MEDICO ODONTOLÓGICO
EL PORTAL DE LA SALUD LTDA
MEDELLIN ANTIOQUIA**

**LINA MARIA ECHAVARRIA PÉREZ
JULIANA MARIA RIVERA CEBALLOS
MARISOL ZULUAGA ARANGO**

**UNIVERSIDAD CES
FACULTAD DE SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACION GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL
MEDELLÍN
2009**

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC OHSAS 18001
PARA LA IPS CENTRO MEDICO ODONTOLÓGICO
EL PORTAL DE LA SALUD LTDA
MEDELLIN ANTIOQUIA**

**LINA MARIA ECHAVARRIA PÉREZ
JULIANA MARIA RIVERA CEBALLOS
MARISOL ZULUAGA ARANGO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ESPECIALISTAS EN
GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL**

DR JORGE OSWALDO RESTREPO VILLA
Asesor

**UNIVERSIDAD CES
FACULTAD DE SALUD PÚBLICA
ESPECIALIZACION GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL
MEDELLÍN
2009**

TABLA DE CONTENIDO

	RESUMEN	8
	ABSTRACT	9
1	INTRODUCCION	10
2	JUSTIFICACIÓN	12
3	OBJETIVOS	15
3.1	OBJETIVO GENERAL	15
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4	GENERALIDADES DE LA EMPRESA	16
4.1	IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.	16
4.1.1	Razón social.	16
4.1.2	Nit.	16
4.1.3	Nivel de atención.	16
4.1.4	Grado de riesgo.	16
4.1.5	Representante legal.	16
4.1.6	Ubicación	16
4.2	ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL	17
4.3	MISIÓN	17
4.4	VISIÓN	17
4.5	PERSONAL	17
4.5.1	Área administrativa	18
4.5.2	Área de prestación de servicios	18
4.6	INFRAESTRUCTURA FÍSICA	18
4.6.1	Instalaciones Locativas	18
4.7	PROCESOS DESARROLLADOS POR AREAS	19
4.7.1	Mapa de procesos.	19
4.7.2	Descripción general de procesos	20
5	MARCO TEORICO	22
5.1	MARCO LEGAL	22

5.2	<u>MARCO CONCEPTUAL</u>	26
5.2.1	<u>Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional OSHAS 18001 2007.</u>	27
5.2.2	<u>Sistema general de riesgos profesionales en Colombia.</u>	36
5.2.3	<u>Programa de salud ocupacional.</u>	38
6	<u>PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA IPS CENTRO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO EL PORTAL DE LA SALUD LTDA DE ACUERDO A LA NORMA OSHAS 18001 2007.</u>	52
6.1	<u>IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION DE RIESGOS Y DETERMINACION DE CONTROLES (NUMERAL 4.3.1. DE LA NORMA OSHAS 1881 2007).</u>	52
6.1.1	<u>Procedimiento de identificación de peligros.</u>	52
6.1.2	<u>Matriz de identificación de peligros evaluación de riesgos y determinación de controles para la IPS Centro Medico y Odontológico el Portal de la Salud Ltda.</u>	60
6.2	<u>IDENTIFICACION REQUISITOS LEGALES</u>	61
6.2.1	<u>Descripción del proceso</u>	62
7	<u>POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA IPS CENTRO MÉDICO Y ODONTOLOGICO EL PORTAL DE LA SALUD LTDA.</u>	64
8	<u>OBJETIVOS Y PROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA IPS CENTRO MEDICO Y ODONTOLOGICO EL PORTAL DE LA SALUD LTDA.</u>	65
9	<u>CONCLUSIONES</u>	73
10	<u>RECOMENDACIONES</u>	76
	<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	79

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de personal área administrativa.

Tabla 2. Distribución de personal área asistencial.

Tabla 3. Resultados de riesgo/área/tipo de riesgo/clasificación.

Tabla 4. Objetivos y programas.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación geográfica de la IPS Centro Médico Odontológico El Portal de la Salud. Ltda.

Figura 2. Mapa de procesos.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Anexo 2. Matriz de requisitos legales.

Anexo 3. Norma GTC 45.

RESUMEN

Con la elaboración de este trabajo, se busca el desarrollo de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en una IPS de baja complejidad basado en la norma OHSAS 18001:2007, en sus fases de política y planeación, con el fin de asegurar el control de los riesgos existentes para la salud de los trabajadores.

Como parte del desarrollo del este sistema, la institución define una política mediante la cual adquiere el compromiso de prevenir y controlar los riesgos para la seguridad y salud de sus partes interesadas, en desarrollo de sus actividades, mediante un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en perspectiva de mejora continua y cumpliendo los requisitos legales.

En la parte de planificación, se hace la identificación de los peligros, valoración de riesgos y determinación de controles de las áreas estratégicas de la empresa; se hace la revisión de los requisitos legales aplicables a la IPS, verificando su cumplimiento y se anexa una tabla donde se determinan los programas a desarrollar para el logro de sus objetivos, que deben ser medibles dentro de la organización.

Por ultimo, se muestran las conclusiones y recomendaciones dadas a la IPS con el fin de mejorar la salud de sus trabajadores y controlar los factores de riesgos a los cuales se encuentran expuestos.

Palabras claves: salud ocupacional, accidente de trabajo, enfermedad profesional, prevención, factor de riesgo, control.

ABSTRACT

In producing this work seeks to develop a System Safety and Occupational Health in a low complexity IPS based on OHSAS 18001:2007 in its policy and planning phases, in order to ensure control of risks to the health of workers.

As part of the development of this system, the institution defines a policy by which it acquires a commitment to prevent and control risks to safety and health of its stakeholders, in developing its activities through a System of Occupational Safety and Health perspective of continuous improvement and complying with legal requirements.

In the planning, it is the hazard identification, risks assessment and determination of controls over strategic areas of the company, is reviewing the legal requirements applicable to the IPS, verifying compliance and a table is appended which are determined to develop programs to achieve its objectives, which should be measurable within the organization.

Finally, we show the conclusions and recommendations given to the IPS in order to improve the health of their employees and controlling risk factors to which they are exposed.

Keywords: occupational health, occupational accident, occupational disease, prevention, risk factor control.

1. INTRODUCCION

El desarrollo de cualquier actividad productiva, trae consigo la generación de riesgos ocupacionales a los trabajadores, por lo tanto una de las principales prioridades de cualquier empresa debe ser el control de los factores de riesgo que atentan contra la salud de los trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son el resultado final de la permanente exposición a los factores de riesgo e interfieren en forma directa en el desarrollo normal de la actividad de cualquier empresa, afectando igualmente los niveles de eficiencia de las operaciones y la calidad del producto final o de la prestación de servicios. Por esto, se hace necesaria la adopción de medidas para evitar y controlar su influencia negativa en la productividad, la solidez y la permanencia de las compañías en el mercado.

Cada organización independiente de su actividad o tamaño, debe contar con un Programa de Salud Ocupacional estratégico y adecuadamente orientado para asegurar un control de la exposición a los factores de riesgo de los trabajadores, del personal de apoyo y de las personas externas a quienes se les presta un servicio.

La salud ocupacional se convierte en un factor de desarrollo e innovación y simultáneamente se visualiza como un factor de producción, competitividad y calidad, acreditando la estabilidad comercial de las empresas y cumpliendo con unos estándares mínimos internacionales de capital humano saludable.

Ante los requerimientos legales existentes y clientes cada vez más exigentes, la norma OHSAS 18001 de 2007 permite la integración de los requisitos de seguridad y salud ocupacional, un desarrollo sostenible y la mejora continua.

Esta norma permite descubrir las necesidades de la empresa y definir sus respectivos procesos; mejorar el manejo de los riesgos en seguridad y salud ocupacional al eliminarlos o reducirlos para los recursos humanos de la organización y para terceros que pudiesen estar expuestos; y tiende a reducir los accidentes y las enfermedades laborales.

Otros beneficios incluyen la consolidación de una imagen de prevención de riesgos ante colaboradores, clientes, proveedores, entidades gubernamentales y la comunidad; otorga una posición privilegiada frente a la autoridad competente, porque demuestra el cumplimiento de la reglamentación vigente y de los compromisos adquiridos y da mayor poder de negociación con las compañías aseguradoras, gracias a la garantía de la gestión del riesgo de la empresa.

Adicionalmente permite realizar mejoras en productividad; reducción de costos y prevención, mejora la gestión de la eficiencia y de fallas que puedan encarecer la producción; potencia el perfil innovador de la organización y mejora la competitividad de la misma.

Igualmente potencia los beneficios de ISO 9001 (Sistema de gestión de calidad), ISO 13485 (Sistema de gestión de calidad para productores de dispositivos médicos) e ISO 14001 (Sistema de gestión medio-ambiental); las cuales son normas voluntarias internacionales para las empresas, el gobierno y la sociedad desarrolladas por un organismo mundial y que hacen parte del consenso sobre buenas prácticas orientadas a asegurar que las organizaciones generen productos o servicios cumpliendo con los requisitos de calidad para certificar a las empresas a nivel internacional.

Finalmente permite que la empresa trabaje en dirección de una mejora continua y en el futuro facilita la implementación de un sistema integrado de gestión.

2. JUSTIFICACIÓN

Según la legislación existente en el país, toda empresa sea pública o privada está obligada a organizar y garantizar un Programa de Salud Ocupacional que ayude a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

Este programa es una herramienta clave para alcanzar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentar una cultura del auto cuidado y de la prevención de los riesgos profesionales, permite impulsar el desarrollo técnico, tecnológico y científico de una empresa garantizando su viabilidad financiera mejorando la productividad, la calidad y la competitividad.

Por este motivo, se ha decidido realizar un diagnóstico de las actividades que se ejecutan actualmente por parte del área de salud ocupacional de la IPS Centro Médico Odontológico el Portal de la Salud LTDA. Posteriormente se procederá a desarrollar el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, basado en la norma OHSAS 18001: 2007, en los aspectos de política y planificación. Este proceso se realizará partiendo de la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles existentes, posteriormente se realizara la identificación y acceso a los requisitos legales y otros a los que este vinculada la empresa o que sean pertinentes para la misma

Finalmente se procederá a definir los objetivos y programas del sistema de seguridad y salud ocupacional que se van a implementar en la empresa, las conclusiones del trabajo realizado y las recomendaciones a seguir por parte del área de salud ocupacional de la empresa para la fase de implementación.

La identificación de peligros, valoración de riesgos y la determinación de controles existentes, permite determinar las áreas en las que la gestión debe concentrar sus esfuerzos para poder realizar posteriormente una intervención proactiva.

Por otra parte la identificación de requisitos legales conduce a las organizaciones a fijar sistemas capaces de identificar las condiciones legales aplicables a sus operaciones, cumplir con la legislación regional, nacional e internacional y determinar los cambios existentes en las mismas e incluso anticiparse en su cumplimiento.

La Planificación de objetivos y programas permite enlazar lo que es la empresa en materia de salud ocupacional en el momento presente, y lo que quiere ser en un futuro próximo a través del establecimiento de metas a cumplir, programadas en tiempo y cantidad de recursos asignados, las cuales permitirán posteriormente generar estrategias de mejora.

Según lo mencionado anteriormente la importancia de la planificación radica en que permite hacer un diagnóstico del sistema aplicable en salud ocupacional de una empresa comparándolo con los requisitos legales existentes, determina cuales herramientas del sistema de gestión se están aplicando por ser un concepto administrativo y cuales son los procesos que deben intervenir.

La planificación es en definitiva, la base para poder lograr la implementación y operación de un sistema de seguridad y salud ocupacional. Posterior a la implementación, se debe proceder a la verificación y a la revisión por la dirección, lo que finalmente permitirá determinar la efectividad del sistema y su coherencia con las necesidades de la empresa.

Los conceptos anteriores hacen parte de la norma OHSAS 18001:2007, la cual establece los requisitos a las empresas para controlar sus riesgos de seguridad y salud ocupacional y conjuntamente crea confianza a quienes interactúan con las organizaciones respecto al cumplimiento de dichos requisitos generando un concepto de calidad empresarial.

Por lo anterior, se desea realizar el diseño de un sistema de gestión seguridad y salud ocupacional para la IPS Centro Medico Odontológico el Portal de la Salud Ltda, que

mejore las condiciones laborales y de vida de los trabajadores y evite o disminuya el grado de riesgo por enfermedad profesional y por accidente de trabajo.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en los aspectos de política y planificación, basados en la norma OHSAS 18001 de 2007, con el fin de asegurar el control de los riesgos existentes en la IPS Centro Médico Odontológico El Portal de la Salud Ltda.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico integral de las actividades que se ejecutan en el área de salud ocupacional de la IPS con el fin de identificar los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores.
- Actualizar la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.
- Determinar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la organización en materia de salud ocupacional.
- Verificar que el Sistema de Gestión de seguridad y Salud Ocupacional, a desarrollar, esté basado en estándares de calidad internacionales, acordes con exigencias de un mundo globalizado.
- Planificar el desarrollo del Sistema de Gestión de seguridad y Salud Ocupacional, en el modelo de sistema de gestión OHSAS 18001: 2007.

4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

4.1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

4.1.1. **Razón social.** Centro Médico Odontológico El Portal de La Salud Ltda.

4.1.2. **NIT.** Número de Identificación Tributaria 800.248.026-9.

4.1.3. **Nivel de atención.** Baja complejidad.

4.1.4. **Grado de riesgo.** Clase I.

4.1.5. **Representante legal.** Jesús Emilio Echavarría Múnera.

4.1.6. **Ubicación.** Calle 41 103-65. Barrio San Javier. Medellín. Antioquia.



Figura 1 Ubicación geográfica de la IPS Centro Médico Odontológico El Portal de la Salud. Ltda.

4.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL

El Centro Médico Odontológico el Portal de la Salud LTDA, en una IPS de baja complejidad que se dedica a la prestación de servicios de salud.

4.3. MISIÓN

Brindar a nuestros usuarios, servicios de salud ambulatorios de primer y segundo nivel de complejidad de manera oportuna y eficaz que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los usuarios de la comuna 13 de Medellín y su área de influencia.

4.4. VISIÓN

Ser en el año 2012 una institución prestadora de servicios de salud ambulatoria de carácter privado, líder en el sector de la comuna 13 de Medellín, con personal idóneo comprometido con la prestación de servicios de salud de primer y segundo nivel de atención con altos índices de calidad; garantizando eficiencia en la administración de recursos financieros a fin de asegurar nuestra permanencia en el mercado a través del tiempo.

4.5. PERSONAL

El Centro Médico Odontológico el Portal de la Salud LTDA, en una IPS de baja complejidad dedicada a la prestación de servicios de salud, cuenta con un total de (29) trabajadores, distribuidos en dos áreas: prestación de servicio y área administrativa.

4.5.1. Área administrativa

AREA/SECCION	Nº de trabajadores
Gerencia	3
Punto de servicio	2
Servicios generales	2
Farmacia	2
TOTAL	9

Tabla 1. Distribución de personal área administrativa

4.5.2. Área de prestación de servicios

AREA/SECCION	Nº de trabajadores
Enfermería	2
Medicina general	7
Odontología	5
Laboratorio clínico	1
Médicos especialistas	3
Personal paramédico	2
TOTAL	20

Tabla 2. Distribución de personal área asistencial

4.6. INFRAESTRUCTURA FÍSICA

4.6.1. Instalaciones Locativas

Se encuentra ubicada en un área de (350) M² es una casa compuesta por 3 pisos y sótano, los cuales se encuentra en aparente buen estado. Cada uno de los niveles está compuesto por:

Sótano: Bodega IPS, Archivo Clínico, Farmacia, Bodega Farmacia, Cuarto Basuras.

Primer piso: Recepción, sala de espera, enfermería, esterilización, toma de muestras sanguíneas y de citología (vestier), consultorio odontología, consultorio control prenatal, 4 baños, escaleras segundo piso.

Segundo piso: 3 consultorios odontológicos, Rayos x odontológicos, 3 consultorios médicos, sala de espera, 2 baños, escalas hacia el primer y tercer piso.

Tercer piso: auditorio, oficina gerencia, oficina p y p, procesamiento muestras laboratorio clínico, cafetín, laboratorio dental, 3 baños, cuarto aseo, tanque de agua.

4.7. PROCESOS DESARROLLADOS POR AREAS

4.7.1. Mapa de procesos

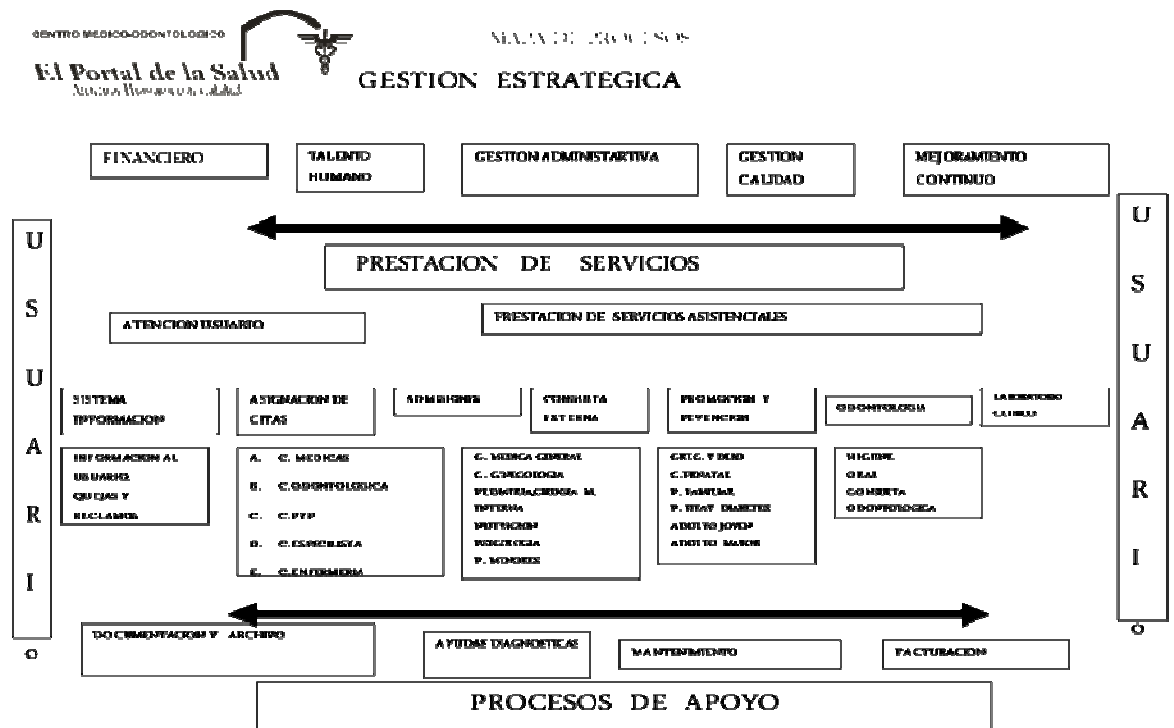


Figura 2. Mapa de procesos

4.7.2. Descripción general de procesos

El Centro Médico Odontológico El Portal de La Salud tiene una estructura funcional basada en tres grandes procesos.

- **Gestión estratégica.** La gestión estratégica en el Centro médico está basada en 4 grandes subprocesos, pilares básicos para el buen desarrollo institucional.
 - Gestión financiera
 - Talento humano
 - Gestión de calidad
 - Mejoramiento continuo

- **Prestación de servicios.** Constituye la razón de ser institucional es la parte misional de la empresa y está basada en dos grandes subprocesos:

Atención al usuario. Este proceso es el responsable de la atención al usuario, que debe velar por el cumplimiento de sus derechos y obligaciones y debe orientarlos en todo aquellos que precisen. Sus funciones son, entre otras, las siguientes:

- Información, recepción y asesoramiento.
- Gestión de reclamaciones y sugerencias.
- Estudios de satisfacción del usuario.
- Estudios para la identificación de necesidades.
- La formación ideal para esta unidad es un profesional en mercadeo.

Subprocesos

- Sistema de información al usuario.
- Asignación de citas.

- Admisiones.

Procesos asistenciales. En estos subprocesos buscamos solucionar las necesidades de nuestros usuarios de una manera oportuna eficaz, si bien no es posible solucionar sus necesidades, mitigar al máximo el riesgo de complicación.

- Consulta médica.
- Consulta odontológica.
- Promoción y prevención.
- Servicio de laboratorio clínico.

- **Procesos de apoyo.** Son procesos básicos y necesarios para cumplir con la misión de la institución, sin su ayuda sería muy difícil lograr la meta u objetivo propuesto.

- Documentación y archivo.
- Servicios generales.
- Mantenimiento.
- Apoyo diagnóstico.
- Facturación.

5. MARCO TEORICO

5.1 MARCO LEGAL

La salud ocupacional tiene como campo propio la protección de la salud del trabajador, esta protección se encuentra inicialmente reconocida en el artículo 81 de la Ley novena de 1.979, en la cual se señala la salud como una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país.

Las normas de salud ocupacional han mantenido un constante cambio con el fin de suplir las nuevas exigencias que surgen en materia laboral, aunque desde hace mucho tiempo se ha reglamentado lo referente a la salud de los trabajadores

Antes de profundizar en cada una de las normas es necesario identificar el significado de cada uno de estos términos.

Ley: Ley es una norma general, abstracta e impersonal; estos calificativos significan que la norma jurídica se dirige no a una persona o agente concreto, sino a una categoría o clase de agentes; la ley por ende no es particular o individual, además significan que la ley no contempla una acción determinada sino una categoría o clase de acciones (por ejemplo el contrato de compraventa genéricamente considerado), por consiguiente la ley no es concreta.

La ley es de obligatorio cumplimiento en el territorio colombiano y se apoya en la Constitución Nacional.

Existen dos formas de regular una ley: a través de decretos y de resoluciones.

Decreto: Es un tipo de acto administrativo emanado por el poder ejecutivo, que posee un contenido normativo reglamentario, que regula un ámbito específico y su rango es inferior a la ley para su aplicación y ejecución.

Resolución: La resolución es un acto que reglamenta, resuelve algunos ámbitos de interpretación contenidos en decretos o leyes (resuelve dudas, precisa, amplía, específica).

Las resoluciones las expiden los ministerios, entes reguladores, algunas instituciones, etc.

Otro tipo de normatividades incluyen:

Ordenanza: Las ordenanzas son de orden Departamental, surgen de acuerdos dentro de la Asamblea. Las ordenanzas no deben ir en contra de la Constitución y las pueden formular el Gobernador o la población organizada, tales como juntas de acción comunal.

Acuerdo: Norma que emana del Concejo Municipal. El Alcalde las conoce y promulga, proferidos constitucionalmente (no deben ir en contra de la constitución).

Norma: Documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido que establece un ordenamiento imperativo de acción que persigue un fin determinado con la característica de ser rígido en su aplicación. Se establece para regular acciones de los distintos agentes económicos, o bien para regular los procedimientos que se deben seguir para la realización de las ciertas tareas, actividades o sus resultados asignados. Es un enunciado técnico para uso común que a través de parámetros cuantitativos y/o cualitativos sirve de guía y que conlleva una estructura de sanciones para quienes no la cumplan.

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones

- Atención en Salud
- Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

En el caso específico del Sistema de riesgos profesionales, existe un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en salud ocupacional.

El pilar de esta legislación es el decreto ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la legislación en salud ocupacional y el esquema de administración de salud ocupacional a través de las administradoras de riesgos profesionales.

Particularmente, el decreto 1295 en su artículo 21 Literal d, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional en la empresa y su financiación. En el artículo 22 Literal d, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de salud ocupacional de las empresas.

En la resolución 1016 de 1989 en el artículo 4 y párrafo 1, se obliga a los empleadores a contar con un programa de salud ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y al número de los trabajadores existentes en las organizaciones. Estos programas de salud ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de aplicadas a esta área en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Igualmente esta resolución obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos, financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de salud ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de salud ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la legislación en salud ocupacional.

A continuación se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia:

Ley 9ª. De 1979, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia.

Resolución 2400 de 1979, conocida como el “Estatuto General de Seguridad”.

Decreto 614 de 1984, que crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.

Resolución 2013 de 1986, que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Decreto 1295 de 1994, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).

Decreto 1346 de 1994, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Decreto 1772 de 1994, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Decreto 1834 de 1994, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

5.2 MARCO CONCEPTUAL

La fuerza laboral es la que contribuye a sostener las bases sociales y económicas de nuestra sociedad y de toda organización, no obstante hasta hace poco tiempo, la salud de los trabajadores no había sido considerada con gran importancia a causa de un pensamiento erróneo en el cual los trabajadores no constituyen la base de la productividad de las empresas.

Esta visión ha ido modificándose con las tendencias actuales, que incluyen los sistemas de gestión de calidad, el desarrollo sostenible y las empresas ecoeficientes entre otras. Estas tendencias han permitido concientizar a las organizaciones sobre la importancia del recurso humano en el manejo de la materia prima o en la prestación de servicios y de su influencia en la competitividad de la compañía en el mercado.

Esta perspectiva actual, ha difundido la idea de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y amenazando su permanencia en el mercado.

Paulatinamente se ha logrado la transformación del concepto de la salud ocupacional como una norma, para convertirlo en una acción estratégica de la organización, instaurándose como un valor corporativo y como una opción de un beneficio mutuo entre los trabajadores y los empleadores.

Por otra parte, la globalización de la economía, la innovación con tecnología, la implementación de horarios de 24 horas, las demandas de una alta productividad, los contratos de trabajo a corto plazo o por prestación de servicios, el aumento del trabajo que exige contacto con clientes, los cambios en la organización y en la estructura de las compañías, afectan drásticamente las condiciones de trabajo y generan múltiples retos en la creación de nuevas estrategias que le garanticen la supervivencia en el mercado mundial.

Esta transición involucra un cambio en la cultura empresarial a partir de los altos mandos de las organizaciones y logra definir a la salud ocupacional como una estrategia empresarial efectiva para enfrentarse a un mercado globalizado.

Por lo tanto la salud ocupacional no es un gasto sino una inversión que permite el desarrollo y la innovación de las organizaciones mejorando la productividad, la rentabilidad, la competitividad y la calidad, afianzando la solidez de las empresas en los mercados.

5.2.1. Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001:2007

A lo largo de la historia y la evolución de la salud ocupacional, se ha logrado que las organizaciones de todo tipo estén cada vez más preocupadas por lograr y demostrar un desempeño sólido en cuanto a seguridad y control de sus riesgos profesionales y la salud de los trabajadores.

Ante la ausencia de estándares de calificación para evaluar el desempeño en seguridad y salud ocupacional han sido desarrolladas las normas OHSAS sobre gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales presentan una propuesta de un sistema de gestión estructurado que esté integrado dentro de la organización y que permita la eficacia y el logro de los objetivos del programa de salud ocupacional de la empresa con base en los requisitos legales existentes en cada país.

La norma OHSAS 18001 fue desarrollada por el British Standard Institute – BSI para dar respuesta a las diferentes iniciativas que estaban surgiendo en el mercado y que requerían un documento con reconocimiento internacional que permitiese a las organizaciones diseñar, evaluar y certificar sus sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo.

Actualmente es una herramienta que ayuda a las empresas a identificar, priorizar y gestionar la salud y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio.

La norma parte de la metodología de un sistema de gestión que se define como un conjunto de elementos interrelacionados usados para establecer la política y objetivos y que permite cumplir estos objetivos. Incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos.

Esta norma se basa en la metodología conocida como el ciclo de sistemas de gestión de mejora continua (PHVA), planificar – hacer –verificar– actuar, que se describe a continuación:

Planificar: establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de seguridad y salud ocupacional de la organización.

Hacer: implementar los procesos. Ejecución de las tareas exactamente de la forma prevista en el plan y en la recolección de datos para la verificación del proceso. En esta etapa es esencial el entrenamiento en el trabajo resultante de la fase de planeamiento.

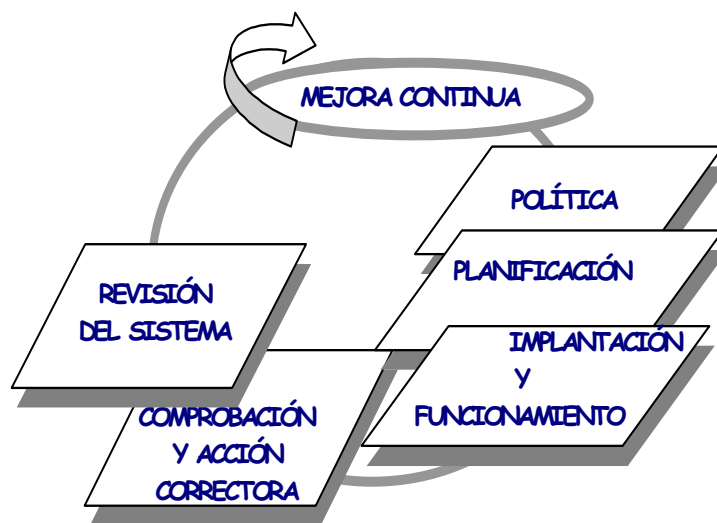
Verificar: realizar el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros de seguridad y salud ocupacional, e informar sobre los resultados.

Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de seguridad y salud ocupacional.

- **Estructura del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional**

1. Objeto y campo de aplicación.
2. Referencias normativas.
3. Términos y definiciones.
4. Requisitos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
 - 4.1. Requisitos generales
 - 4.2. Política de seguridad y salud ocupacional.
 - 4.3. Planificación
 - 4.3.1. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de controles.
 - 4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos
 - 4.3.3. Objetivos y programas
 - 4.4. Implementación y operación
 - 4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad
 - 4.4.2. Competencia, formación y toma de conciencia.
 - 4.4.3. Comunicación, participación y consulta.
 - 4.4.3.1. Comunicación.
 - 4.4.3.2. Participación y consulta.
 - 4.4.4. Documentación.
 - 4.4.5. Control de los documentos.
 - 4.4.6. Control operacional.
 - 4.4.7. Preparación y respuesta ante emergencias.
 - 4.5. Verificación.
 - 4.5.1. Medición y seguimiento del desempeño.
 - 4.5.2. Evaluación del cumplimiento legal y otros.
 - 4.5.3. Investigación de incidentes. No conformidades y acciones correctivas y preventivas.

- 4.5.3.1. Investigación de incidentes.
- 4.5.3.2. No conformidad, acción correctiva y acción preventiva.
- 4.5.4. Control de los registros.
- 4.5.5. Auditoria interna.
- 4.6. Revisión por la dirección.



Esta norma especifica los requisitos para un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, no establece criterios de desempeño determinados, ni incluye especificaciones detalladas para el diseño de un sistema de gestión.

Esta norma OHSAS está prevista solo para tratar acerca de seguridad y salud ocupacional, y no acerca de otras áreas de salud y seguridad de los empleados.

OHSAS es aplicable a cualquier organización que desee establecer un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, mantener y mejorara continuamente este sistema y demostrar la conformidad con esta norma.

- **Términos y definiciones**

Lugar de trabajo. Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

Procedimiento. Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Peligro. Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

Riesgo aceptable. Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y la propia política.

Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Incidente. Evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal. Un accidente es un incidente que da lugar a lesión, enfermedad o víctima mortal. Un incidente en el que no hay lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como “casi-accidente” (situación en la que casi ocurre un accidente). Una situación de emergencia es un tipo particular de incidente

Enfermedad profesional. Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas.

Valoración del riesgo. Proceso de evaluar el riesgo que surgen de un peligro, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el riesgo es aceptable o no.

Auditoria. Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los requisitos a verificar.

Documento. Información y su medio de soporte (puede ser papel, magnético, óptico o electrónico, una fotografía o muestras patrón, o una combinación de estos).

No conformidad. Incumplimiento de un requisito.

Acción preventiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Acción correctiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud ocupacional y para gestionar sus riesgos.

Objetivo de S y SO. Propósitos en seguridad y salud ocupacional fijados por una organización en términos del desempeño en esta área, los cuales deben ser consistentes con la política previamente establecida.

- **Requisitos del sistema de gestión de sistema de seguridad y salud ocupacional.**
 - **Requisitos generales.** La organización debe establecer y mantener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional acorde a los requisitos de esta norma

OHSAS, y debe determinar cómo serán cumplidos. Igualmente la organización debe definir y documentar el alcance de este sistema.

- **Política de Seguridad y Salud Ocupacional.** Se define como las Intenciones y dirección generales de una organización relacionados con su desempeño de seguridad y salud ocupacional y debe ser establecida, definida, expresada y autorizada formalmente por la alta dirección de la organización.

La política debe:

Ser apropiada a la naturaleza y gravedad de los riesgos de seguridad y salud ocupacional de la organización.

Incluir el compromiso de prevención de lesiones y enfermedades y mejora continua en la gestión y desempeño de seguridad y salud ocupacional.

Incluir el compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba la organización, relacionados con sus peligros de seguridad y salud ocupacional.

Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud ocupacional.

Estar documentada, implantada y mantenida.

Ser comunicada a todos los empleados con la intención de que estos estén conscientes de sus obligaciones individuales en relación a seguridad y salud ocupacional.

Estar disponible para todas las partes interesadas.

Ser revisada periódicamente para asegurar que permanece relevante y apropiada para toda la organización.

- **Planificación del sistema de gestión de sistema de seguridad y salud ocupacional.**
- **Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles.** Se define como los procedimientos para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles necesarios.

Estos procedimientos incluyen: actividades rutinarias y no rutinarias de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (incluso contratistas y visitantes); comportamiento, aptitudes y otros factores humanos; identificación de los peligros que se originan fuera y en la vecindad del lugar de trabajo de las personas que están bajo el control de la organización; la valoración de la Infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo; cambios realizados o propuestos en la organización, incluidos los cambios temporales y sus impactos sobre las operaciones, procesos y actividades.

Debe evaluar cualquier obligación legal aplicable relacionada con la valoración del riesgo y la implementación de los controles necesarios y el diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo, incluida su adaptación a las aptitudes humanas.

La metodología de la organización para la identificación de peligros y valoración del riesgo debe definirse con respecto a su alcance, naturaleza y oportunidad, para asegurar su carácter proactivo más que reactivo y prever los medios para la identificación, priorización y documentación de los riesgos y la aplicación de los controles, según sea apropiado.

Antes de realizar un cambio en la organización, el sistema de gestión debe garantizar que previo a introducir las modificaciones planeadas, se ha realizado el proceso de identificar los peligros y los riesgos de seguridad y salud ocupacional.

Al determinar los controles o considerar cambios a los controles existentes, se debe contemplar la reducción de riesgos de acuerdo con la siguiente jerarquía: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, señalización y/o advertencias o controles administrativos y dotación con equipo de protección personal.

- **Requisitos legales y otros.** La organización debe asegurar que los requisitos legales aplicables en el país y otros que la organización suscriba se tengan en cuenta al establecer, implementar y mantener su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

- **Objetivos y programa(s).** Los objetivos deben ser consistentes con la política de seguridad y salud ocupacional, incluidos los compromisos con la prevención de lesiones y enfermedades, basarse en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, deben ser medibles, cuando sea factible y tener el compromiso de una mejora continua.

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) programa(s) para lograr sus objetivos. Estos programas deben contar como mínimo con la asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización y tener los medios y plazos establecidos para el logro de los objetivos.¹

Tanto los requisitos generales como la política y las etapas de la planificación se deben documentar, implementar, mantener y revisar periódicamente para evaluar su pertinencia para la empresa. Se deben difundir en todos los niveles de la organización, para que todos los trabajadores sean conscientes de sus obligaciones individuales de seguridad y

¹ OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT SERIES. Occupational Health and Safety Management Systems. Requirements. London, United Kingdom, 22 p. (OHSAS 18001:2007).

salud ocupacional. Adicionalmente deben estar disponibles para todas las partes interesadas.

5.2.2. Sistema general de riesgos profesionales en Colombia

El sistema general de riesgos profesionales para Colombia, está establecido en el decreto ley 1295 de 1994 y forma parte del sistema de seguridad social integral de la ley 100 de 1993.²

Este decreto define al Sistema General de Riesgos Profesionales como “el conjunto de entidades publicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”.³

Este sistema es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado y son las entidades administradoras del sistema general de riesgos profesionales (ARP), las que se encargan de la afiliación al sistema y la administración del mismo.²

Los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales son los siguientes:

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los riesgos físicos, químicos, biológicos, fisicoquímicos, mecánicos, eléctricos, arquitectónicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

² Sistema de seguridad social integral. Ley 100 de 1993.

³Decreto 1295 de 1994. **ARSEG**. Compendio de normas legales en salud ocupacional

Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Preservación de buenas condiciones de operación en los recursos materiales y económicos, logrando la optimización en su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida.

Garantía de que las condiciones y el manejo de residuos no contaminen el medio ambiente y cumplan las normas vigentes.²

Particularmente el Decreto 1295 obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación y obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.²

² Sistema de seguridad social integral. Ley 100 de 1993.

En la Resolución 1016 de 1989 se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.⁴

5.2.3. Programa de salud ocupacional

Es la herramienta para la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de las actividades que se realizan para prevenir, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar de accidentes de laborales y enfermedades de origen profesional.⁴

Accesoriamente son las actividades tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los empleados de la empresa y que permiten cumplir la legislación vigente en salud ocupacional, contemplada entre otros en el decreto 614/1.984, resolución 2013/1.986, resolución 1016/1.989 y decreto ley 1295/1994.

- **Objetivos del programa de salud ocupacional.** El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

² Sistema de seguridad social integral. Ley 100 de 1993.

⁴ Resolución 1016 de 1989. **ARSEG.** Compendio de normas legales en salud ocupacional.

Otros objetivos incluyen prevenir las consecuencias de las enfermedades de origen laboral y de los accidentes de trabajo, los cuales producen pérdidas personales y materiales.

- **Componentes del programa de salud ocupacional**

- Comité paritario de salud
- Política en salud ocupacional
- Subprogramas de medicina preventiva y medicina del trabajo e higiene industrial

- **Comité Paritario De Salud Ocupacional (COPASO).** En compañía del Coordinador de Salud Ocupacional y la Brigada de Emergencia, son los encargados de llevar a cabo todas las actividades programadas en fin del desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.

Se debe conformar en las instalaciones de la empresa en una reunión de la cual participarán el Representante Legal y sus trabajadores.

El periodo de los miembros del Comité es de dos (2) años y el empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de uno de los miembros para el funcionamiento del Comité.⁵

Conformación del COPASO. De acuerdo al número de trabajadores de la empresa este comité se conforma de la siguiente manera:

Empresas menores a 10 trabajadores: no conformarán el comité, pero deberán elegir una persona como Vigía Ocupacional y un suplente. Estas personas serán elegidas de mutuo acuerdo entre la gerencia y los trabajadores.

⁵ **ARSEG.** Compendio de normas legales en salud ocupacional.

Empresas entre 10 y 50 trabajadores: La gerencia elegirá un representante y un suplente al Comité, y los trabajadores elegirán también un representante y un suplente. Así el Comité contará con cuatro miembros.

Empresas con más de 50 trabajadores: la gerencia elegirá dos representantes y dos suplentes al Comité, y los trabajadores elegirán igual número de compañeros. Así el Comité contará con ocho miembros.

Después conformado el COPASO, se pasa a nombrar el presidente y secretario del mismo con el objeto de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del Comité. El presidente lo elige el Representante Legal y el secretario lo elige el comité en votación.

Por último el COPASO deberá registrarse ante el Ministerio de Protección Social mediante formulario suministrado por ellos a más tardar ocho días de la conformación del mismo.

Responsabilidades del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Conocer los puestos de trabajo y los riesgos propios de cada uno de ellos.

Conocer el Programa de Salud Ocupacional para controlar el cumplimiento del cronograma del mismo.

Participar en la evaluación de las actividades de Salud Ocupacional.

Velar porque la elección de los nuevos miembros del Comité Paritario se realice en forma democrática, asegurando que todos los trabajadores tengan derecho a elegir y ser elegidos.

Velar para que el empleador realice ante la Administradora de Riesgos Profesionales el reporte oportuno y veraz de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y

participar en la investigación de los mismos, además de proponer medidas preventivas o correctivas.

- **Política en 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.

- **Subprogramas**

Subprograma de medicina preventiva y del trabajo. Los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.³

Las principales actividades de estos subprogramas incluyen:

Evaluaciones Médicas: Se establecerá la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas y de retiro.

Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores que incluyan actividades de capacitación en educación en salud y educación según factores de riesgo.

³Decreto 1295 de 1994. **ARSEG**. Compendio de normas legales en salud ocupacional

Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.

Informar a la gerencia y a los trabajadores sobre programas de salud y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.

Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios, de acuerdo a las necesidades de la empresa, con cobertura de toda la jornada laboral y formación en esta área al 10% de los empleados.

Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Colaborar con el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.

Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

Diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.

Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades. Permitirá posteriormente realizar un análisis estadístico de la información obtenida para la toma de decisiones.

Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.

Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado.

Promover actividades de recreación y deporte, en coordinación con entidades de salud, recreación, deporte y cultura.

Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y panorama de riesgos.

Subprograma de higiene y seguridad industrial. Es la disciplina que tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Sus principales actividades incluyen:

Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como en conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.

Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.

Evaluar con la ayuda de técnicas de medición y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.

Conceptuar sobre proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinar los riesgos que puedan generarse por su causa.

Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.

Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos por todos los riesgos existentes en la empresa.

Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales.

Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones en las materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos operaciones u otras medidas, con el objeto, de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.

Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.

Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.

Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas, para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.

Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.

Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal que suministran a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.

Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.

Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.

Elaborar, mantener actualizados y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.

Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.

Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento encaminados a la prevención de riesgos en el trabajo.

Asesorar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del trabajo, las normas internas de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Elaborar y presentar a las directivas de la empresa para su aprobación el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial y ejecutar el plan aprobado.

Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

Rama preventiva:

Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

Rama pasiva o estructural:

Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

Rama activa o control de las emergencias:

Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijo o portátil (Manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

Requisitos mínimos del programa de salud ocupacional

Listados de materias primas y sustancias empleadas en la empresa.

Agentes de riesgos por ubicación y prioridades.

Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo.

Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados.

Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores.

Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común.

Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional.

Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento.

Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control químico y biológico.

Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente.

Indicadores del programa de salud ocupacional

Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo.

Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año.

Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año.

Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades.

Responsabilidades del personal

Responsabilidades de la gerencia. El Gerente es el responsable del funcionamiento y operatividad del Programa de Salud Ocupacional, destinando los recursos Administrativos y financieros requeridos para tal fin y como tal sus funciones son:

Designar a los responsables del Programa de Salud Ocupacional empresarial.

Proporcionar los medios necesarios para el desempeño de las funciones y actividades de los subprogramas del Programa de Salud Ocupacional.

Responder ante los entes controladores de la Salud Ocupacional del país y la ARP correspondiente.

Estudiar la factibilidad técnica y económica de las medidas de control y en casos necesarios de alternativas eficaces.

Llevar a cabo la interventoría en Salud Ocupacional a fin de realizar los ajustes administrativos, presupuestales y técnicos operativos que exija su desarrollo.

Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.

Responsabilidades del coordinador del programa de salud ocupacional. Elaborar el Diagnóstico de Salud Ocupacional de la empresa.

Programar y dar capacitación en lo referente a salud ocupacional, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población trabajadora en general.

Proponer a la Dirección, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo saludables.

Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Salud Ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa o establecimientos de trabajo.

Llevar registros y estadísticas de accidentes de trabajo. Enfermedad profesional, ausentismo e índice de lesiones incapacitantes (I.L.I) elaborando la vigilancia epidemiológica de la población trabajadora.

Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos o acciones tomadas.

Dar a conocer a la población trabajadora, las normas o procedimientos del Programa de Salud Ocupacional, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el Reglamento Interno de trabajo.

Elaborar en conjunto con los coordinadores de áreas o departamentos, los protocolos y normas de bioseguridad por áreas de trabajo.

Elaborar el presupuesto del programa en asesoría del grupo administrativo.

Responsabilidades de los trabajadores. Es responsabilidad de los trabajadores, cumplir con las normas y recomendaciones del Programa de Salud Ocupacional, Reglamento Interno de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Participar de manera activa en las actividades y capacitación que lleve a cabo la empresa.

Participar de la ejecución, vigilancia y control de los puestos de Trabajo y del Programa de Salud Ocupacional.

Utilizar los elementos de Protección Personal que la empresa le ha asignado y mantenerlos adecuadamente dándole el uso debido.

Participar en la planificación y la organización del trabajo en la Entidad y la introducción de nuevas tecnologías.

Actualmente, todas las empresas deben cumplir con la legislación vigente aplicable en el país definido para el área de salud ocupacional y seguridad. En Colombia en este aspecto hay dos legislaciones las cuales son la plataforma para el desarrollo del área de salud ocupacional a nivel empresarial, ellas son: Decreto 1295 de 1994 que dicta la reglamentación de la organización y administración de riesgos profesionales y obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa; y la Resolución 1016 de 1989 que obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional básico, específico y particular para cada empresa y a su proveer su financiación respectiva.

Existen múltiples modelos encaminados a permitir el cumplimiento de esta legislación, dentro de ellos se encuentra la norma OHSAS 18001 de 2007, la cual establece las pautas a seguir para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional a nivel internacional, permitiendo llegar a obtener una certificación en calidad.

Al aplicar la estructura que plantea esta norma se garantiza la adherencia a la legislación desde el numeral 4.2 que establece la política de seguridad y salud ocupacional exigiendo incluir un compromiso para cumplir con la legislación vigente aplicable en esta área y otros requisitos a los que se haya suscrito la organización.

En la fase de planificación, la cual incluye el numeral 4.3.2 Requisitos legales y otros, se exige un procedimiento para identificar y tener acceso a los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional, tanto legales como de otra índole.

Posteriormente la planificación y a la fase de implementación, el numeral 4.5.1 que hace parte de la verificación, exige una medición del cumplimiento de acuerdo a la legislación aplicable.

Finalmente, aunque el cumplimiento de esta norma es voluntario, su aplicación permite implementar actividades que no son de ejecución obligatoria y a su vez diseñar, implementar y verificar un programa de salud ocupacional en las empresas, basado en un sistema de gestión garantizando mayor calidad en el desarrollo de las actividades en salud ocupacional y seguridad.

**6. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL EN LA IPS CENTRO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO EL PORTAL DE LA
SALUD LTDA DE ACUERDO A LA NORMA OHSAS 18001:2007**

**6.1. IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION DE RIESGOS Y
DETERMINACION DE CONTROLES (NUMERAL 4.3.1. DE LA NORMA OHSAS 18001:
2007).**

6.1.1 Procedimiento de identificación de peligros.

- **Objeto.** Este procedimiento tiene por objeto establecer peligros ocupacionales aplicables a la IPS Centro Médico Odontológico el Portal de la salud, así como los pasos a seguir para la identificación y valoración de riesgos ocupacionales y la necesidad de establecer programas o acciones a fin de minimizarlos o eliminarlos.

- **Definiciones**
 - Matriz: El término matriz en este procedimiento se refiere al documento que recoge la información referente a peligros y riesgos ocupacionales; con el objetivo de identificarlos y posteriormente evaluar su significancia y tolerabilidad respectivamente.

 - Política de calidad integrada: Declaración de una organización sobre sus intenciones y principios en relación con el desempeño de la calidad, seguridad ambiental, seguridad y salud ocupacional y riesgos, que sirve de marco para la acción y establecimiento de sus objetivos.

- Desempeño: Resultados medibles del Sistema, relativos al control que una organización ejerce sobre sus peligros ocupacionales, basados en la política, los objetivos y las metas.
- Objetivo: Propósitos que la IPS fija para cumplir en términos de desempeño SySO, los cuales surgen de la política.
- Seguridad y salud ocupacional: Condiciones y factores que inciden en la salud y seguridad de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

Nota: La IPS puede estar sujeta a un requisito legal para la seguridad y salud de las personas más allá del lugar de trabajo, para quien esta expuesto a las actividades realizadas en el lugar de trabajo. (Tomado de NTC OHSAS 18001/2007).

- Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional: Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política SySO y gestionar los riesgos de su Sistema de Gestión SySO.

Nota 1. Un sistema de gestión es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y los objetivos y para cumplir estos objetivos.

Nota 2. Un sistema de gestión incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades (incluyendo por ejemplo la evaluación de los riesgos y el cumplimiento de los objetivos), las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos (3.19), los procesos y los recursos.

Nota 3. Adaptado de ISO 14001:2004 (Tomado de NTC OHSAS 18001/2007).

- Meta: Requisito detallado de desempeño, cuantificado siempre que sea posible, aplicable a la organización o parte de ella, que surge de los objetivos y que es necesario fijar y cumplir para lograr dichos objetivos.
- Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.
- Programa de gestión: Herramienta utilizada con el fin de lograr los objetivos y metas establecidas por la Compañía. Dichos programas incluyen responsables, recursos y plazos para su logro.
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad o una combinación de éstos (Tomado de NTC OHSAS 18001/2007).
- Probabilidad: Es la potencialidad de ocurrencia de un evento con cierto grado de severidad y esta directamente relacionada con los controles que se tienen en la fuente, medio y persona.
- Consecuencia: Es el resultado de la exposición a un peligro el cual esta directamente relacionado con el daño a las personas.
- Fuente: Se refiere a los equipos, materiales, procesos, instalaciones y lugares donde se encuentran los peligros que tienen la capacidad de potencializarse.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad y la(s) consecuencia(s) de que ocurra un evento peligroso o que este expuesto y la severidad del daño o enfermedad que puede ser causado por el evento o la exposición. (Tomado de NTC OHSAS 18001/2007)

- Pérdida (daño): Incluye daño a las personas, muerte, enfermedades físicas o mentales, daño a la propiedad, productos, equipo, medio ambiente, pérdidas en producción o aumento en el valor de los seguros.
- Controles: Precauciones tomadas para prevenir o reducir el riesgo de un peligro que pueda causar pérdidas.
- Sistema de control actual: Medidas tomadas para reducir las consecuencias de un accidente si este llegara a ocurrir (protegiendo las personas y daño en los equipos si los controles fallan).
- Tarea de alto riesgo: Es toda actividad que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición a riesgos adicionales o de intensidades mayores a las normalmente presentes en la actividad rutinaria. Los trabajos de alto riesgo son: trabajos en caliente, trabajos en espacios confinados, trabajos en altura, trabajos con energías peligrosas. Es posible que por su especificidad algunas compañías identifiquen otras tareas de alto riesgo, la cuales se deben estandarizar, pueden ser operaciones de excavación o izaje de materiales.
- Tarea crítica de ejecución cotidiana: Es toda actividad rutinaria que por su criticidad en la ejecución requiere de controles específicos para la minimización de sus riesgos. Las tareas críticas de ejecución cotidiana pueden ser: Manipulación de sustancias químicas y manipulación de bultos de materias primas.
- Actividad normal: Es toda aquella actividad que se desarrolla en el arranque, Operación rutinaria, Procedimiento de Apagado, Limpieza y desinfección.
- Actividad anormal: Es toda aquella actividad que se desarrolla durante las Paradas inesperadas, Situaciones de mantenimiento, Reparaciones cortas, Trabajos de fin de semana, Racionamiento de agua / servicios.

- Evaluación de riesgos (Tomado de NTC-OHSAS 18001/2007): Proceso de evaluación del riesgo(s) proveniente del(los) peligro(s), tomando en cuenta la adecuación de cualquier control existente y decidiendo si el riesgo(s) es aceptable o no.
- Requisito legal: Son normas jurídicas (leyes, decretos y/o resoluciones) de carácter nacional o de entes territoriales, y otros compromisos adquiridos ante la autoridad respectiva que deben cumplirse o requerimientos de clientes si aplica.
- Accidente (Tomado de DECRETO LEY 1295 de 1994): Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

- Incidente (Tomado de NTC-OHSAS 18001/2007): Evento (os) relacionado al trabajo que tuvo el potencial para llegar a producir o produjo una lesión o enfermedad, o una fatalidad.

Nota 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión o enfermedad o una fatalidad.

Nota 2 Un incidente en el que no se produce enfermedad, lesión, daño u otra pérdida también se conoce como “cuasi-incidentes” (“Near-miss”). El término incidente incluye los “cuasi-incidentes”.

Nota 3 Una situación de emergencia (ver 4.4.7) es un particular tipo de incidente.

- **Alcance.** Este procedimiento aplica para todos los peligros y riesgos ocupacionales considerados en las empresas que pertenecen al Grupo.
- **Condiciones generales.** La priorización de los Factores de Riesgo: es un ejercicio básico de la Salud ocupacional por medio del cual se otorgan valores convencionales a los factores de riesgos detectados, de modo que se puedan jerarquizar por su importancia relativa, con base en su grado de peligrosidad. Para priorizar o saber cuáles factores de riesgo son más importante en un lugar de trabajo, se tiene en cuenta el número de personas expuestas al factor de riesgo, las horas de exposición, la existencia o no de medidas de control del riesgo, las cuales se diferencian de acuerdo con el medio, la fuente y el receptor.

La valoración del Riesgo, se realiza a través de calificar el Grado de Peligrosidad teniendo encuentra tres variables: Consecuencia (C), Probabilidad (P), y Exposición (E).

Consecuencia (C): Es el resultado más probable que podría ocurrir si el factor de riesgo se potencializa incluyendo daños personales y materiales.

Exposición (E): Se refiere al período del tiempo laboral en el cual el trabajador o la estructura entran en contacto con el factor de riesgo.

Probabilidad (P): Grado de inminencia o rareza de ocurrencia real del daño. Es la posibilidad de que se presente el evento bajo las condiciones normales de trabajo.

Grado de Peligrosidad (GP): Es la valoración del riesgo y sirve para hacer jerarquías de los riesgos ocupacionales que necesitan atención inmediata, para valorar este grado se utiliza la fórmula siguiente: $GP: C \times E \times P$

Factor de ponderación:

Es una cifra estimativa que representa el porcentaje de personas expuestas al peligro con relación al total de la empresa.

% de expuestos - Factor de ponderación

1- 20%	1
21-40%	2
41-60%	3
61-80%	4
81-100%	5

Grado de Repercusión (GR): Se obtiene estableciendo el producto del Grado de Peligrosidad (GP) por un Factor de Ponderación (FP) que tenga en cuenta los grupos expuestos. En esta forma se puede visualizar claramente cual riesgo debe ser tratado prioritariamente. GR: GP x FP.

De acuerdo con lo anterior, los factores de ponderación se establecen con base en el número de personas expuestas, por lo tanto, utilizaremos el Factor de Ponderación tomando en cuenta el porcentaje de trabajadores.

Se debe identificar los peligros y valorar riesgos ocupacionales de los procesos, tareas, equipos o lugares. Para tal fin se debe tener como referencia la clasificación de peligros del anexo 3, NTC 45.

El criterio de identificación de peligros y valoración de riesgos ocupacionales y su legislación aplicable, se encuentran descrito a continuación en el Formato Para La valoración de Peligros y Evaluación de Riesgos. Con esta información se alimenta la Matriz de Peligros (**Anexo 1**).

VALORACIÓN PARA DETERMINAR GRADO DE PELIGROSIDAD

GRADO DE PELIGROSIDAD FACTOR	CLASIFICACIÓN	VALOR
CONSECUENCIA	Muerte y/o daño mayores a 400 millones de pesos.	10
	Lesiones incapacitantes permanentes y/o daños entre 40 y 399 millones de pesos.	6
	Lesiones con incapacidades no permanentes y/o daños hasta 39 millones de pesos.	4
	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños económicos.	1
EXPOSICIÓN	La situación de riesgo ocurre continuamente o muchas veces al día.	10
	Frecuentemente (aproximadamente 1 vez por día)	6
	Ocasionalmente (de 1 vez semana).	2
	Remotamente posible.	1
PROBABILIDAD	Es el resultado más probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar.	10
	Es completamente posible, nada extraño, tiene una probabilidad de actualización del 50%.	7
	Sería una coincidencia rara. Tiene una probabilidad de actualización del 20%.	4
	Nunca ha sucedido en muchos años de exposición al riesgo, pero es concebible. Probabilidad del 5% Irregularmente (de una vez al mes a una vez al año).	1

INTERPRETACIÓN DEL GRADO DE PELIGROSIDAD (GP)

MAGNITUD	INTERPRETACIÓN GRADO DE PELIGROSIDAD (INT GP)
De 601 a 1.000	ALTO. Se requiere corrección inmediata. La actividad debe ser detenida hasta que el riesgo se haya disminuido.
De 301 a 600	MEDIO. Se requiere corrección urgente. Se requiere atención lo antes posible.
De 1 a 300	BAJO. El riesgo debe ser eliminado sin demora, pero la situación no es una emergencia.

GRADO DE REPERCUSIÓN = F.P. X G. P

MAGNITUD	INTERPRETACIÓN GRADO DE REPERCUSIÓN (INT G.R.)
De 3.501 a 5.000	ALTO. Se requiere corrección inmediata. La actividad debe ser detenida hasta que el riesgo se haya disminuido.
De 1.501 a 3.500	MEDIO. Se requiere corrección urgente. Se requiere atención lo antes posible.
De 1 a 1.500	BAJO. El riesgo debe ser eliminado sin demora, pero la situación no es una emergencia.

Una vez identificados los peligros ocupacionales con riesgo significativo se establecen programas o planes de acción de seguridad y salud ocupacional, con el propósito de controlar o reducir los riesgos significativos; se debe aplicar el procedimiento de acciones

correctivas y preventivas, se establecen controles operativos, se definen los planes de entrenamiento y capacitación según el procedimiento de entrenamiento, formación y capacitación o se mantiene el peligro en los niveles establecidos.

Para la evaluación de las matrices también se identifican los requisitos legales y otros compromisos aplicables a riesgos ocupacionales. Mediante lo establecido en el procedimiento de identificación de requisitos legales y otros compromisos si se tienen en seguridad y salud ocupacional.

Después de identificar la clasificación del riesgo asociado a cada una de los procesos, tarea, equipos y lugares y determinar su significancia se priorizaran para su intervención analizando las siguientes variables: potencialidad, cumplimiento legal, valor de probabilidad por consecuencia y porcentaje de ponderación de acuerdo a los expuestos.

A los procesos, tarea, equipos y lugares calificados como significativos en la matriz de peligros ocupacionales se les realizara un control más detallado de sus riesgos.

Los diferentes programas de vigilancia epidemiológica se activaran después de realizar el análisis de cada uno de los procesos, tareas, equipos y lugares en la matriz de peligros e identificar que estos son causantes de enfermedades asociadas al trabajo y que además en las evaluaciones de higiene ocupacional estén sobrepasando los límites permisibles y no se estén tomando los controles necesarios para minimizar o eliminar el riesgo del ambiente de trabajo.

Cualquier cambio en las condiciones iniciales establecidas, debe ser informado al comité de Salud Ocupacional, a fin de coordinar de ser necesario, una revisión de la matriz. Todos los peligros y riesgos ocupacionales identificados en la respectiva matriz, deben ser controlados de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

La matriz de peligros se convierte en insumo para la planeación de las áreas (requiere entrenamiento a los jefes para la valoración de los riesgos), y por supuesto para toda la IPS.

Cuando el riesgo haya cambiado su valoración por intermedio de controles u ocurrencia de accidentes, incidentes, enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo, o por identificación de peligros por medio de reportes, el comité evaluador debe calcular su riesgo residual y ajustar la matriz en las revisiones. Se debe solicitar a Salud Ocupacional la aprobación del ajuste de la matriz.

La gestión de la SO en las áreas o procesos debe estar determinada por la evolución (involución) de los riesgos.

6.1.2. Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles para la IPS Centro Medico y Odontológico el Portal de la Salud Ltda.

Ver Anexo 2

Resultados de riesgos por área, tipo de riesgo y clasificación.

AREA	# RIESGOS	TIPO RIESGO	CLASIFICACION
Enfermería	9	Biológico	Riesgo Bajo
Enfermería	1	Seguridad	Riesgo Bajo
Ecografías	2	Biológico	Riesgo Bajo
Ecografías	1	Seguridad	Riesgo Bajo
Odontología	7	Biológico	Riesgo Medio
Odontología	2	Seguridad	Riesgo Medio
Odontología	1	Físico	Riesgo Medio
Lab. Clínico	5	Biológico	Riesgo Medio

Lab. Clínico	3	Biológico	Riesgo Bajo
Usuario	3	Físico	Riesgo Bajo
Usuario	2	Seguridad	Riesgo Bajo
Usuario	2	Social	Riesgo Bajo

Tabla 3. Resultados de riesgo/área/tipo de riesgo/clasificación.

6.2. IDENTIFICACION REQUISITOS LEGALES

Mediante la implementación de la matriz de requisito legales de Seguridad y Salud Ocupacional en la IPS Centro Medico Odontológico El Portal de la Salud Ltda., se busca asegurar que la institución evalúe y tenga acceso a los requisitos y normas legales en cuanto a Salud Ocupacional que le sean aplicables, y poder garantizar su cumplimiento y evaluación periódica, en todos los procesos, procedimientos y actividades de la institución, relacionadas con la seguridad y Salud Ocupacional.

Los requisitos legales, son aquellos requisitos obligatorios establecidos en la legislación y reglamentación Ambiental y de Seguridad y Salud Ocupacional, de ámbitos nacionales, internacionales aplicables, así como las impuestas por organismos oficiales.

Para la identificación de las normas en Salud Ocupacional referidas anteriormente, es necesaria la consulta de fuentes que permiten extraer las obligaciones legales aplicables a la empresa. Es importante recordar, que además de las ya descritas, es necesario implementar la búsqueda periódica de fuentes de donde se puedan obtener las nuevas obligaciones legales teniendo en cuenta paginas web especializada en la materia, tales como el Diario Oficial (www.imprenta.gov.co), Ministerio de la Protección Social (www.minproteccionsocial.gov.co), Ministerio del medio ambiente (www.minambiente.gov.co), entre otras. En caso de ser expedidas nuevas normas en materia Ambiental o de Seguridad y Salud Ocupacional, dar trámite al procedimiento de identificación de requisitos legales aplicables a la Compañía para actualizar la matriz.

6.2.1 Descripción del proceso

Para la caracterización inicial de los requisitos legales aplicables a la institución, se identifican todos los requisitos legales y otros Compromisos en seguridad, salud ocupacional y ambiental, aplicables a cada uno de los procesos desarrollados en la empresa. En la identificación, se deben tener en cuenta los requisitos legales asociados con peligros, aspectos e impactos ambientales, información obtenida de diversas fuentes.

La IPS Centro Medico Odontológico el Portal de Salud tiene 3 macro procesos que abarcan todas las actividades de prestación de servicios de la empresa que son: Gestión estratégica, procesos asistenciales y procesos de apoyo. En la primera columna de la matriz, denominada proceso se ubica el nombre del macro proceso que debe cumplir con el artículo en mención.

Para este primer paso, se emplean documentos y registros de consulta tales como páginas web, instructivo para diligenciar la matriz de requisitos legales, matriz de requisitos legales y otros (ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional), matriz de peligros y compendios de normas legales en salud ocupacional. A continuación, se procede a evaluar el nivel de cumplimiento de estos requisitos en la empresa

Finalmente, en las últimas columnas se describen los elementos considerados como evidencia y se determina si existe cumplimiento del requerimiento analizado por parte de la organización.

Si la empresa cumple con los requisitos legales identificados, es necesario analizar la ejecución de actividades, medidas preventivas o de mejora para el mantenimiento del cumplimiento legal de la empresa.

Si por el contrario, se determina el no cumplimiento, se debe aplicar el procedimiento de no conformidades, acciones correctivas y preventivas o se debe ejecutar un plan de acción con el que la empresa pueda dar cumplimiento a dicho requisito.

Se divulgará a los empleados y partes interesadas los aspectos básicos de la matriz de requisitos legales y otros requisitos aplicables a la empresa en materia ambiental y de seguridad y salud ocupacional y se dejará registro de dicha divulgación.

Cuando surja un nuevo requisito, derogación o modificación aplicable a la empresa se actualiza la matriz iniciando nuevamente con el procedimiento: ingresando, retirando o modificando el requisito de la matriz de requisitos legales, evaluando el nivel de cumplimiento, ejecutando acciones para el cumplimiento, actualizando el nivel de cumplimiento, divulgando el requisito y verificación.

Ver anexo 2.

**7. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA IPS CENTRO
MÉDICO Y ODONTOLÓGICO EL PORTAL DE LA SALUD LTDA.**

“LA IPS CENTRO MEDICO ODONTOLÓGICO EL PORTAL DE LA SALUD LTDA adquiere el compromiso de prevenir y controlar los riesgos para la seguridad y salud de sus partes interesadas, en desarrollo de sus actividades, mediante un sistema de seguridad y salud ocupacional en perspectiva de mejora continua y cumpliendo los requisitos legales.”

8. OBJETIVOS Y PROGRAMAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA IPS CENTRO MEDICO Y ODONTOLOGICO EL PORTAL DE LA SALUD LTDA.

Con el apoyo del personal del COPASO y del responsable del área de salud ocupacional, se establecen los objetivos y programas del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para definir las funciones y niveles pertinentes dentro de la organización.

Estos objetivos y programas se basan en la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa, en el análisis de los requisitos legales aplicables e incluyen compromisos establecidos previamente por la institución para la prevención de lesiones y enfermedades en los trabajadores.

Para realizar la medición de resultados posteriores se plantean los siguientes indicadores de medición: Tasa de frecuencia, índice de frecuencia, índice de severidad, tasa de ausentismo y de puntos críticos.

Posterior a plantear los objetivos se determinan los programas a implementar en la siguiente fase de la norma y se proyectan actividades a cada programa con base en los requisitos legales y el resultado de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.

Tabla 4. Objetivos y programas.

META	INDICADORES		PROGRAMAS	ACTIVIDADES
1.1. Mantener la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo en cero.	<p>* Tasa de frecuencia: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Accidentes}}{\text{N}^\circ \text{ Total de Trabajadores}} \times 100 = 0$</p> <p>* Índice de frecuencia: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Accidentes}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas-hombre trabajadas}} \times 240,000 = 0$</p> <p>* Índice de severidad: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas perdidas por Accidentes}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas-hombre trabajadas}} \times 240,000 = 0$</p>		1. Sistemas de vigilancia epidemiológica	Para riesgo biológico, ergonómico, químico, psicosocial, físico, eléctrico, locativo, mecánico entre otros Investigación de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales. Análisis de causas. Medidas preventivas y correctivas.
			2. Programa de entrega y reposición de equipos de protección personal	Estandarización de EPP, según actividades. Entrega y documentación de equipos de protección al personal. Reposición de equipos de protección personal periódicos o por deterioro de los previos
1.2. Aumentar el reporte de todos los incidentes de trabajo.	<p>* Tasa de frecuencia: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Accidentes}}{\text{N}^\circ \text{ Total de Trabajadores}} \times 100 = 0$</p> <p>* Índice de frecuencia: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Accidentes}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas-hombre trabajadas}} \times 240,000 = 0$</p> <p>* Índice de severidad: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas perdidas por Accidentes}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas-hombre trabajadas}} \times 240,000 = 0$</p>	PROGRAMAS	3. Programa de capacitación y entrenamiento del personal.	Actividades de capacitación para el personal en prevención de accidentes de trabajo. Capacitación del personal que conforma el COPASO. Capacitaciones periódicas a todo el personal sobre los riesgos Comunicación, capacitación y entrenamiento con simulacros del plan de emergencias. Capacitación para factores de riesgo psicosociales (estrés laboral, estrategias de conciliación y administración del tiempo). Capacitaciones en higiene postural y mecánica corporal.
			4. Programa de mejora de las competencias organizacionales y técnicas de salud ocupacional.	Capacitación externa y especialización del personal de la empresa en áreas relacionadas con la salud ocupacional. Mejora de la competencias del personal en riesgo biológico, riesgo ergonómico. Sistema de información y registro de todas las actividades que se desarrollan en el área de salud ocupacional

OBJETIVO	META	INDICADORES		PROGRAMAS	ACTIVIDADES
<p>2. Prevenir las enfermedades profesionales en la IPS Centro Medico Odontológico El Portal De La Salud Ltda</p>	<p>Mantener la frecuencia y severidad de las enfermedades profesionales en cero.</p>	<p>* Tasa de frecuencia: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Enfermedades profesionales}}{\text{N}^\circ \text{ Total de Trabajadores}} \times 100 = 0$</p> <p>* Índice de frecuencia: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de Enfermedades profesionales}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas-hombre trabajadas}} \times 240,000 = 0$</p> <p>* Índice de severidad: $\frac{\text{N}^\circ \text{ Total de horas perdidas Enfermedad profesional}}{\text{N}^\circ \text{ Total de horas-hombre trabajadas}} \times 240,000 = 0$</p>	PROGRAMAS	<p>5. Programa de observación del comportamiento</p>	<p>Registro y supervisión periódica por directores de área a cada empleado Medición cuantitativa de los riesgos Listas de chequeo</p>
				<p>6. Inspecciones planeadas de riesgo.</p>	<p>Inspecciones de puestos de trabajo y de zonas comunes Mediciones cuantitativas y cualitativas de los riesgos Inspecciones de redes, instalaciones eléctricas, de maquinaria y herramientas. Programa de mantenimiento</p>
				<p>7. Programa de manejo seguro de sustancias químicas y de material de riesgo.</p>	<p>Identificación e inventario de sustancias químicas. Rotulado, hojas de seguridad, fichas de emergencias, Matiz de compatibilidad e incompatibilidad de sustancias químicas. Capacitación en toxicidad de sustancias químicas y en manejo de material de riesgo biológico al personal. Especificaciones técnicas de los equipos y materiales</p>

OBJETIVO	META	INDICADORES		PROGRAMAS	ACTIVIDADES
<p>3. Mejorar el seguimiento de la salud individual de todos los empleados de la IPS Centro Medico Odontológico El Portal De La Salud Ltda</p>	<p>3.1. Construir el perfil epidemiológico del personal de la IPS</p>	<p>* Índice de ausentismo: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos por código diagnóstico}}{\text{Población expuesta}} \times 100 = 0$ $\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas ausentes por periodo}}{\text{Población expuesta}} \times 100 = 0$</p>	<p>PROGRAMAS</p>	<p>1. Sistema de vigilancia epidemiológica</p>	<p>Para riesgo biológico, ergonómico, químico, psicosocial, físico, eléctrico, locativos y/o mecánico Investigación de Accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales. Análisis de causas. Medidas preventivas y correctivas. Programas para prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales. Programas para prevención y control de enfermedades generales agravadas por el trabajo. Actividades de recreación y deporte, en coordinación con entidades de salud, recreación, deporte y cultural Programa de rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad permanente o parcial. Inspección y verificación de efectividad de equipos de seguridad. Modificación de procesos operaciones y otras medidas de control. Plan de emergencias</p>

OBJETIVO	META	INDICADORES		PROGRAMAS	ACTIVIDADES
3. Mejorar el seguimiento de la salud individual de todos los empleados de la IPS Centro Medico Odontológico El Portal De La Salud Ltda	3.2. Realizar seguimiento clínico y paraclínico a todos los empleados de la IPS		PROGRAMAS	2. Vacunación	Vacunación a todo en personal previo al ingreso a la empresa para Hepatitis B, Tétanos, Influenza y triple viral. Registro de vacunación de todos los empleados
				3. Exámenes.	Médicos y paraclínicos ocupacionales de preingreso, periódicos y de retiro al personal. Historias Clínicas ocupacionales de los empleados. Archivo de historias clínicas ocupacionales Diagnóstico de salud actualizado del personal. Análisis de riesgo psicosocial.
				4. Evaluación del ausentismo laboral por enfermedad	Estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores. Información a las autoridades competentes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estadísticas de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales. Registro de los indicadores de frecuencia y severidad y de otros indicadores.
				5. Evaluación de las exposiciones a factores de riesgo	Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. Actualización periódica de la matriz. Medición cuantitativa de los factores de riesgo Proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general Análisis de equipos de seguridad Indicadores epidemiológicos de factores de riesgo y de condiciones de salud en relación con la exposición e indicadores de riesgo biológico

OBJETIVO	META	INDICADORES	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	
4. Mejorar el confort en los puestos de trabajo	Evaluar los puestos de trabajo con un enfoque ergonómico.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de puestos críticos}}{\text{Total de personas evaluadas}} \times 100 = 0$	PROGRAMAS	1. Evaluación ergonómica	Listas de chequeo. Análisis ergonómico específico
				2. Determinación de puntos críticos	Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.
				3. Definición de controles	Medidas correctivas y preventivas No conformidades Auditorias internas y externas Suministro de sillas ergonómicas y apoya pies de acuerdo a la labor que desempeñan los funcionarios de oficina y reforzar con talleres prácticos sobre higiene postural. Actividades del comité de orden y aseo

9. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de Seguridad y salud Ocupacional, realizada en la IPS el portal de la salud, podemos concluir lo siguiente:

Se debe aumentar el reporte de los incidentes laborales para determinar controles y medidas preventivas evitando la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

No se tienen definidos ni estructurados programas de vigilancia epidemiológica para algunos riesgos comunes e importantes para la empresa, específicamente para riesgo ergonómico y químico.

La adecuada manipulación de los materiales peligrosos, es de vital importancia para la conservación de la salud de todas las personas que laboran en la IPS Centro Médico Odontológico El Portal de la Salud Ltda., siendo imprescindible para lograr las metas y objetivos planteados.

La inexistencia de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro para el personal de la institución, es una de las mayores falencias encontradas, lo cual dificulta relacionar el perfil del trabajador con las necesidades del cargo y con los riesgos ocupacionales inherentes al desempeño de sus funciones.

No existe un programa sólido de Salud Ocupacional en la empresa, sin embargo existen actividades propias del mismo que propenden por la conservación de la salud de los trabajadores.

La implementación de este Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en OHSAS 18001 2007, es la herramienta que dará el engranaje necesario para articular todas las actividades aisladas que se realizan para mejorar la salud de los trabajadores y su desempeño logrando simultáneamente un incremento en la productividad de la empresa.

Se requiere la vinculación de todo el equipo de trabajo, desde el área administrativa hasta el personal operativo, para continuar con el siguiente paso de la norma OHSAS 18001 que corresponde a la implementación partiendo del concepto de mejora continua como punto de retroalimentación permanente.

El compromiso existente por parte del área directiva en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, permite mejorar calidad de vida de los trabajadores y de la prestación de los servicios; con el propósito de convertirse en una IPS líder en el mercado, basado en estándares internacionales que aumenten su competitividad.

Es fundamental, diseñar y cumplir un cronograma de capacitación, educación, inducción y re inducción del personal, donde se incluyan, entre otros, temas de salud ocupacional y seguridad industrial, que ayuden a fomentar las prácticas seguras y evitar el riesgo de daños a la salud.

De acuerdo a la revisión de cumplimiento de normas legales en salud ocupacional, se evidencia adherencia en un alto porcentaje, no obstante falta implementar todo lo exigido por la legislación Colombiana.

La infraestructura física de la empresa es acorde a las necesidades para la prestación del servicio, sin embargo, ciertos aspectos, tales como las puertas, la señalización y las salidas de emergencia deben ser corregidas para lograr el cumplimiento de las especificaciones legales.

Existe un plan de emergencias diseñando que se encuentra en la fase de socialización, pero no se han realizado actividades de capacitación, no se han conformado brigadas de emergencias ni se han realizado simulacros y otras actividades que permitan determinar la capacidad de respuesta del personal ante una situación real.

Se evidencia gran avance en el desarrollo del programa de salud ocupacional, aunque falta integrar algunos subprogramas que se están implementando actualmente.

Existen metodologías de intervención “análisis de factores de riesgo ocupacional” y el “TUTTAVA” (Programa para medir y motivar el mantenimiento de los sitios de trabajo), que permiten identificar los riesgos existentes y sugerir alternativas de control para mejorar las condiciones de trabajo.

Falta mayor compromiso de parte del personal en el reporte de las condiciones inseguras presentes en su ambiente de trabajo causando limitación para establecer procedimientos seguros.

Los resultados evidenciados en la matriz de identificación de peligros evaluación de riesgos y determinación de controles permiten realizar la planificación de los objetivos y programas a realizar en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

De acuerdo a evaluaciones de puestos de trabajo, la empresa determinó puntos críticos para los cuales dispone de normas específicas de seguridad que están definidas y detalladas en los manuales de procesos y procedimientos.

10. RECOMENDACIONES

La gerencia debe designar un grupo de trabajo interdisciplinario que permita establecer que permita establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa basado en la norma OHSAS 18001:2007 garantizando la disponibilidad del recurso humano, físico, financiero y tecnológico para su logro.

Se debe fomentar un sistema de comunicación directa de todo el personal de la empresa, que permita la socialización de la planificación del sistema de gestión generando la participación del los trabajadores y su compromiso en la fase de implementación.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional permite la mejora continua de la organización al fomentar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la organización por medio de herramientas y actividades específicas.

Es fundamental lograr el cumplimiento de cada uno de los requisitos legales en materia de Salud Ocupacional para mejorar las condiciones laborales del personal de la empresa, evitar sanciones y aumentar la productividad de la empresa.

Implementar un programa de mejora de las competencias organizacionales y técnicas de salud ocupacional.

Diseñar y mantener a disposición del personal y de las autoridades competentes, un sistema de información y registro de todas las actividades que se desarrollan en el área de salud ocupacional.

Establecer y programar sistemas de vigilancia para evaluar los riesgos propios de de los puestos de trabajo y de otros factores que puedan generarlos, enfocados en forma prioritaria a riesgo ergonómico y químico.

Instaurar medidas de control para los riesgos calificados como de grado medio o bajo ya que pueden originar consecuencias a largo plazo en la salud de los trabajadores y

ser una fuente generadora de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Realizar inspecciones a los puestos de trabajo, identificando los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y diseñar medidas preventivas para evitar riesgos que afecten su salud.

Investigar, realizar seguimiento activo a los incidentes de trabajo y retroalimentar a todo el personal con las conclusiones obtenidas en cada proceso para disminuir e idealmente evitar su recurrencia y la presentación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Crear e implementar el programa de reposición y mantenimiento de luminarias de la IPS.

Determinar la presencia de riesgo psicosocial en la empresa y realizar capacitaciones que favorezcan la disminución en la incidencia dentro de la población laboral

Definir el manual de seguridad y salud ocupacional de la empresa con el fin de minimizar o eliminar los riesgos de los empleados.

Se deben crear espacios de participación de los empleados donde se identifiquen y valoren los riesgos a los cuales se encuentra expuestos.

Diseñar campañas educativas enfocadas para la promoción de la salud en el trabajo, generando el desarrollo de la cultura organizacional enfocada en salud ocupacional y mejorando el clima laboral lo cual se reflejara en el aumento de la calidad en la prestación del servicio.

Realizar jornadas de concientización para el uso de equipos de protección personal y de implementación de medidas de control generando un compromiso con la seguridad y la salud ocupacional y permitan trabajar en un ambiente que evite accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Programar auditorias internas que permitan establecer las no conformidades y realizar el seguimiento respectivo, mejorando el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA

1. BARRERA, C. Manual Sobre Salud Ocupacional Para Trabajadores y Miembros de Comités de Higiene y Seguridad Industrial. Colombia, OPS/OMS, 1988.
2. PERU. DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL. DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD OCUPACIONAL. Manual de Salud Ocupacional. Lima: Dirección General de Salud Ambiental, 2005.
3. CONSEJO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL DE SUECIA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE GINEBRA, AGENCIA PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL DE SUECIA. Manual de Entrenamiento Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo. 1ª Edición en Español. Estocolmo, Suecia, Septiembre 1994.
4. A.R.P COLPATRIA. Guía Para La Elaboración De Un Programa de Salud Ocupacional Empresarial. Colombia, 2003.
5. ARTÍCULOS DE SEGURIDAD S.A. Compendio de normas legales en salud ocupacional. Bogotá: ARSEG, 2008.
6. HENAO, F. Introducción a la Salud Ocupacional. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2006.
7. RUIZ RUIZ, Victor Freddy y ESPINOSA, Ángela Maritza. Diseño de un Programa de Salud Ocupacional para la E.S.E. Hospital Pbro. Emigdio Palacio de Entrerrios [Registro para optar el título de Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional]. Medellín: CES, 2000.
8. SANIN CALAD, Jorge Hernán, PÉREZ PÉREZ, Luz Marina, RODRÍGUEZ CHICUASUQUE, Rocío y MEJÍA OSPINA, Juan Fernando. Programa de Salud Ocupacional E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí. Medellín: CES, 1998.

9. BARRERO, D y Otros. Guía para la elaboración del Programa de Salud Ocupacional de Empresa. Bogotá: Seguro Social Protección Laboral, 2002.
10. GIL HERNÁNDEZ, Luisa Fernanda. Diagnóstico, Evaluación e Intervención en el Programa de Salud Ocupacional, en Templamos S.A, Abril – Agosto 2007. Trabajo de Grado para optar al título de Profesional en Administración en Salud: Gestión Servicios de Salud. [CD ROM]. Medellín: Universidad de Antioquia, 2007.
11. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100 por la cual se implementa el sistema de Seguridad Social Integral. Bogotá: El congreso, 1993.
12. INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas colombianas para la presentación de trabajos de investigación. Sexta actualización. Santa fe de Bogotá D.C.: ICONTEC, 2008.
13. OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT SERIES. Occupational Health and Safety Management Systems. Requirements. London, United Kingdom, (OHSAS 18001:2007). 22 p.
14. CHICA CHING, Yeni y SEPÚLVEDA, Juan Rafael. Diseño Del Programa De Salud Ocupacional Para Una Entidad Prestadora De Servicios De Salud Pereira Risaralda. Tesis. (Ingeniero Industrial). Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingeniería Industrial, 2008. R Tesis 613.62 CH532.
15. ICONTEC International. Compendio de bases y otros trabajos de grado. Bogotá, DC: ICONTEC, 2007. Disponible en: http://www.icontec.org/BancoConocimiento/C/compendio_de_tesis_y_otros_trabajos_de_grado/compendio_de_tesis_y_otros_trabajos_de_grado.asp?CodIdioma=ESP.
16. BIBLIOTECA JORGE ROA MARTÍNEZ. Universidad Tecnológica de Pereira. Colección Tesis Digitales. Disponible en: <http://biblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/Ssaludocupacional.htm>.

17. RUBIO ROMERO, Juan Carlos. Gestión De La Prevención De Riesgos Laborales: OHSAS 18001 - Directrices OIT y Otros Modelos. España: Ed. Díaz de Santos S.A., 2002. Disponible en : http://books.google.com.co/books?id=c_GaullyohIC&pg=PA63&lpg=PA63&dq=antecedentes+ohsas+18001&source=bl&ots=VsXO3KtV5l&sig=Tg2cyPgXH-BCErIqd9f12uG0ht8&hl=es&ei=PofWSs_LAZKstgegpPjzBg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=7&ved=0CBoQ6AEwBg#v=onepage&q=antecedentes%20ohsas%2018001&f=false
18. Norma Internacional ISO 9001. Sistemas de gestión de la calidad –Requisitos. Traducción Certificada. Año 2000. Disponible en: <http://www.mantenimientomundial.com/sites/mmnew/her/normas/Iso9001.pdf>.
19. Norma Internacional ISO19011. Directrices Para La Auditoría De Los Sistemas De Gestión De La Calidad y/o Ambiental. Traducción Certificada. Año 2002 Disponible en: <http://www.procosi.org/calidad/files/nb-iso19011-2002.pdf>.
20. Norma Internacional ISO 9000. Sistemas de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario. Traducción Certificada. Año: 2005. Disponible en: <http://www.procosi.org/calidad/files/nb-iso9000-2005.pdf>.
21. CREAR. Centro de Recursos de enfermería. Universidad de la Sabana 2004. Glosario de términos en Salud Ocupacional. Disponible en: <http://sabanet.unisabana.edu.co/crear/paginas/saludocupacional/GLOSARIO.htm#100>

ANEXO 1. MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS, VALORACION DE RIESGOS Y DETERMINACION DE CONTROLES PARA LA IPS CENTRO MEDICO ODONTOLOGICO EL PORTAL DE LA SALUD LTDA.

AREA	OR	DESCRIPCION DEL PELIGRO	CATEGORIA	E	PROC	T	RIESGOS				FP	GR	EVALUACION	CONTROLES		
							C	E	P	G.P						
EDICINA Y ECOGRAFIAS	SC B	Exposición del personal a problemas conductuales o de tipo social por parte de los usuarios	Problemática social actual o problemas propios del individuo	7	5	F	realizar procedimiento adherido a la norma	4	2	4	32	Bajo	3	96	Bajo	capacitaciones periódicas para mantener adherencia a protocolos de atención
						M	Realizar el procedimiento en el área de trabajo adecuada.	1	10	1	10		1	10		Dar a conocer a los usuarios los deberes y derechos al ingresar a la IPS, mediante información escrita.
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, y reportar cualquier evento que se produzca.									socializar con el personal protocolos de atención y de cómo reaccionar ante situaciones de índole social
O R: Origen del Riesgo		RIESGOS														
F : Físicos				NE Numero de trabajadores expuestos												
Q: Químicos				T E. Tiempo de exposición												
B: Biológicos				G P Grado de peligrosidad												
P: Psicolaborales				INT GP Interpretación grado de peligrosidad												
E: Ergonómicos				INT G R Interpretación Grado de Repercusión												
S: Seguridad																
ST: Saneamiento																
T: Tránsito																
N: Naturales																
SC: Sociales																
						T	evento que se produzca.									trabajo

AREA DE LABORATORIO CLINICO																		
A R E A	O R	CONDICIONES DE TRABAJO FACTOR DE RIESGO	FUENTE	EFECTOS POSIBLES	N E	Hrs TE	SISTEMA DE CONTROL ACTUAL	C	E	P	G.P	INT		F P	GR	INT GR	CONTROLES SUGERIDOS	
												GP	GR					
LABORATORIO CLINICO	B	Muestra por venopunción	Pinchazo con aguja de la jeringa con que se toma la muestra	Herida o laceración con elemento corto punzante, desarrollar enfermedades infectocontagiosas por contacto directo	1	2	F	4	10	10	400	Medio	5	2000	Medio	T	F	Continuar con proceso adherido a manual de funciones.
							M										M	ninguno
							T										T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario y seguir con cumplimiento de normas de bioseguridad de área
	B	Muestra de orina por sonda	Contacto con fluidos del paciente	Contaminación del personal que realiza el procedimiento. Contacto con fluidos del paciente	1	2	F	1	10	4	40	Bajo	5	200	Bajo	T	F	Continuar con proceso adherido a manual de funciones.
							M										M	ninguno
							T										T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario y seguir con cumplimiento de normas de bioseguridad de área
	B	Toma de muestra frotis rectal	Contacto con fluidos del paciente	Contacto con fluidos del paciente, Desarrollar enfermedades infectocontagiosas	1	2	F	4	6	1	24		5	120	Bajo	F	Continuar con proceso adherido a manual de funciones, brindar adecuadas recomendaciones al usuario para la toma del examen	

			por contacto directo.			M	ninguno						Bajo				M	ninguno
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, (guantes, mascarilla) y reportar cualquier evento que se produzca.										T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario y seguir con cumplimiento de normas de bioseguridad de área
B	Toma de directo y gram de secreción uretral	Contacto con fluidos del paciente cuando se toma la muestra en el pene.	Contaminación del personal que realiza el procedimiento, contacto con fluidos del paciente en el área de la muestra.	1	2	F	realizar procedimiento adherido al manual de procedimientos	4	2	1	8	Bajo	5	40	Bajo	F	continuar con proceso adherido a manual de funciones, brindar adecuadas recomendaciones al usuario para la toma del examen	
						M	ninguno									M	ninguno	
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, (guantes, mascarilla) y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario y seguir con cumplimiento de normas de bioseguridad de área	
B	Toma de directo y gram de secreción vaginal	Contacto con fluidos de la paciente cuando se toma la muestra en la vagina	Contaminación del personal que realiza el procedimiento, contacto con fluidos del paciente en el área de la muestra.	1	2	F	Realizar procedimiento adherido al manual de procedimientos	4	10	7	280	Bajo	5	1400	Bajo	F	continuar con proceso adherido a manual de funciones, brindar adecuadas recomendaciones al usuario para la toma del examen	
						M	ninguno									M	ninguno	
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, (guantes, mascarilla) y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario y seguir con cumplimiento de normas de bioseguridad de área	
B	Toma de citología	Contacto con fluidos de la paciente cuando se toma la muestra en	Contaminación del personal que realiza el procedimiento, con fluidos de la paciente en el área de la	1	2	F	Realizar procedimiento adherido al manual de procedimientos	4	10	10	400		5	2000	Medio	F	Continuar con proceso adherido a manual de funciones, brindar adecuadas recomendaciones al usuario para la toma del examen	
						M	Ninguno					Medio				M	Ninguno	

		el cuello de la vagina	muestra.			T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, (guantes, mascarilla) y reportar cualquier evento que se produzca.											T	mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario y seguir con cumplimiento de normas de bioseguridad de área
B	Procesamiento de muestras.	Rompimiento de tubos, placas, frascos donde se recolectan las muestras.	Herida con elemento corto punzante, contacto del personal con los líquidos recolectados en el tubo	1	5	F	Realizar procedimiento adherido al manual de procedimientos	4	10	10	400	Medio	5	2000	Medio	F	Verificar que la muestra que se procesa, coincida con el número de asignación del paciente en el momento del registro del laboratorio.		
						M	Se realiza proceso en área establecida para ello									M	Verificar protocolo de asignación de áreas e insumos correspondientes.		
						T	Se adhiere a protocolo de área									T	Se sugiere la adherencia del personal encargado en las actualizaciones realizadas en protocolos y manuales estandarizados en el área.		
B	Manejo de reactivos en el laboratorio.	Contaminación accidental durante la manipulación de reactivos y soluciones.	Exposición a reactivos y soluciones durante el procesamiento de muestras, Diferentes a nivel orgánico, dependiendo del reactivo al que se está expuesto.	1	5	F	Realizar procedimiento adherido al manual de procedimientos	6	10	10	600	Medio	3000	Medio	F	Implementar matriz de compatibilidad en reactivos a utilizar en determinadas técnicas.			
						M	El área donde se realiza cumple con la normatividad vigente								M	Continuar con los controles de temperatura y humedad relativa en área de almacenaje, según proveedor.			
						T	Se adhiere a protocolo de área, trabaja con las normas de bioseguridad y seguridad exigidas para la labor.								T	Seguimiento en normas de bioseguridad y seguridad industrial a los riesgos que se puede estar expuestos.			

O R: Origen del Riesgo	RIESGOS
---------------------------	----------------

F : Físicos	SC: Sociales	N	Numero de trabajadores
Q: Químicos		E	expuestos
B: Biológicos		T E.	Tiempo de exposición
P: Psicolaborales		G P	Grado de peligrosidad
E: Ergonómicos		INT GP	Interpretación grado de peligrosidad
S: Seguridad		INT G R	Interpretación Grado de Repercusión
ST: Saneamiento			
T: Tránsito			
N: Naturales			

AREA DE ODONTOLOGIA

AREA	O R	CONDICIONES DE TRABAJO FACTOR DE RIESGO	FUENTE	EFECTOS POSIBLES	N E	Hrs	SISTEMA DE CONTROL ACTUAL	C	E	P	G. P	INT	F P	GR	INT G R	CONTROLES SUGERIDOS		
						TE						GP			INT G R			
ODONTOLOGIA E HIGIENE ORAL	B	Cita de higiene oral de primera vez	Contacto con líquidos orales o sangre del paciente por contacto directo o por partículas que salpican	Contaminación del odontólogo que realiza el procedimiento con líquidos orales o sangre del paciente	1	8	F	1	10	10	100	Bajo	1	100	Bajo	F	Ninguna	
							M									M	Ninguna	
							T									T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario.	
	B	Evaluación de usuarios en consulta odontológica por primera vez	Pinchazo con instrumental utilizado en consulta odontológica	Pinchazo con aguja que se realiza evaluación al usuario, Laceraciones con elemento corto punzante	3	8	F	1	10	10	100	Bajo	2	200	Bajo	F	Ninguna	
							M									M	Ninguna	
							T									T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario.	

							produzca, adherencia al protocolo de atención											
B	Aplicación de anestesia para procedimiento de exodoncia, endodoncia	Pinchazo con aguja que se aplica la anestesia	Laceración con elemento corto punzante, desarrollar enfermedades infectocontagiosas, heridas, por contacto directo.	3	8	F	Brindar al usuario la información completa acerca del procedimiento que se realiza.	4	10	10	400	Medio	4	1600	Medio	F	Ninguna	
						M	Adecuados espacios de atención para la cita de primera vez									M	Ninguna	
						T	Todas las medidas de bioseguridad para el procedimiento: utilización de guantes y careta, instrumental esterilizado, adherencia al protocolo de atención establecido y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario.	
B	Realización de exodoncia, endodoncia	Contacto con sangre, líquidos orales del paciente, mordidas o corte con Instrumental odontológico	Contaminación del odontólogo o herida por elemento corto punzante, desarrollar enfermedades infectocontagiosas, heridas, por contacto directo	3	3	F	Brindar al usuario la información completa acerca del procedimiento que se realiza.	4	6	7	168	Bajo	4	672	Bajo	F	Ninguna	
						M	Adecuados espacios de atención para la cita de primera vez									M	Ninguna	
						T	Todas las medidas de bioseguridad para el procedimiento: utilización de guantes y careta, instrumental esterilizado, adherencia al protocolo de atención establecido y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario.	

B	Tratamiento de caries dental	Contacto con fluidos orales del paciente, mordidas o laceración con instrumental odontológico	Contaminación del odontólogo o herida por elemento corto punzante	3	8	F	Brindar al usuario la información completa acerca del procedimiento que se realiza.	1	10	4	40	Bajo	3	120	Bajo	F	Ninguna
						M	adecuados espacios de atención para la cita de primera vez									M	Ninguna
						T	Todas las medidas de bioseguridad para el procedimiento: utilización de guantes y careta, instrumental esterilizado y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Mantener los equipos de protección personal durante la atención del usuario.
S, B	Desinfección y desgerminación de material.	Contacto con líquidos orales, sangre, mordidas o pinchazo con material infectado al momento de la desinfección	Pinchazo con material contaminado, desarrollar enfermedades infectocontagiosas, herida	4	8	F	Se manipula material contaminado según protocolo establecido	4	6	7	168	Bajo	2	336	Bajo	F	Ninguna
						M	Zona de desgerminación y desinfección adecuada con jabones neutros, jabón enzimático y amonio cuaternario.									M	Hacer evaluaciones periódicas de toma de muestras para descartar la existencia de microorganismos en el área.
						T	Proceso con personal responsable en cada área y basados en el manual de proceso del área.									T	Ninguna
S	Proceso de Esterilización de equipos o instrumental	conexión eléctrica, falla o incendio del equipo	Quemadura o herida del personal que manipula la autoclave	4	3	F	Se realiza proceso según protocolo de esterilización de la IPS.	6	6	10	360	Bajo	2	720	Bajo	F	Seguir con el cumplimiento en cronograma de mantenimiento preventivo y reportar los incidentes en forma inmediata
						M	Área de esterilización debidamente señalizada y con acceso restringido a todo el personal.									M	ninguna

						T	Personal responsable del proceso, capacitado y actualizado en el manejo de esterilización y aseo del área.										T	Permitir la realización del proceso solo del personal que esta capacitado.
S	Proceso de Esterilización de equipos o instrumental	Explosión de autoclave	Mal proceso de esterilización o falla del equipo, quemadura o herida del personal que manipula la autoclave	4	3	F	Se realiza proceso según protocolo de esterilización de la IPS.	6	6	10	360	Medio	5	1800	Medio	F	seguir con el cumplimiento en cronograma de mantenimiento preventivos y reportar los incidentes en forma inmediata	
						M	Área de esterilización debidamente señalizada y con acceso restringido a todo el personal.									M	ninguna	
						T	Personal responsable del proceso, capacitado y actualizado en el manejo de esterilización y aseo del área.									T	Permitir la realización del proceso solo del personal que esta capacitado.	
B	Toma de Rayos X odontológicos		Irradiación del personal durante el proceso, Varían dependiendo del nivel de la exposición	2	1	F	se realiza proceso según protocolo de Rayos X odontológicos	4	6	4	96	Bajo	1	96	Bajo	F	Ninguna	
						M	Área de rayos X odontológicos debidamente señalizada.									M	Mantener área de rayos X en completo orden	
						T	Personal responsable del proceso, manejo correcto de dosímetros según periodicidad establecida por la norma.									T	continuar con la realización del exámenes de control en sangre según periodicidad establecida	
F	Funcionamiento de compresor de odontología	Ruido emitido por el compresor ubicado en el tercer piso.	problemas físicos relacionados a exposición al ruido durante la	3	7	F	Equipo con alto nivel de ruido, se tiene en área aislada con ingreso restringido.	6	10	10	600			600	Bajo	F	No se tienen mediciones de nivel de decibeles de emisión.	

						M	ubicado en área aislado de la parte asistencial					Medio			M	Mantener el área aislada
						T	ninguno								T	Cuando ingrese el trabajador ingresar con protección auditiva.

O R: Origen del Riesgo	RIESGOS
---------------------------	----------------

<p>F : Físicos Q: Químicos B: Biológicos P: Psicolaborales E: Ergonómicos S: Seguridad ST: Saneamiento T: Tránsito N: Naturales SC: Sociales</p>	<p>NE Numero de trabajadores expuestos T E. Tiempo de exposición G P Grado de peligrosidad INT GP Interpretación grado de peligrosidad INT G R Interpretación Grado de Repercusión</p>
---	--

AREA DE ENFERMERIA																		
AREA	OR	CONDICIONES DE TRABAJO FACTOR DE RIESGO	FUENTE	EFECTOS POSIBLES	NE	Hrs.	SISTEMA DE CONTROL ACTUAL	C	E	P	G.P	INT	FP	GR	INT GR	CONTROLES SUGERIDOS		
						TE						GP			INT GR			
ENFERMERIA	B	Lavado de campo operatorio para unguetomia	Fluidos infectados en el campo operatorio	Contaminación del personal que realiza el procedimiento	2	6	F	6	6	7	252	Bajo	1	252	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.	
							M									Ninguno	M	Ninguno
							T									Todas las medidas de bioseguridad para el procedimiento: utilización de guantes y reportar cualquier evento que se produzca.	T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS
	B	Lavado de campo operatorio, para sutura en piel	Fluidos infectados en el campo operatorio	Contaminación del personal que realiza el procedimiento	2	6	F	6	6	7	252	Bajo	1	252	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.	
							M									Ninguno	M	Ninguno
							T									Todas las medidas de bioseguridad para el procedimiento: utilización de guantes y reportar cualquier evento que se produzca.	T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS
	B	Aplicación de anestesia local	Pinchazo con aguja.	Herida con elemento corto punzante, Desarrollar enfermedades infectocontagiosas, heridas, por contacto directo.	5	8	F	4	10	4	160	Bajo	2	320	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.	
							M									Ninguno	M	Ninguno
							T									Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento (guantes, guardián), y reportar cualquier evento que se produzca.	T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS, fortalecer información del manejo de elementos

																			corto punzantes.
B	Realización de procedimiento medico	Contacto con fluidos de la herida	Contaminación del médico que realiza el procedimiento, Desarrollar enfermedades infectocontagiosas por contacto directo	3	3	F	Realizar procedimiento adherido al manual de procesos y procedimientos	4	6	7	168	Bajo	1	168	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.		
						M	Ninguno									M	Ninguno		
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS		
B	Aplicación de anestesia para cauterización de lesiones en piel.	Pinchazo con aguja.	Herida con elemento corto punzante, Desarrollar enfermedades infectocontagiosas, heridas, por contacto directo	4	3	F	Realizar procedimiento adherido al manual de procesos y procedimientos	4	6	7	168	Bajo	2	336	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.		
						M	Ninguno									M	Ninguno		
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS, fortalecer información del manejo de elementos corto punzantes.		
S	Realización del procedimiento de cauterización	Quemadura con punta del electrodo	Herida en piel y contacto con fluidos del paciente contenidos en la punta del electrocauterio	3	2	F	Realizar el procedimiento por personal capacitado, medico de consulta externa.	1	6	4	24	Bajo	1	24	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.		
						M	Ninguno									M	Ninguno		
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la		

																		IPS
B	Preparación del área para inserción del DIU (dispositivo intrauterino)	Contacto con fluidos del paciente	Contaminación del personal que realiza el procedimiento, Desarrollar enfermedades infectocontagiosas por contacto directo.	2	1	F	Seguimiento del protocolo de inserción.	1	6	4	24	Bajo	1	24	Bajo	F	Informar a la usuaria bien el desarrollo del procedimiento y las recomendaciones respectivas.	
						M	Ninguno									M	Ninguno	
						T	Realizar el procedimiento con equipos de protección personal y todas las medidas de protección									T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS	
B	Punción del pulpejo para toma de muestra de sangre (glucometría).	Contacto directo con la sangre del paciente	Contacto con sangre del paciente o con la lanceta donde se pone la muestra	2	1	F	realizar procedimiento adherido al manual de procesos y procedimientos	1	1	1	1	Bajo	1	1	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.	
						M	Ninguno									M	Ninguno	
						T	Poner en práctica las medidas de bioseguridad establecidas para el procedimiento, y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS, fortalecer información del manejo de elementos corto punzante.	
B	Curaciones - lavado de heridas	Contacto con fluidos de la herida.	Contaminación del personal que realiza el procedimiento con fluidos infectados en el campo operatorio	2	1	F	realizar procedimiento adherido al manual de procesos y procedimientos	4	6	4	96	Bajo	2	192	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.	
						M	Ninguno									M	Ninguno	
						T	Todas las medidas de bioseguridad para el procedimiento: utilización de guantes, y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS	

	B	Inyectología, aplicación intramuscular	Pinchazo con aguja.	Pinchazo con aguja que se aplica el medicamento, Herida con elemento corto punzante	2	2	F	Realizar procedimiento adherido al manual de procesos y procedimientos	1	10	4	40	Bajo	2	80	Bajo	F	Realizar el procedimiento según descripción en el manual.
							M	Ninguno									M	Ninguno
							T	Todas las medidas de bioseguridad para el procedimiento: utilización de guantes, y reportar cualquier evento que se produzca.									T	Vigilar que las normas de bioseguridad para el proceso sean las adecuadas para la seguridad del usuario y del personal de la IPS, fortalecer información del manejo de elementos corto punzante.

O R: Origen del Riesgo	RIESGOS															
---------------------------	----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

F : Físicos	N Numero de trabajadores
Q: Químicos	E expuestos
B: Biológicos	T E. Tiempo de exposición
P: Psicolaborales	G P Grado de peligrosidad
E: Ergonómicos	INT GP Interpretación grado de peligrosidad
S: Seguridad	INT G R Interpretación Grado de Repercusión
ST: Saneamiento	
T: Tránsito	
N: Naturales	
SC: Sociales	

USUARIOS																
AREA	O R	CONDICIONES DE TRABAJO FACTOR DE RIESGO	FUENTE	EFECTOS POSIBLES	SISTEMA DE CONTROL ACTUAL	C	E	P	G.P	INT	FP	GR	INT	CONTROLES SUGERIDOS		
										GP			G R			
USUARIO	F	Toma de rayos X odontológicos por parte del odontólogo al usuario	Exposición del usuario durante la toma de la placa oral	En el plazo inmediato no se evidencian efectos, solo se presentan cuando la exposición es muy repetitiva (cáncer).	F	Se indaga al usuario acerca de condiciones actuales de salud, si esta en embarazo o tiene alguna patología que represente riesgo en la toma de los rayos X.	1	1	1	1		1	1	Bajo	F	Seguir con cumplimiento de mantenimiento preventivo y correctivo del equipo.
					M	Mantener el área restringida y cumpliendo con las condiciones adecuadas para su utilización según la normatividad vigente.					M				Mantener el área restringida y cumpliendo con las condiciones adecuadas para su utilización según normatividad vigente	
					U	Responder al interrogatorio del profesional antes de la toma de la placa.					U				ninguno	
	F	Exposición a radiaciones ultravioleta en áreas locativas.	Lámpara halógenas y de tungsteno	En el plazo inmediato no se evidencian efectos, solo se presentan cuando la exposición es muy repetitiva y esta acompañada de otras situaciones desencadenantes (cáncer).	F	Se hace mantenimiento y reposición solo cuando se presenta el daño.	1	1	1	1		1	1	Bajo	F	Implementar el programa de mantenimiento y reposición de luminarias.
					M	ninguno					M				ninguno	
					U	ninguno					U				ninguno	
	F	Radiaciones por microondas y radiofrecuencia	Ondas emitidas por televisor ubicado en el área de la sala de espera en recepción	En el plazo inmediato no se evidencian efectos, solo se presentan cuando la exposición es muy repetitiva.	F	ninguno	1	1	1	1		1	1	Bajo	F	ninguno
					M	ninguno					M				ninguno	
					U	ninguno					U				ninguno	

S	Incendio o explosión en áreas locativas	Cualquier fuente eléctrica o por medio de conductores	Asfixia, quemaduras en piel, broncoespasmo, muerte	F	Se cumple cronograma de mantenimiento en todas las instalaciones eléctricas de la IPS.	4	1	1	4	Bajo	5	20	Bajo	F	Continuar con mantenimiento de instalaciones eléctricas, fortalecer la información con los empleados acerca del reporte de incidentes en las áreas.
				M	Se cumple cronograma de mantenimiento en todas las instalaciones eléctricas de la IPS, verificación por parte del comité de gerencia del ambiente físico, se supervisa la ubicación y las fechas de vencimiento de los extintores ubicados en cada piso de la empresa.									M	Mantener información para el usuario en las carteleras de la empresa, verificar la correcta señalización de las áreas de evacuación, informar a los usuarios del plan de emergencia en la liga de usuarios.
				U	ninguno									U	Invitar a los usuarios cuando se programen las actividades de simulacros.
S	pisos resbaloso en área de acceso de personal	Pisos en condiciones inseguras debido a derrame de líquidos o fluidos grasos.	Caídas, esguinces, fracturas, laceraciones y traumas.	F	Se mantienen los pisos en adecuadas condiciones y se reportan daños cuando se presentan.	1	2	1	2	Bajo	5	10	Bajo	F	Utilizar señalización de precaución cuando se presenta alguna situación mientras se le da solución.
				M	Evitar los derrames en las áreas de circulación de los usuarios.									M	Terminar de implementar el programa TUTTAVA en la empresa.
				U	Los usuarios respetan los espacios que se encuentran delimitados cuando se realiza el mantenimiento.									U	Continuar con la educación a los usuarios en las reuniones de liga de usuarios.
SC	Si la empresa llega a ser objeto de hurto, asalto o manifestaciones sociales o empresariales de la zona	Personal externo a la empresa que ejerce actividad delictiva o que participen en manifestaciones.	Pérdida de objetos de valor, lesiones físicas y psicológicas, muerte.	F	Mantener buenas relaciones con los habitantes de los barrios vecinos, ya que son zonas del alto conflicto social y con problemas seguridad.	10	1	1	10	Bajo	5	50	Bajo	F	Mantener vigilancia sobre las actividades que puedan intervenir en el funcionamiento normal de la empresa.
				M	Se aplica el plan de emergencias para manejo de situaciones de riesgo social.									M	Participar de las reuniones con los entes gubernamentales para el control de la situación de seguridad actual.

					U	ninguno											U	Iniciar y mantener la educación a los usuarios en las reuniones de liga de usuarios.
SC	Si la empresa llega a ser objeto de desastres naturales	Situaciones naturales que pueden alterar la estabilidad y seguridad de los usuarios como terremotos, inundaciones y vendavales	Perdida de objetos de valor, lesiones físicas y psicológicas, muerte.	F	Ninguno												F	Mantener vigilancia sobre las actividades que puedan intervenir en el funcionamiento normal de la empresa.
				M	Se tiene diseñado el plan de emergencias.	1	0	1	1	10	Bajo	5	50	Bajo	M	Socializar el plan de emergencias.		
				U	ninguno											T	Iniciar y mantener la educación a los usuarios en las reuniones de liga de usuarios.	

O R:	Origen del Riesgo	RIESGOS
------	-------------------	----------------

F : Físicos	NE	Numero de trabajadores expuestos
Q: Químicos	T E.	Tiempo de exposición
B: Biológicos	G P	Grado de peligrosidad
P: Psicolaborales	INT GP	Interpretación grado de peligrosidad
E: Ergonómicos	INT G R	Interpretación Grado de Repercusión
S: Seguridad		
ST: Saneamiento		
T: Tránsito		
N: Naturales		
SC: Sociales		

ANEXO 2. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES.

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL								
PROCESO	TEMA	REQUISITO LEGAL	ARTICULO	DESCRIPCIÓN	SOPORTE	SI CUMPLE	NO CUMPLE CUMPLE PARCIALMENTE	DESCRIPCION DEL CUMPLIMIENTO
NORMAS PARA PRESERVAR, CONSERVAR Y MEJORAR LA SALUD DE LOS INDIVIDUOS EN SUS OCUPACIONES. LEY 9 DE 1979 ENERO 24 DE 1979.								
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	80 a, b, c, d y e	a. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; b. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; c. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; d. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones; e. Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.	Caracterización de procesos de la IPS Actas de comité Inducción del personal	X		
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	81	La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares	Soporte de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud y a Riesgos profesionales.	X		

GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	82	Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas	Hojas de vida de personal contratos de vinculación laboral	X			
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	83 b	b. Promover y ejercer acciones de investigación, control, vigilancia y protección de la salud de las personas que trabajan, lo mismo que las educativas correspondientes, en cooperación con otros organismos del Estado, instituciones privadas, empleadores y trabajadores	Soporte de reuniones y capacitaciones en la IPS y por fuera de ella.	X			Se realizan acciones encaminadas a la vigilancia epidemiológica de patologías que puedan afectar a los trabajadores, así como acciones de promoción y prevención.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	84 a	Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción	Actividades de educación y participación de los empleados			X	Se realizan algunas actividades pero no dentro del contexto del comité de salud ocupacional. Falta dejar evidencia de cronograma de actividades.
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	84 b	Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional	Actas de reuniones del COPASO, panorama de factores de riesgos, capacitaciones, etc.			X	No se tiene totalmente conformado, se realizan actividades aisladas en Salud Ocupacional.
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	84 c	Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones	Actas de comité			X	Se tiene conformado el comité pero no los programas de Medicina y Seguridad e Higiene.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	84 d	Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo	Registros de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos e infraestructura, según periodicidad definida.	X			

GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	84 e	Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores	Registros, notificaciones e investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.			X	Parcialmente implementado, falta sensibilizar con el personal de la IPS, debido a que no se han presentado accidentes.
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	84 f	Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo	No se ha presentado este requerimiento	X			La IPS siempre esta abierta a las inspecciones e investigaciones que en algún momento requieran las autoridades.
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	84 g	Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control	Registros de asistencias a capacitaciones internas y externas en el tema.			X	Se tiene programación de actividades educativas pero no enmarcadas en los puestos de trabajo

TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES. LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979. Todos los trabajadores están obligados a:									
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	85 a	Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca	Se han realizado reuniones de personal pero falta mayor educación y compromiso del personal.			X	Existe reglamento interno de trabajo. Falta actualización del reglamento de Higiene y Seguridad industrial.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	86 b	Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo	Revisiones de área de trabajo, registros de mantenimiento, equipos en buen estado.			X	Se tiene la información y se hace sensibilización al personal, se cumple parcialmente.

GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	86 c	Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo	Reuniones de personal, cronograma de mantenimiento.				X	Se cuenta con la participación activa del personal referente a las disposiciones de cada puesto de trabajo pero falta mayor compromiso.
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	87	Las personas que presten servicios de salud ocupacional a empleadores o trabajadores estarán sujetos a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud o la entidad en que éste delegue				X		
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	88	Toda persona que entre a cualquier lugar de trabajo deberá cumplir las normas de higiene y seguridad establecidas por esta Ley, sus reglamentaciones y el reglamento de medicina, higiene y seguridad de la empresa respectiva	Actas y capacitaciones, inducciones y reinducciones en el sitio de trabajo.			X		
GESTION ESTRATEGICA	TITULO III. DISPOSICIONES GENERALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	89	Para el funcionamiento de centros de trabajo se requiere licencia expedida conforme a lo establecido en la presente Ley y sus reglamentaciones.	Habilitación de prestación de servicios			X		
GESTION ESTRATEGICA	DE LAS EDIFICACIONES DESTINADAS A LUGARES DE TRABAJO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	90	Las edificaciones permanentes o temporales que se utilicen como lugares de trabajo, cumplirán con las disposiciones sobre localización y construcción establecidas en esta Ley, sus reglamentaciones y con las normas de zonificación urbana que establezcan las autoridades competentes.	Planos, infraestructura física.			X		
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	DE LAS EDIFICACIONES DESTINADAS A LUGARES DE TRABAJO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	92	Los pisos de los locales de trabajo y de los patios deberán ser en general, impermeables, sólidos y antideslizantes; deberán mantenerse en buenas condiciones y en lo posible, secos. Cuando se utilicen procesos húmedos deberán proveerse de la inclinación y canalización suficientes para el completo escurrimiento de los líquidos; de ser necesario, se instalarán plataformas o falsos pisos que permitan áreas de trabajo secas y que no presenten en sí mismos riesgos para la seguridad de los trabajadores.	Infraestructura física			X		

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LAS EDIFICACIONES DESTINADAS A LUGARES DE TRABAJO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	93	Las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistas de la señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes.	Señalización	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	DE LAS EDIFICACIONES DESTINADAS A LUGARES DE TRABAJO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	94	Todas las aberturas de paredes y pisos, foros, escaleras, montacargas, plataformas, terrazas y demás zonas elevadas donde pueda existir riesgo de caídas, deberán tener la señalización, protección y demás características necesarias para prevenir accidentes	Reportes de áreas y listas de chequeo			X	Se debe trabajar mas enmarcado en las resoluciones de salud ocupacional.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	DE LAS EDIFICACIONES DESTINADAS A LUGARES DE TRABAJO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	95	En las edificaciones de varios niveles existirán escaleras fijas o rampas con las especificaciones técnicas adecuadas y las normas de seguridad que señale la reglamentación de la presente Ley.	Señalización, infraestructura física.	X			Se cuenta con escaleras fijas para el desplazamiento de los pacientes.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	DE LAS EDIFICACIONES DESTINADAS A LUGARES DE TRABAJO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	96	Todos los locales de trabajo tendrán puertas de salida en número suficiente y de características apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas.	Infraestructura física			X	Existen varias puertas de acceso, no están con la señalización de salida de emergencia pero si como ruta de evacuación.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	98	En todo lugar de trabajo en que se empleen procedimientos, equipos, máquinas, materiales o sustancias que den origen a condiciones ambientales que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores o su capacidad normal de trabajo, deberán adoptarse las medidas de higiene y seguridad necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos, y aplicarse los procedimientos de prevención y control correspondientes.	Descripción y caracterización de cada uno de los procesos, manual de Bioseguridad, manejo de residuos.			X	No existe implementado como tal un programa de higiene y seguridad industrial, pero se cumple con las normas de bioseguridad de cada área
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DEL SERVICIO	DE LOS AGENTES QUIMICOS Y BIOLÓGICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	101	En todos los lugares de trabajo se adoptarán las medidas necesarias para evitar la presencia de agentes químicos y biológicos en el aire con concentraciones, cantidades o niveles tales que representen riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores o de la población en general.	Descripción y caracterización de cada uno de los procesos, señalización.	X			

GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO	DE LOS AGENTES QUIMICOS Y BIOLÓGICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	102	Los riesgos que se deriven de la producción, manejo o almacenamiento de sustancias peligrosas serán objeto de divulgación entre el personal potencialmente expuesto, incluyendo una clara titulación de los productos y demarcación de las áreas donde se opere con ellos, con la información sobre las medidas preventivas y de emergencia para casos de contaminación del ambiente o de intoxicación	Descripción y caracterización de cada uno de los procesos, demarcación y señalización, Manual de bioseguridad, Manejo de residuos peligrosos..	X			
GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS.	DE LOS AGENTES QUIMICOS Y BIOLÓGICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	103	Cuando se procesen, manejen, o investiguen agentes biológicos o materiales que habitualmente los contengan se adoptarán todas las medidas de control necesarias para prevenir alteraciones de la salud derivados de éstos	Descripción y caracterización de cada uno de los procesos, manual de bioseguridad	X			
GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS.	DE LOS AGENTES QUIMICOS Y BIOLÓGICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	104	El control de agentes químicos y biológicos y en particular, su disposición deberá efectuarse en tal forma que no cause contaminación ambiental aun fuera de los lugares de trabajo, en concordancia con lo establecido en el Título 1 de la presente Ley.	Descripción y caracterización de cada uno de los procesos , manual de bioseguridad, manejo de residuos.	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	DE LOS AGENTES FISICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	105	En todos los lugares de trabajo habrá iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad.	Gerencia del ambiente físico, infraestructura.	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	DE LOS AGENTES FISICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	107	Se prohíben métodos o condiciones de trabajo con sobrecargo o pérdida excesiva de calor que puedan causar efectos nocivos a la salud de los trabajadores	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO	DE LOS AGENTES FISICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	109	En todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente	Gerencia del ambiente físico	X			

GESTION ESTRATEGICA	DE LA ORGANIZACIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	111	En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores.	COPASO, Actas del comité.			X	Esta creado el comité, realiza actividades de prevención de accidentes, pero falta mayor continuidad y participación de los empleados.
GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO	DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. MAQUINARIAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	112	Todas las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se eviten las posibles causas accidente y enfermedad	Hoja de vida de equipos, cronograma de mantenimiento preventivo anual y capacitaciones al personal que lo opera	X			
GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO	CALDERAS Y RECIPIENTES SOMETIDOS A PRESION	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	114	En todo lugar de trabajo deberá disponerse de personal adiestrado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevención y extinción de incendios	Capacitaciones, plan de emergencias.			X	Se tiene el plan de emergencia de la institución, falta socialización con el personal y elegir los integrantes de la brigada
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	CALDERAS Y RECIPIENTES SOMETIDOS A PRESION	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	116	Los equipos y dispositivos para extinción de incendios deberán ser diseñados, construidos y mantenidos para que puedan ser usados de inmediato con la máxima eficiencia. Fabricantes, distribuidores y agencias de mantenimiento de tales equipos estarán sujetos a la vigilancia del Ministerio de Salud o de la autoridad a quien éste delegue y deberán garantizar la eficacia de los equipos.	Presencia de extintores en cantidad y calidad suficiente para atender una emergencia.			X	Se tienen ubicados en cada piso, falta capacitación en el manejo al personal de la IPS.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	RIESGOS ELECTRICOS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	117	Todos los equipos, herramientas, instalaciones y redes eléctricas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos, accionados y señalizados de manera que se prevengan los riesgos de incendio y se evite el contacto con los elementos sometidos a tensión.	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS.	MANEJO. TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	121	El almacenamiento de materiales u objetos de cualquier naturaleza deberá hacerse sin que se creen riesgos para la salud o el bienestar de los trabajadores o de la comunidad	Descripción y caracterización del proceso y su almacenamiento en la IPS.	X			

GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS.	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	122	Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.	Según lo requerido por cada área se da cumplimiento	X			
GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS.	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	123	Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.	Equipos de protección personal con normas técnicas exigidas.	X			
GESTION ESTRATEGICA	MEDICINA PREVENTIVA	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	125	Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.	Capacitaciones internas		X		No se tienen claramente implementados cada uno de los programas, se está realizando el proceso de educación y sensibilización al personal.
GESTION ESTRATEGICA	MEDICINA PREVENTIVA	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	126	Los programas de medicina preventiva podrán ser exclusivos de una empresa o efectuarse en forma conjunta con otras. En cualquier caso su organización y funcionamiento deberá sujetarse a la reglamentación que establezca el Ministerio de Salud	Aun no se cuentan con programas de medicina preventiva implementados.			X	Se cumple parcialmente, ya que aunque se realizan actividades aisladas de prevención, no se cuenta con este programa de acuerdo a las actividades y procesos que se realizan en la IPS.
GESTION ESTRATEGICA	MEDICINA PREVENTIVA	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	127	Todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores.	Ubicación de botiquines, atención medica permanente.	X			
GESTION ESTRATEGICA . PROCESOS DE APOYO	SANEAMIENTO BASICO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	128	El suministro de alimentos y de agua para uso humano, el procesamiento de aguas industriales, excretas y residuos en los lugares de trabajo, deberán efectuarse de tal manera que garanticen la salud y el bienestar de los trabajadores y de la población en general.	Adecuado manejo de elementos de consumo humano, así como servicios públicos de excelente calidad.	X			

GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	SANEAMIENTO BASICO	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	129	El tratamiento y la disposición de los residuos que contengan sustancias tóxicas deberán realizarse por procedimientos que no produzcan riesgos para la salud de los trabajadores y contaminación del ambiente, de acuerdo con las normas contenidas en la presente Ley y demás disposiciones sobre la materia.	Proceso de recolección y disposición final de residuos.	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	SUSTANCIAS PELIGROSAS	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	130	En la importación, fabricación, almacenamiento, transporte, comercio, manejo o disposición de sustancias peligrosas deberán tomarse todas las medidas y precauciones necesarias para prevenir daños a la salud humana, animal o al ambiente, de acuerdo con la reglamentación del Ministerio de Salud	Descripción del proceso de compra, almacenamiento y disposición de sustancias nocivas.	X			
GESTION ESTRATEGICA	RADIOFISICA SANITARIA	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	149	Todas las formas de energía radiante, distinta de las radiaciones ionizantes que se originen en lugares de trabajo, deberán someterse a procedimientos de control para evitar niveles de exposición nocivos para la salud o eficiencia de los trabajadores. Cuando quiera que los medios de control ambiental no sean suficientes, se deberán aplicar las medidas de protección personal y de protección médica necesarias	Descripción del proceso y empleo de Dosímetros.	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	RADIOFISICA SANITARIA	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	150	Para el desarrollo de cualquier actividad que signifique manejo o tenencia de fuentes de radiaciones ionizantes deberán adoptarse por parte de los empleadores, poseedores o usuarios, todas las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de las personas directa o indirectamente expuestas y de la población en general.	Información del proceso y dosímetros	X			
GESTION ESTRATEGICA	RADIOFISICA SANITARIA	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	151	Toda persona que posea o use equipos de materiales productores de radiaciones ionizantes deberá tener licencia expedida por el Ministerio de Salud.	Información del proceso y dosímetros	X			
GESTION ESTRATEGICA	RADIOFISICA SANITARIA	LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979	153	La expedición de reglamentaciones relacionadas con importación, explotación, procesamiento o uso de materiales radiactivos y radio isótopos deberá efectuarse previa consulta a los organismos técnicos nacionales en asuntos nucleares	Información del proceso y dosímetros	X			

**ESTATUTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.
POR EL CUAL SE ESTABLECEN ALGUNAS DISPOSICIONES SOBRE VIVIENDA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO.
RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979**

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DISPOSICIONES GENERALES CAMPO DE APLICACION	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	1	Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.	Especificaciones de cada área de trabajo	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	2a	Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan	Reglamento interno de trabajo.			X	Adherencia del personal administrativo y demás a las normas legales. Falta implementación de algunas exigencias, tales como los subprogramas de medicina e higiene industrial.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	2 b	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución.	Gerencia del ambiente físico			X	Cumplimiento de las normas establecidas en cuanto a higiene y seguridad industrial, pero falta un programa mas estructurado en la IPS que apoye esta rama de la Salud Ocupacional.
GESTION ESTRATEGICA.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	2 c	Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.		X			No se cuenta con servicio medico permanente de medicina industrial. Servicio medico general por ser una IPS de baja complejidad, Hasta la fecha no se han presentado accidentes, por lo cual el proceso no esta desarrollado en su totalidad.

GESTION ESTRATEGICA.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	2 d	Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional	Conformación de COPASO, citas de reuniones		X		Los subprogramas no están implementados en su totalidad.
GESTION ESTRATEGICA.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	2 e	El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.	Reglamento de higiene y seguridad industrial.			X	Se cuenta con Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, pero no es de total conocimiento por parte del personal que labora en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	2 f	Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo	Revisión de puestos de trabajo y capacitaciones al personal, dotación de elementos de protección personal.			X	Se realizan medidas de control y protección, aunque no de forma periódica.
GESTION ESTRATEGICA.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	2 g	Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos	Inducción en procesos a intervenir, sensibilización acerca de posibles peligros.		X		
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	3a	Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación que establezca el patrono en concordancia con el literal a) del Artículo anterior	Actas de reuniones del COPASO			X	Se cumple con gran cantidad de las disposiciones en Salud Ocupacional, pero falta definir los subprogramas y operativizarlos.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	3 b	Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que el patrono suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo	Gerencia del ambiente físico		X		

GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	3 d	Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos	Listas de chequeo	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	3 e	Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Empresa, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.				X	Se realizan estas actividades, pero no enmarcadas en esta ley.
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	3 f	No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores	Reuniones de personal y reglamento interno de trabajo	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	TÍTULO II. DE LOS INMUEBLES DESTINADOS A ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO CAPITULO I. EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	4	<p>Todos los edificios destinados a establecimientos industriales, temporales o permanentes, serán de construcción segura y firme para evitar el riesgo de desplome; los techos o cercas de estructura metálica, presentarán suficiente resistencia a los efectos del viento, y a su propia carga; los cimientos y pisos presentarán resistencia suficiente para sostener con seguridad las cargas para las cuales han sido calculados, y ningún cimiento o piso será sobrecargado por encima de la carga normal</p> <p>PARÁGRAFO. Las edificaciones permanentes o temporales para fines de industria, comercio o servicios, tendrán su extensión superficial en correcta relación con las labores, procesos u operaciones propias de las actividades desarrolladas, y con el número de trabajadores para evitar acumulación excesiva, hacinamiento o distribución inadecuada que impliquen riesgos para la salud</p>	Planos de los 3 pisos, actualizados en el año 2008, infraestructura física.	X			
GESTION ESTRATEGICA PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	5	Las edificaciones de los lugares de trabajo permanentes o transitorios, sus instalaciones, vías de tránsito, servicios higiénico sanitarios y demás dependencias deberán estar contruidos y conservadas en forma tal que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y del público en general.	Infraestructura física.	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	6	En la construcción, reformas o modificaciones de los inmuebles destinados a establecimientos de trabajo, se deberán tener en cuenta, además de los requisitos exigidos en el artículo quinto, los corredores, pasadizos, pasillos, escaleras, rampas, ascensores, plataformas, pasamanos, escalas fijas y verticales en torres, chimeneas o estructuras similares que serán diseñados y construidos de acuerdo a la naturaleza del trabajo, y dispondrán de espacio cómodo y seguro para el tránsito o acceso de los trabajadores.	Planos digitales y actualizados en el año 2008, infraestructura física.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	7	Todo local o lugar de trabajo debe contar con buena iluminación en cantidad y calidad, acorde con las tareas que se realicen; debe mantenerse en condiciones apropiadas de temperatura que no impliquen deterioro en la salud, ni limitaciones en la eficiencia de los trabajadores. Se debe proporcionar la ventilación necesaria para mantener aire limpio y fresco en forma permanente	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	8	Los locales de trabajo tendrán las dimensiones necesarias en cuanto a extensión superficial y capacidad de los locales, de acuerdo con los requerimientos de la industria, para una mejor distribución de equipos, aparatos, etc., en el flujo de materiales, teniendo en cuenta el número de trabajadores en cada lugar de trabajo.	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	11	Las paredes serán lisas, protegidas y pintadas en tonos claros, susceptibles de ser lavadas o blanqueadas y serán mantenidas al igual que el pavimento, en buen estado de conservación, reparándose tan pronto como se produzcan grietas, agujeros o cualquier clase de desperfectos	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	12	Los corredores que sirvan de unión entre los locales, escaleras, etc., y los pasillos interiores de los locales de trabajo que conduzcan a las puertas de salida, deberán tener la anchura precisa teniendo en cuenta el número de trabajadores que deben circular por ellos, y de acuerdo a las necesidades propias de la industria o establecimiento de trabajo. La anchura mínima de los pasillos interiores de los locales de trabajo será de 1,20 metros	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	13	Todo lugar por donde deben transitar los trabajadores, tendrá una altura mínima de 1,80 metros, entre el piso y el techo, en donde se encuentren instaladas estructuras que soportan máquinas, equipos, etc. para evitar accidentes por golpes, etc.; y se colocarán pasarelas metálicas con pasamanos que ofrezcan solidez y seguridad.	Gerencia del ambiente físico	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	14	Todos los locales de trabajo deberán tener una cantidad suficiente de puertas y escaleras, de acuerdo a las necesidades de la industria. Las escaleras que sirvan de comunicación entre las distintas plantas del edificio ofrecerán las debidas condiciones de solidez, estabilidad y seguridad	Gerencia del ambiente físico	X			Infraestructura física en optimas condiciones.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EDIFICIOS Y LOCALES	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	16	Los locales de trabajo contarán con un número suficiente de puertas de salida, libres de todo obstáculo, amplias, bien ubicadas y en buenas condiciones de funcionamiento, para facilitar el tránsito en caso de emergencia. Tanto las puertas de salida, como las de emergencia deberán estar construidas para que se abran hacia el exterior, y estarán provistas de cerraduras interiores de fácil operación. No se deberán instalar puertas giratorias; las puertas de emergencia no deberán ser de corredera, ni de enrollamiento vertical	Plan de emergencia, infraestructura física.		X	Se tienen identificadas dos salidas de la IPS, pero las características de las puertas no cumplen totalmente las condiciones, falta completar algunos requerimientos de señalización y sensibilizar al personal de la IPS	
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO II. SERVICIOS DE HIGIENE	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	17	Todos los establecimientos de trabajo en donde exista alcantarillado público, que funcionen o se establezcan en el territorio nacional, deben tener o instalar un inodoro un lavamanos, un orinal y una ducha, en proporción de uno {1} por cada quince (15) trabajadores, separados por sexos, y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes.	Adecuada disposición de servicios públicos.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	SERVICIOS DE HIGIENE	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	23	El agua para consumo humano debe ser potable, es decir, libre de contaminaciones físicas, químicas y bacteriológicas, Para la provisión de agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales, o instalarse surtidores mecánicos	Servicios públicos, surtidor mecánico..	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	SERVICIOS DE HIGIENE	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	25	En los establecimientos de trabajo, los comedores, casinos, se deberán ubicar fuera de los lugares de trabajo, y separados de otros locales, y de focos insalubres o molestos.	Ubicación de cafetín en el tercer piso.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	SERVICIOS DE HIGIENE	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	26	Los pisos, paredes y techos serán lisos y de fácil limpieza. Tendrán iluminación, ventilación y temperatura adecuada	Infraestructura física.	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPÍTULO IV. DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	28	Se mantendrá en todo momento limpio el local; los residuos de los alimentos o sobrantes se depositarán en un recipiente cerrado para su evacuación. Se conservarán los alimentos que se descomponen a temperatura ambiente, en neveras o congeladores. Se dispondrá de agua potable para el cocimiento de las comidas y para el lavado de los utensilios de la cocina	Caracterización del proceso de disposición final de residuos TUTTAVA	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	29	Todos los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios deberán mantenerse en buenas condiciones de higiene y limpieza. Por ningún motivo se permitirá la acumulación de polvo, basuras y desperdicios	Higiene en sitios de trabajo y áreas comunes.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	30	No se permitirá el barrido, ni las operaciones de limpieza de suelo, paredes y techo susceptibles de producir polvo, en cuyo caso se sustituirán por la limpieza húmeda practicada en cualquiera de sus diferentes formas, o mediante la limpieza por aspiración	Protocolos de aseo y limpieza.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	32	Los pisos de las salas de trabajo y los corredores se mantendrán libres de desperdicios y sustancias que causen daño al trabajador. Se cuidará especialmente de que el pavimento no esté encharcado y se conserve limpio de aceite, grasas u otros cuerpos que lo hagan resbaladizo. Los aparatos, máquinas, instalaciones, etc., deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza	Protocolos de aseo y limpieza.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	33	La limpieza de las salas de trabajo se efectuará siempre que sea posible, fuera de las horas de trabajo y se evitará diseminar polvo al ejecutarla. Las basuras y demás desperdicios se sacarán frecuentemente para mantener siempre en buenas condiciones los locales	Protocolos de aseo y limpieza	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	34	Se evitará la acumulación de materias susceptibles de descomposición, de producir infección, o en general, nocivas o peligrosas, y se evacuarán o eliminarán por procedimientos adecuados los residuos de primeras materias o de fabricación, aguas residuales, etc. y los polvos, gases, vapores, etc., nocivos y peligrosos.	Proceso de disposición final de residuos, protocolos de aseo y limpieza.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	36	deberán tomar medidas efectivas para evitar la entrada o procreación de insectos, roedores u otras plagas dentro del área de trabajo	Soporte de fumigación semestral	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA HIGIENE EN LOS LUGARES DE TRABAJO ORDEN Y LIMPIEZA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	37	En los establecimientos industriales, comerciales u otros semejantes, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores. Siempre que la naturaleza del trabajo lo permita, los puestos de trabajo deberán ser instalados de manera que el personal efectúe sus tareas sentado. Los asientos deberán ser cómodos y adecuados, de tal manera que se evite la fatiga en el trabajo que se realice.	Puestos de trabajo, infraestructura física.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPÍTULO V. EVACUACIÓN DE RESIDUOS O DESECHOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	38	Todos los desperdicios y basuras se deberán recolectar en recipientes que permanezcan tapados; se evitará la recolección o acumulación de desperdicios susceptibles de descomposición, que puedan ser nocivos para la salud de los trabajadores	Código de colores para canecas, según residuos manejados en el área, Manual para el manejo de residuos peligrosos.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EVACUACIÓN DE RESIDUOS O DESECHOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	39	La evacuación y eliminación de estos residuos se efectuará por procedimientos adecuados y previo tratamiento de los mismos de acuerdo a las disposiciones higiénico sanitarias vigentes	Manejo interno de los residuos, contrato con empresa externa para recolección y disposición final de residuos.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EVACUACIÓN DE RESIDUOS O DESECHOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	40	Cuando se manipulen materias orgánicas susceptibles de descomposición o de contener gérmenes infecciosos, se extremarán las medidas higiénicas de limpieza y protección del personal, y si es factible, cometer dichas materias a desinfecciones previas	Protocolo de manipulación de materia orgánica en el laboratorio y enfermería	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EVACUACIÓN DE RESIDUOS O DESECHOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	41	Se dispondrá de drenajes apropiados, capaces de asegurar la eliminación efectiva de todas las aguas de desperdicios, y provistos de sifones hidráulicos u otros dispositivos eficientes para prevenir la producción de emanaciones, manteniéndose constantemente en buenas condiciones de servicio	Adecuación de pocetas y llaves según legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EVACUACIÓN DE RESIDUOS O DESECHOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	42	El suministro de aguas para uso humano y de alimentos, el procesamiento de aguas industriales, la disposición de aguas negras, excretas, basuras, desperdicios y residuos en los lugares de trabajo, deberán efectuarse en forma que garantice la salud y el bienestar de los trabajadores y de la población en general.	Se tiene alcantarillado y agua potable, manejo de residuos.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	EVACUACIÓN DE RESIDUOS O DESECHOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	43	Las aguas de desechos industriales, y demás residuos líquidos o sólidos procedentes de establecimientos industriales, comerciales y de servicios no podrán ser descargados en fuentes o cursos de agua (ríos), alcantarillados, lagos, represas, a menos que las personas responsables adopten las medidas necesarias, para evitar perjuicios, molestias o daños a la fauna o flora acuática con destrucción de los procesos bioquímicos naturales	Adecuación de pocetas y llaves según legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO III. DE LA ILUMINACIÓN.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	79	<p>Todos los lugares de trabajo tendrán la iluminación adecuada e indispensable de acuerdo a la clase de labor que se realice según la modalidad de la industria; a la vez que deberán satisfacer las condiciones de seguridad para todo el personal. La iluminación podrá ser natural o artificial, o de ambos tipos. La iluminación natural debe disponer de una superficie de iluminación (ventanas, claraboyas lumbreras, tragaluces, techos en diente de serrucho, etc.) proporcional a la del local y clase de trabajo que se ejecute, complementándose cuando sea necesario con luz artificial. Cuando no sea factible la iluminación natural, se optará por la artificial en cualquiera de sus formas y deberá instalarse de modo que:</p> <p>a. No produzca deslumbramientos, causa de reflexión del foco luminoso en la superficie de trabajo o foco luminoso en la línea de visión.</p> <p>b. No produzca viciamiento de la atmósfera del local, ni ofrezca peligro de incendio o sea perjudicial para la salud de los trabajadores.</p>	Gerencia del ambiente físico, infraestructura física.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA ILUMINACIÓN.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	83	Se deberán tener en cuenta los niveles mínimos de intensidad de iluminación, ya sean medidas en Lux o en Bujías /pie, de conformidad con la tabla:	Gerencia del ambiente físico, luminarias.	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA ILUMINACIÓN.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	85	La iluminación general de tipo artificial debe ser uniforme y distribuida adecuadamente de tal manera que se eviten sombras intensas, contrastes violentos y deslumbramientos.	Gerencia del ambiente físico, luminarias.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	CAPÍTULO V. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	98	Todas las radiaciones ionizantes tales como rayos X, rayos gamma, emisiones beta, alfa, neutrones, electrones y protones de alta velocidad u otras partículas atómicas, deberán ser controladas para lograr niveles de exposición que no afecten la salud, las funciones biológicas, ni la eficiencia de los trabajadores de la población general	Elementos de protección especial para el personal expuesto a este tipo de radiaciones.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	99	Se prohíbe a los varones menores de dieciocho (18 años, a las mujeres menores de veintiún (21) años, a las casadas en edad de procrear, y a las solteras tres (3) meses antes de contraer matrimonio, realizar trabajos expuestos a radiaciones en dosis superiores a 1,5 Rems al año.	Contratos de trabajo	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	100	Los trabajadores dedicados a operaciones o procesos en donde se empleen substancias radiactivas, serán sometidos a exámenes médicos a intervalos no mayores a seis (6) meses, examen clínico general y a los exámenes complementarios.	Exámenes de sangre y orina cada 6 meses.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	101	Toda persona que por razón de su trabajo esté expuesta a las radiaciones ionizantes llevará consigo un dispositivo, dosímetro de bolsillo, o de película, que permita medir las dosis acumulativas de exposición	Contrato con personal externo para el servicio de Dosimetría.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	102	La dosis máxima admisible o dosis total acumulada de irradiación por los trabajadores expuestos, referida al cuerpo entero, gónadas, órganos hematopoyéticos, y cristalinos, no excederán del valor máximo admisible calculado, con ayuda de la siguiente fórmula básica: $D = 5 (N - 18)$, en la que D es la dosis en los tejidos expresada en Rems y N es la edad del trabajador expresada en años.	Contrato con personal externo para el servicio de Dosimetría.	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	106	Todo equipo, aparato o material productor de radiaciones ionizantes se deberá aislar de los lugares de trabajo o de los lugares vecinos, por medio de pantallas protectoras, barreras, muros o blindajes especiales para evitar que las emanaciones radiactivas contaminan a los trabajadores o a otras personas.	Infraestructura física (área de rayos x).	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	107	La protección contra las radiaciones externas se efectuará por los siguientes métodos: a. Se aumentará la distancia entre el origen de la radiación y el personal expuesto, de acuerdo a la Ley del Cuadrado Inverso (La intensidad de Radiación de una fuente puntual varía inversamente con el cuadrado de la distancia a la fuente), para la reducción de la intensidad de la radiación, para los puntos de origen de las radiaciones de rayos X, gamma y neutrones. b. Se instalarán pantallas o escudos las radiaciones. c. Se limitará el tiempo de exposición total para no exceder los límites permisibles de radiación en un lapso dado	Manual de procesos y procedimientos, chalecos de protección, pantalla de protección para rayos x.	X			Se tiene implementado el proceso de toma de rayos x odontológicos y el personal responsable cumple con las medidas de prevención para evitar riesgos inherentes a la prestación de este servicio.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	DE LAS RADIACIONES IONIZANTES.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	108	La prevención de los riesgos de la radiación interna para controlar la contaminación del ambiente y del trabajador se efectuará de acuerdo a las siguientes medidas: - Se usarán dispositivos protectores y se emplearán nuevas técnicas e instrumental adecuado de manipulación - Los trabajos de laboratorio con materiales radiactivos se llevarán a cabo en campanas adecuadamente diseñadas para evitar la contaminación aérea.	Medidas de protección para el personal expuesto a rayos x.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA ELECTRICIDAD, ALTERNA, CONTINUA Y ESTÁTICA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	125	En los sistemas eléctricos, las instalaciones deberán estar protegidas contra toda clase de rozamiento o impacto; las paredes al descubierto de los circuitos y equipos eléctricos estarán resguardados de contactos accidentales. Se evitará la presencia de cables dispersos en el piso y zonas de trabajo para evitar deterioro y riesgos de cortos circuitos y accidentes a los trabajadores.	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA ELECTRICIDAD, ALTERNA, CONTINUA Y ESTÁTICA.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	127	Las cajas de distribución de fusibles e interruptores se mantendrán en perfectas condiciones de funcionamiento y siempre tapadas para evitar riesgos de accidente	Gerencia del ambiente físico	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	CAPÍTULO IX. CONTAMINACIÓN AMBIENTAL	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	155	Para obtener en los establecimientos de trabajo un medio ambiente que no perjudique la salud de los trabajadores, por los riesgos químicos a que están expuestos, se deberán adoptar todos las medidas necesarias para controlar en forma efectiva los agentes nocivos preferentemente en su origen, pudiéndose aplicar uno o varios de los siguientes métodos: sustitución de sustancias, cambio o modificación del proceso, encerramiento o aislamiento de procesos, ventilación general, ventilación local exhaustiva y mantenimiento. Otros métodos complementarios, tales como limitación del tiempo de exposición y protección personal; solo se aplicarán cuando los anteriormente citados sean insuficientes por sí mismos o en combinación	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPÍTULO X. DE LAS SUBSTANCIAS INFECCIOSAS Y TÓXICAS.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	163	En los establecimientos de trabajo, relacionados con las industrias de alimentos, fabricación de grasas y aceites, empaquetado de carnes, pescados, mariscos, etc., empaquetado de frutas y verduras, embutidos, curtido de pieles, industrias lecheras, granjas avícolas, porcicultura, etc., tratamiento de huesos, mataderos, etc., elaboración de productos biológicos (vacunas, sueros, antígenos, etc.), especialidades farmacéuticas, y en donde se presentan los riesgos biológicos productores de enfermedades como infecciones fungosas, ántrax, infecciones sépticas, fiebre ondulante (brucelosis), carbunco, foliculitis, celulitis, erisipelas, etc., los patronos estarán obligados a ejercer un control de higiene, sanidad y asepsia en todas las dependencias de estos lugares de trabajo, para evitar que los trabajadores se contaminen por la descomposición o putrefacción de las materias de origen animal o vegetal y por la presencia de gérmenes o virus en los ambientes de trabajo.	Actas de capacitacion en los procesos que tienen riesgo biológico revisiones de calidad en los procesos. Auditorias internas, manual de bioseguridad.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	DE LAS SUBSTANCIAS INFECCIOSAS Y TÓXICAS.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	165	En todos los establecimientos de trabajo en donde se manejen o procesen productos de origen animal, vegetal, productos biológicos y tóxicos, los patronos estarán obligados a tomar todas las medidas necesarias para impedir la propagación o exposición de los agentes biológicos y tóxicos, nocivos para la salud de los trabajadores.	Caracterización de los procesos capacitacion al personal	X			

TÍTULO LV. DE LA ROPA DE TRABAJO EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN. RESOLUCION 2400 MAYO 22 DE 1979							
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPÍTULO I. DE LA ROPA DE TRABAJO	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	170	En todos los establecimientos de trabajo se suministrará a los trabajadores ropa de trabajo adecuada según los riesgos a que estén expuestos, y de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realice. Las ropas de trabajo deberán ajustar bien; no deberán tener partes flexibles que cuelguen, cordones sueltos, ni bolsillos demasiado grandes	Entrega de dotación de batas y uniformes al personal asistencial	X	
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPÍTULO II. DE LOS EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	176	En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.	Equipos de protección personal con normas técnicas exigidas.	X	
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	DE LOS EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	177	En orden a la protección personal de los trabajadores, los patronos estarán obligados a suministrar a éstos los equipos de protección personal, de acuerdo con la siguiente clasificación: Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de sustancias sólidas, líquidas o gaseosas, frías o calientes, etc. que puedan causar daño al trabajador.	Elementos de protección especial	X	

TÍTULO VI. DE LA PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS. RESOLUCION 2400 MAYO 22 DE 1979							
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPÍTULO I. DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	205	En todos los establecimientos de trabajo que ofrezcan peligro de incendio, ya sea por emplearse elementos combustibles o explosivos o por cualquier otra circunstancia, se tomarán medidas para evitar estos riesgos, disponiéndose de suficiente número de tomas de agua con sus correspondientes mangueras, tanques de depósito de reserva o aparatos extinguidores, con personal debidamente entrenado en extinción incendios.	Plan de emergencia, suministro de agua, extinguidores.	X	No se tiene personal asignado para esta labor, falta la capacitacion y entrenamiento del personal.

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	207	Todo establecimiento de trabajo, local o lugar de trabajo, en el cual exista riesgo potencial de incendio, dispondrá además de las puertas de entrada y salida de "Salidas de emergencia" suficientes y convenientemente distribuidas para caso de incendio. Estas puertas como las ventanas deberán abrirse hacia el exterior y estarán libres de obstáculos.	Rutas de evacuación establecidas en la empresa y salidas de emergencia.			X	Se tienen identificadas pero falta cumplir con algunas especificaciones
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS.	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	218	Los locales de trabajo, los pasillos y patios alrededor de las edificaciones, los patios de almacenamiento y lugares similares, deberán mantenerse libres de basuras, desperdicios y otros elementos susceptibles de encenderse con facilidad.	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPÍTULO II. DE LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	220	Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extinguidores de incendio, de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios, deberá mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año.	Plan de emergencia, extinguidores.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	221	El número total de extinguidores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extinguidores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita actuar rápidamente y sin dificultad. El personal deberá ser instruido sobre el manejo de los extinguidores según el tipo, de acuerdo a la clase de fuego que se pueda presentar	Gerencia del ambiente físico			X	Se cumple con la dotación de extinguidores. Falta capacitación al personal en el manejo de los mismos.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	231	Los sistemas de alarmas para los conatos de incendio, como medida de seguridad y actuación rápida para extinguir el fuego, deberán reunir los siguientes requisitos: a) Deberán transmitir señales dignas de confianza. b) Las señales deberán llegar a las personas capacitadas para que respondan a ellas. c) Deberán llamar inmediatamente la atención "fuego" en forma inequívoca. d) Deberán indicar el lugar del incendio. e) Los medios para transmitir la alarma deberán ser accesibles y muy simples, no dando ocasión a demoras o errores, por parte de la persona encargada. f) La alarma será fuerte para que los ocupantes del edificio o local de trabajo, etc. queden advertidos.	Plan de emergencia			X	Se están realizando capacitaciones con el personal acerca de los procesos relacionados con la evacuación en la institución.

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	DE LA EXTINCIÓN DE INCENDIOS	RESOLUCION 02400 MAYO 22 DE 1979	234	<p>En todos los establecimientos de trabajo se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones respecto a las salidas de escape o de emergencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - El acceso a las salidas de emergencia siempre deberán mantenerse sin obstrucciones - Las escaleras exteriores y de escape para el caso de incendios, no deberán dar a patios internos o pasajes sin salida 	Plan de emergencia, infraestructura física.	X				
--	------------------------------	----------------------------------	-----	--	---	---	--	--	--	--

**NORMAS SOBRE PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS POR CAUSA DE LA PRODUCCION Y EMISION DE RUIDOS.
RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983**

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. NORMAS GENERALES DE EMISION DE RUIDO PARA FUENTES EMISORAS	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	21	<p>Los propietarios o personas responsables de fuentes emisoras de ruido están en la obligación de evitar la producción de ruido que pueda afectar y alterar la salud y el bienestar de las personas lo mismo que de emplear los sistemas necesarios para su control con el fin de asegurar niveles sonoros que no contaminen las áreas aledañas habitables. Deberán proporcionar a la autoridad Sanitaria correspondiente la información que se les requiera respecto a la emisión de ruidos contaminantes.</p>	Poca producción de ruido de forma intermitente. Infraestructura física.	X				
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. NORMAS GENERALES DE EMISION DE RUIDO PARA FUENTES EMISORAS	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	22	<p>Ninguna persona permitirá y ocasionará la emisión de cualquier ruido, que al cruzar el límite de propiedad del predio originador pueda exceder 108 niveles establecidos en el Capítulo II de la presente Resolución.</p>	Poca producción de ruido de forma intermitente. Infraestructura física.	X				
GESTION ESTRATEGICA.	NORMAS GENERALES DE EMISION DE RUIDO PARA FUENTES	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	23	<p>Los establecimientos, locales y área de trabajo, se ubicarán o construirán según lo establecido en el Reglamento de Zonificación de cada localidad y cumplimiento con 108 niveles sonoros permisibles que se indican en el Capítulo II, de tal forma que los ruidos que se produzcan no contaminen las zonas próximas.</p>	Poca producción de ruido de forma intermitente. Infraestructura física.	X				

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. NORMAS GENERALES DE EMISION DE RUIDO PARA FUENTES EMISORAS	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	24	Sólo en casos de emergencia podrán usarse en las fuentes fijas, sirenas, silbatos, campanas, amplificadores timbre y otros elementos y dispositivos destinados a emitir señales de peligro por el tiempo y la intensidad estrictamente necesarios para la advertencia.	Plan de emergencias.	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. NORMAS GENERALES DE EMISION DE RUIDO PARA FUENTES EMISORAS	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	33	Ninguna persona operará o permitirá la operación de radios, instrumentos musicales, amplificadores o cualquier artefacto similar para la productividad o cualquier artefacto similar para la producción o reproducción de sonido, de tal forma que se ocasione contaminación por ruido a través del límite de propiedad o en zonas de tranquilidad, en violación de los límites fijados en esta Resolución.	Reglamento interno de trabajo.	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. NORMAS GENERALES DE EMISION DE RUIDO PARA FUENTES EMISORAS	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	41	La duración diaria de exposición de los trabajadores a niveles de ruido continuo o intermitente no deberá exceder los valores límites permisibles fijados en este artículo	Reglamento interno de trabajo.	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO V. PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION, POR LA EMISION DE RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	42	No se permite ningún tiempo de exposición a ruido continuo o intermitente por encima de 115 dB (A) de Presión sonora	No se produce ruido de esta magnitud en la institución.	X			

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO V. PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION, POR LA EMISION DE RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	48	Deberán adoptarse medidas correctivas y de control en todos aquellos casos en que la exposición a ruido en las áreas de trabajo, exceda los niveles de presión sonora permisibles, o los tiempos de exposición máximos.	Infraestructura física (cuarto aislado donde se ubica el compresor odontológico).	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO V. PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION, POR LA EMISION DE RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	49	Los empleadores, propietarios o personas responsables de establecimientos, áreas o sitios en donde se realice cualquier tipo de trabajo productor de ruido, están en la obligación de mantener niveles sonoros seguros para la salud y la audición de los trabajadores y deben adelantar un programa de conservación de la audición que cubra a todo el personal que por razón de su oficio se vea expuesto a niveles sonoros cercanos o superiores a los valores límites permisibles.	Poca producción de ruido de forma intermitente. Infraestructura física.	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO V. PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION, POR LA EMISION DE RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	50	Todo programa de conservación de la audición deberá incluir: a) El análisis ambiental de la exposición a ruido. b) Los sistemas para controlar la exposición al ruido. c) Las mediciones de la capacidad auditiva de las personas expuestas, mediante pruebas audimétricas de ingreso o pre empleo, periódicas y de retiro. Se deberá mantener en el establecimiento un registro completo de los resultados de las menciones ambientales de ruido, de la exposición a ruido por ocupación y de las pruebas audiométricas por persona, accesibles a la autoridad sanitaria en cualquier momento que se solicite.			X		No se cuenta con programa de conservación de la audición.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO V. PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION, POR LA EMISION DE RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	51	El control de la exposición a ruidos se efectuará, en su orden mediante: a) Reducción del ruido en el origen. b) Reducción del ruido en el medio de transmisión. c) Cuando los sistemas de control adoptados no sean suficientes para la reducción del ruido, podrá suministrarse protección personal auditiva como complemento de los métodos primarios, pero no como substitutivos de estos.				X	No se cuenta con programa de conservación de la audición, aunque si se cuenta con un cuarto aislado para el compresor como método de reducción del ruido en el origen.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO V. PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION, POR LA EMISION DE RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	58	Las disposiciones de la presente Resolución son aplicables en todo lugar y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o presentación, quedarán sujetos a las disposiciones de la presente Resolución, todos los empleos, contratistas y trabajadores.				X	No se cuenta con programa de conservación de la audición.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO V. PROTECCION Y CONSERVACION DE LA AUDICION, POR LA EMISION DE RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.	RESOLUCION 8321 DE AGOSTO 4 DE 1983	60	Es obligatorio para los propietarios, representantes legales o responsables de los establecimientos o centro de trabajo, el cumplimiento y la ejecución de los plazos que para cada caso señale la autoridad encargada de la vigilancia de las medidas y realizaciones que se consideren necesaria para la protección de la audición de la salud y el bienestar de los trabajadores en su ambiente de trabajo. PARAGRAFO: Cuando una empresa o establecimiento cambie de razón social sin modificar sus condiciones de actividades, proceso u operación, quedará sujeta a las mismas obligaciones y sanciones a que haya dado lugar su denominación anterior.				X	No se cuenta con programa de conservación de la audición.

BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984								
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	1	Contenido. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo. Los decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9a. de 1979 y del Código Sustantivo del Trabajo sobre Salud Ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto.	COPASO		X	Se esta implementando toda la normatividad acerca de salud ocupacional en la empresa
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	2	Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto: a) Proponer por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora; b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo; e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones; f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.	Legislación vigente		X	Algunas actividades se realizan, aunque faltan requerimientos para el cumplimiento total de la normatividad.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	3	Campo de aplicación de las normas sobre Salud Ocupacional. Las disposiciones sobre Salud Ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas Todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la Salud Ocupacional se establecen en este Decreto y en las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública; sea que presten los servicios directamente a través del respectivo organismo de seguridad o previsión social o contratando con empresas privadas.	Legislación vigente		X	Algunos ítems de la norma se cumplen, otros se están implementando.

GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	4	Dirección y coordinación. Las entidades que desarrollen planes, programas y actividades de Salud Ocupacional en el país, lo harán bajo la dirección de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud y actuarán bajo la coordinación del Comité Nacional de Salud Ocupacional de tal manera que se garantice la mayor eficiencia en el ejercicio de las obligaciones y responsabilidades en la prestación de los servicios y en el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional sobre la materia.	COPASO			X	Se esta desarrollando actualmente.
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	6	Información. Todas las entidades públicas y privadas que desarrollen actividades de Salud Ocupacional en el país están en la obligación de suministrar la información requerida en este campo por las autoridades gubernamentales de Salud Ocupacional, conforme, al sistema de información que se establezca para tal efecto	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	7	Asesoría en Salud Ocupacional. Las entidades gubernamentales con responsabilidades en el campo de la Salud Ocupacional podrán prestar asesoría a las empresas de carácter privado que lo soliciten. Sin embargo, tal asesoría deberá circunscribirse a la interpretación de las normas, a los procedimientos administrativos, a la metodología en la evaluación de los agentes de riesgo y a la metodología en el diagnóstico de enfermedades profesionales.		X			
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	8	De las licencias de funcionamiento y reglamentos de higiene y seguridad. La expedición de toda licencia sanitaria y la aprobación del reglamento de higiene y seguridad para lugares de trabajo, deberá incluir el cumplimiento de los requisitos que en cada caso se exijan en materia de Salud Ocupacional.	Reglamento de higiene y seguridad industrial	X			

GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	<p>9</p> <p>Definiciones. Para efectos del presente Decreto se entenderá por Salud Ocupacional el conjunto de actividades a que se refiere el artículo 2o. de este Decreto y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de medicina de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial.</p> <p>Higiene industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.</p> <p>Seguridad industrial: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.</p> <p>Medicina del trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.</p> <p>Riesgo potencial: Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.</p>	Legislación vigente			X	Se cuentan con actividades propias de Salud Ocupacional, pero falta un programa estructurado, con cronograma definido y de conocimiento para todo el personal de la institución.
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	<p>10</p> <p>Las actividades de Salud Ocupacional que realicen todas las entidades tanto públicas como privadas deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional. para la organización y administración del Plan Nacional se determinan los siguientes niveles:</p> <p>Nivel nacional normativo y de dirección: constituido por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.</p> <p>Nivel nacional de coordinación: Comité Nacional de Salud ocupacional</p> <p>Nivel nacional de ejecución gubernamental: Constituido por dependencias de los Ministerios, Institutos Descentralizados y demás entidades del orden nacional</p> <p>Nivel seccional y local de ejecución gubernamental: constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.</p> <p>Nivel privado de ejecución: Constituido por los empleadores, servicios privados de Salud ocupacional y los trabajadores</p>	COPASO, Actas del comité.	X			

GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	12	<p>Las entidades que administren directamente la Salud Ocupacional serán responsables de la vigilancia y del control en el desarrollo de los programas de Salud Ocupacional para la población y las empresas de su área de influencia, de acuerdo con la siguiente distribución</p> <p>El Instituto de Seguros Sociales y sus dependencias Seccionales, por la Salud Ocupacional en las empresas inscritas y los trabajadores afiliados a esa Institución.</p> <p>Las Cajas de Previsión Social y demás entidades de Seguridad y Previsión Social, por la Salud Ocupacional en las entidades afiliadas a los trabajadores afiliados a dichas instituciones</p> <p>Los Servicios Seccionales de Salud, por la Salud Ocupacional en el resto de empresas y población no cubierta por las anteriores instituciones</p>					X	
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	24	<p>Los Empleadores, en concordancia con el Artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el CST y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan:</p> <p>A. Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.</p> <p>B. Comprobar ante las autoridades competentes de SO, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para la protección de la salud de los Trabajadores.</p> <p>C. Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del programa de Salud Ocupacional correspondiente.</p> <p>D. Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los AT y las EP que se presenten.</p> <p>E. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes.</p>	Legislación vigente				X	Se esta implementando el funcionamiento del programa de salud ocupacional.
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	24	<p>F. Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la prevención de los riesgos profesionales.</p> <p>G. Permitir que representantes de los trabajadores participen en visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de SO en los sitios de trabajo.</p> <p>H. Presentar a los funcionarios de SO los informes, registros, actas y documentos relacionados con Medicina, Higiene y seguridad Industrial.</p> <p>I. Entregar a las autoridades competentes de SO para si análisis las muestras de sustancias y materiales que utilicen, si se consideran peligrosas</p> <p>J. Proporcionar a las autoridades competentes la información necesaria sobre procesos, operaciones y sustancias para la adecuada identificación de los problemas de Salud Ocupacional.</p>						

GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	25	En todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, se constituirá un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y funcionamiento se regirá por la reglamentación especial que expidan conjuntamente los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	26	Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial tendrán las siguientes responsabilidades Participar de las actividades de promoción, divulgación e información sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de Salud Ocupacional de la Empresa Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa a informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo. Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo	actas de COPASO		X	Se esta implementando su funcionamiento de los subprogramas.	
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	28	Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos: El programa será de carácter permanente. El programa estará constituido por 4 elementos básicos Actividades de Medicina preventiva, Actividades de Medicina del Trabajo, Actividades de Higiene y Seguridad Industrial, Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa. Las actividades de medicina Preventiva, y Medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada. Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo. La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social	COPASO		X	Se esta implementando su funcionamiento.	

GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	29	Los programas de Salud Ocupacional dentro de las empresas podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas A. Exclusivos y propios para la Empresa B. En conjunto con otras empresas C. Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines.	COPASO			X	Se esta desarrollando propio para la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	30	CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL Los Programas de Salud Ocupacional de la empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:	COPASO			X	Actualmente se esta desarrollando el Programa de Salud Ocupacional.
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	30	El Subprograma de Medicina preventiva comprenderá las actividades que se derivan de los artículos 125, 126 y 127 de la ley 9a. de 1979, así como aquellas de carácter deportivo, recreativas que sean aprobadas por las autoridades competentes, bajo la asesoría del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte.	COPASO		X		No se tiene implementado

GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	30	<p>El Subprograma de Medicina del Trabajo deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación reingreso, al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios * Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas. * Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el Subprograma de higiene Industrial y seguridad industrial. * Dar asesoría en toxicología industrial sobre los agentes de riesgo y en la introducción de nuevos procesos y sustancias. * Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios * Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual como colectiva * Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medio para la recuperación física y mental de los trabajadores. 			X	No se tiene implementado el subprograma aun, pero si se realizan actividades específicas correspondientes a este subprograma, tales como prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, capacitación, educación, primeros auxilios, etc.
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	30	<p>El Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial deberá</p> <ul style="list-style-type: none"> * Identificar y evaluar, mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los operarios * Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia * Investigar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir. * Elaborar y mantener actualizada las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgo del trabajo, conjuntamente con el Subprograma de Medicina del trabajo. * Elaborar y proponer las normas y reglamentos internos sobre Salud Ocupacional, conjuntamente con Medicina del Trabajo. 	Formatos de investigación de accidentes de trabajo, estudios de puestos de trabajo.		X	No se tiene implementado en su totalidad, pero si se realizan actividades propias de este subprograma, tales como identificación de factores de riesgo, investigación de accidentes de trabajo, etc.
GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	31	<p>RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES</p> <p>Cumplir las que les impone el Artículo 85 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Salud Ocupacional, por medio de sus representantes en los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial del establecimiento de trabajo respectivo</p> <p>Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional de la empresa</p>	Capacitación personal, auditorías internas		X	Se inicio con sensibilización del personal acerca de salud ocupacional en la empresa, falta continuidad, no se tiene cronograma de actividades.

GESTION ESTRATEGICA.	BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE SALUD OCUPACIONAL EN EL PAIS	DECRETO 614 DE MARZO 14 DE 1984	34	<p>La contratación, por parte del patrono de los servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, no implica, en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono al contratista</p> <p>La contratación, por parte del patrono, de los servicios de Salud Ocupacional, por parte del patrono, no lo exonera del cumplimiento de la obligación que tiene el patrono de rendir informe a las autoridades de la Salud Ocupacional, en relación con la ejecución de los programas</p>	Legislación vigente	X				
----------------------	---	---------------------------------	----	---	---------------------	---	--	--	--	--

POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986										
GESTION ESTRATEGIC	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	1	<p>Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución</p>	Acta de creación de COPASO	X				

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	2	Cada comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes - De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes	Acta de creación de COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	5	El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre	Acta de creación de COPASO	X			

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	6	Los miembros del Comité serán elegidos por un año al cabo del cual podrán ser reelegidos	Acta de creación de COPASO	X				
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	7	El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo.	Cronograma de reuniones del año 2009	X				

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	8	El quórum para sesionar el comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta minutos de la hora señalada para empezar la reunión del comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.	Actas de reunión	X				
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	9	El empleador designará anualmente al presidente del comité de los representantes que él designa y el comité en pleno elegirá al secretario de entre la totalidad de sus miembros	Actas de reunión	X				

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	10	El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta	Actas de reunión	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	11	Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el Artículo 26 de Decreto 614 de 1984, las siguientes: - Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo - Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo	Funciones y actas del comité			X	se cumplen varias de las funciones, falta abarcar el total de las funciones dentro de la empresa, se inicio el proceso de educación al personal

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	11	<p>Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia. - Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado. 	Funciones y actas del comité				X	se cumplen varias de las funciones, falta abarcar el total de las funciones dentro de la empresa, se inició el proceso de educación al personal
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	11	<p>Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control</p> <ul style="list-style-type: none"> -Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial -Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Salud Ocupacional 	Funciones y actas del comité				X	se cumplen varias de las funciones, falta abarcar el total de las funciones dentro de la empresa, se inició el proceso de educación al personal
	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013		<p>Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elegir al secretario del comité - Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes - Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional 	Funciones y actas del comité				X	se cumplen varias de las funciones, falta abarcar el total de las funciones dentro de la empresa, se inició el proceso de educación al personal

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	JUNIO 6 DE 1986	12	<p>Son funciones del Presidente del Comité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz - Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones - Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes - Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión - Tramitar ante la administración de la empresa de las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades - Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo 	actas de reunión			X	se cumplen en forma parcial estas funciones, se esta terminando la estructuración del comité
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	13	<p>Son funciones del Secretario.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones programadas - Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del comité. - Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores 	Actas de reunión			X	Se cumplen en forma parcial estas funciones, se esta terminando la estructuración del comité

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	14	<p>Son obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2° de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones - Designar sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad industrial. - Designar al presidente del Comité. - Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité - Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto. 	Actas de reunión	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO	RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986	15	<p>Son obligaciones de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elegir libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y seguridad industrial y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador - Informar al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa. - Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por el empleador 	Actas de reunión			X	Se esta realizando el proceso de sensibilización con los empleados para participar de forma activa en el programa de salud ocupacional.

**POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.
RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989**

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	1	Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.	Actas de reunión del COPASO			X	El empleador garantiza el cumplimiento de las actividades propias de Salud Ocupacional, pero actualmente se esta trabajando en la creación del Programa.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	2	El Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.	Actas de reunión			X	Se cumplen en forma parcial estas funciones, se esta terminando la estructuración del comité

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	3	La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, serán realizados exclusivos y propios para la empresa	Actas de reunión			X	Actualmente se esta elaborando el Programa de Salud Ocupacional.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	4	El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina de trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control.	Actas de reunión, cronograma de reuniones			X	Se esta en el proceso de implementación según la legislación vigente.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	5	<p>El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Subprograma de Medicina Preventiva b) Subprograma de Medicina del Trabajo c) Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial d) Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente 	Actas de reunión		X		Se están implementado cada uno de los sub programas
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	6	<p>Los programas de Medicina Preventiva, del Trabajo, de Higiene y seguridad Industrial de las empresas y lugares de trabajo, contarán con los servicios de personal que garanticen la eficiencia del Programa de Salud Ocupacional</p>	Actas de reunión.		X		Se están implementado cada uno de los sub programas

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10	Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo	Gerencia del ambiente físico			X	No se tienen específicamente la descripción de cada uno de los programas, pero todas las actividades desarrolladas están encaminadas a mantener adecuadas condiciones de trabajo.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.1	Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores	COPASO		X	No se realizan exámenes de ingreso, periódicos y de retiro en toda la población.	

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.2	Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo: a) Accidentes de trabajo. b) Enfermedades profesionales c) Panorama de riesgos	COPASO			X	Se realizan algunas de estas actividades, no están todas en ejecución.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.3	Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial.	COPASO			X	No se realizan periódicamente las capacitaciones a los empleados.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.4	Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.5	Informar a la gerencia sobre programas de salud a los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.	COPASO	X			

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.7	Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.	Gerencia del ambiente físico	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.8	Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	COPASO	X			

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.9	Colaborar con el comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa	COPASO		X	no se tiene aun implementado el comité de seguridad industrial, se trabajo con el COPASO en la conformación de los subprogramas.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.10	Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.	COPASO		X	Se realizan visitas a los puestos de trabajo para verificar los riesgos, pero falta un programa establecido y una periodicidad definida.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.11	Diseñar y ejecutar programas para la prevención detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.	COPASO			X	Se están realizando basados en los resultados de las listas de chequeo
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.12	Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales.	COPASO		X		No se cuenta con este programa actualmente.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.14	Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.	COPASO				Hasta la fecha, no se ha realizado ninguna reubicación.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.15	Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación, los subprogramas de Medicina preventiva y del Trabajo y ejecutar el plan aprobado	COPASO		X		No se realiza

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	10.16	Promover actividades de recreación y deporte	COPASO		X		No se realiza
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11	El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores. Las principales actividades del subprograma de Higiene y seguridad Industrial son	COPASO		X		No se tiene el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.1	Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como en conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos	COPASO			X	se tiene panorama de factores de riesgo pero falta actualizarlo
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.2	Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.	COPASO	X			

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.6	Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos por todos los riesgos existentes en la empresa	COPASO		X		
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.3	Evaluar con la ayuda de técnicas de medición y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad	COPASO		X		No se lleva a cabo la medición

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.7	Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales.	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.9	Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.	Cronograma de mantenimiento anual, registros de mantenimiento.	X			

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.11	Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas, para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio	Cronograma de mantenimiento anual, registros de mantenimiento.	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.12	Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo	COPASO	X			

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.13	Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal que suministran a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.14	Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.	COPASO				no se han presentado accidentes o enfermedades profesionales en los puestos de trabajo.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.15	Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.	COPASO			No se han presentado accidentes de trabajo.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.16	Elaborar, mantener actualizados y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.	COPASO			No se han presentado accidentes de trabajo.

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO</p>	<p>POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.</p>	<p>RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989</p>	<p>11.17</p>	<p>Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.</p>	<p>señalización</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO</p>	<p>POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.</p>	<p>RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989</p>	<p>11.18</p>	<p>Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas: RAMA PREVENTIVA: Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustible, equipos eléctricos fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.</p>	<p>Plan de emergencia</p>	<p>X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO</p>	<p>POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.</p>	<p>RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989</p>		<p>RAMA PASIVA O ESTRUCTURAL: Diseño y construcción de fabricación con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.</p>	<p>Plan de emergencia</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO</p>	<p>POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.</p>	<p>RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989</p>		<p>RAMA ACTIVA O CONTROL DE LAS EMERGENCIAS: Conformación y organización de brigadas, Conformación y organización de brigadas</p>	<p>Plan de emergencia</p>	<p>X</p>			<p>No se han conformado las brigadas dentro de la empresa, se inicio trabajo con la ARP para la implementación de las mismas</p>

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO</p>	<p>POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.</p>	<p>RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989</p>	<p>11.19</p>	<p>Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposiciones de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental</p>	<p>Proceso de gestión de residuos</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA.</p>	<p>POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.</p>	<p>RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989</p>	<p>11.20</p>	<p>Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo</p>	<p>Capacitacion personal, auditorias internas</p>	<p>X</p>			

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.21	Asesorar y colaborar con el comité de Medicina, Higiene y seguridad Industrial de la empresa	COPASO		X		No se tiene implementado el subprograma aun
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.22	Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, las normas internas de Salud Ocupacional y el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Reglamento de higiene y seguridad industrial		X		Se cuenta con Reglamento de Higiene y seguridad industrial, pero no es muy conocido por los trabajadores.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	11.23	Elaborar y presentar a las directivas de la empresa para su aprobación el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial y ejecutar el plan aprobado	COPASO		X		No se tiene implementado el subprograma aun
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	12	Los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se constituirán y funcionarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.	COPASO		X		no se tiene implementado aun el comité, se trabaja enmarcados solo por el trabajo del COPASO

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	13	Los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de empresas públicas y privadas, deberán registrar su constitución ante las autoridades laborales que se les correspondan, según su jurisdicción A Los de la jurisdicción de las capitales de departamento, ante la división de trabajo y seguridad social respectiva	COPASO			X	Se tiene el programa, pero se están terminando de implementar los subprogramas
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	14	El programa de Salud Ocupacional, deberá mantener actualizados los siguientes registros mínimos: 1. Listados de materias primas y sustancias empleadas en la empresa 2. Agentes de riesgos por ubicación y prioridades 3. Relación de trabajadores expuestos a agentes de riesgo 4. Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados 5. Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores 6. Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 7. Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común 8. Resultados de inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional 9. Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento 10. Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control químico y biológico 11. Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos	COPASO			X	No se cumple en su totalidad

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	15	<p>Para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo 2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común, en el último año 3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año 4. Grado de cumplimiento del programa de Salud Ocupacional de acuerdo con el cronograma de actividades 	COPASO		X		No se ejecuta aun
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE DEBEN DESARROLLAR LOS PATRONOS O EMPLEADORES EN EL PAÍS.	RESOLUCIÓN NUMERO 1016 MARZO 31 DE 1989	16	<p>El programa de Salud Ocupacional, será evaluado por la empresa como mínimo cada seis meses y reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.</p>	COPASO		X		Se hace pero no en la periodicidad reglamentaria

POR EL CUAL SE DESARROLLA LA LEY 82 DE 1988, APROBATORIA DEL CONVENIO NÚMERO 159, SUSCRITO CON LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS. DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989

GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	1	El Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme al Convenio número 159 suscrito con la organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	2	Para los efectos del presente Decreto, se entiende por persona inválida, aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico, mental o sensorial debidamente reconocida.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	3	En ningún caso la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o mentales podrá ser impedimento para ingresar al servicio público o privado, a menos que éstas sean incompatibles con el cargo que se vaya a desempeñar.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO II. CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	4	El reconocimiento de una invalidez será certificado por las dependencias de Salud Ocupacional o quien haga sus veces en las entidades de seguridad y previsión social públicas o privadas. En el evento de que no exista cobertura por parte de ninguna institución de seguridad y previsión social, el reconocimiento de invalidez será declarado por los médicos del trabajo dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los diferentes niveles.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO III. DEL TRABAJO Y EMPLEO.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	5	El Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará programas permanentes y continuos, dirigidos a la creación de fuentes de empleo, por intermedio de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación Nacional, Salud y demás entidades gubernamentales que realicen actividades de educación especial, capacitación y rehabilitación	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO III. DEL TRABAJO Y EMPLEO.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	6	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desarrollará programas especiales de gestión de empleo para personas con limitaciones, rehabilitadas integral y profesionalmente y en condiciones de competitividad laboral, mediante el impulso de actividades y el diseño de mecanismos tendientes a estimular la creación de diversas formas de trabajo dependiente, la organización de formas asociativas, microempresas, grupos cooperativos y precooperativos en procura de trabajo independiente.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO III. DEL TRABAJO Y EMPLEO.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	7	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas inválidas que se encuentren rehabilitadas integral y profesionalmente. De igual manera, realizará campañas de promoción hacia los empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población. PARÁGRAFO. Para los efectos a que se refiere el presente artículo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá acuerdos o convenios con instituciones debidamente reconocidas públicas y privadas que realicen actividades de rehabilitación profesional con el objeto de adelantar programas especializados de información, orientación y promoción.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO III. DEL TRABAJO Y EMPLEO.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	8	El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, en coordinación con las entidades de educación, capacitación y rehabilitación de personas inválidas, establecerá planes y programas permanentes para estas personas, encaminados a lograr su formación, adiestramiento y perfeccionamiento en actividades productivas. PARÁGRAFO. Con el fin de facilitar el adiestramiento y la capacitación de estas personas, el Sena adoptará metodología de enseñanza y el medio ambiente adecuados para el efecto.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO III. DEL TRABAJO Y EMPLEO.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	9	El Ministerio de Educación Nacional garantizará el acceso y permanencia de las personas inválidas al sistema educativo, mediante la divulgación, fomento y orientación de los programas educativos a nivel público y privado.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO III. DEL TRABAJO Y EMPLEO.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	10	El Ministerio de Salud, promoverá, fomentará y orientará los programas de rehabilitación de las personas inválidas por intermedio de las entidades adscritas y vinculadas al Sistema Nacional de Salud y mantendrá la información actualizada de su gestión en este campo.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO IV. REHABILITACIÓN POR REUBICACIÓN PROFESIONAL.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	11	Entiéndase por rehabilitación profesional o readaptación laboral, el proceso continuo y coordinado que prepara a la persona inválida para que alcance una mayor independencia, autonomía e integración a la actividad laboral y social, en igualdad de condiciones y con los mismos derechos y responsabilidades a través de las etapas de: evaluación, orientación, adaptación, formación y ubicación laboral.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO IV. REHABILITACIÓN POR REUBICACIÓN PROFESIONAL.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	12	El Instituto de Seguros Sociales desarrollará programas de rehabilitación profesional para sus afiliados. Mientras sus condiciones lo permitan hará extensivos estos programas a personas inválidas no afiliadas a dicho Instituto	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO IV. REHABILITACIÓN POR REUBICACIÓN PROFESIONAL.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	13	Las Cajas de Previsión Social de los niveles nacional, distrital, departamental, municipal, intendencial, comisarial y especiales, desarrollarán programas de rehabilitación profesional para sus afiliados.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO IV. REHABILITACIÓN POR REUBICACIÓN PROFESIONAL.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	14	Las cajas de compensación familiar, realizarán programas de readaptación social y laboral para sus afiliados que sufran de invalidez y adelantarán campañas de promoción del empleo de personas inválidas.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO IV. REHABILITACIÓN POR REUBICACIÓN PROFESIONAL.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	15	Las entidades públicas y privadas que prestan servicios de educación y capacitación, salud y seguridad social podrán adelantar individualmente o en forma conjunta, mediante convenios, programas de rehabilitación y reubicación de personas inválidas.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO IV. REHABILITACIÓN POR REUBICACIÓN PROFESIONAL.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	16	Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO IV. REHABILITACIÓN POR REUBICACIÓN PROFESIONAL.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	17	A los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO V. ESTÍMULOS ESPECIALES A LOS PATRONOS QUE CONTRATEN TRABAJADORES INVÁLIDOS.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	18	Los empleadores particulares y las entidades públicas que vinculen laboralmente a personas reconocidas como inválidas, de conformidad con lo dispuesto en este Decreto, podrán recibir estímulos de las entidades de seguridad social, mientras se mantenga vigente el vínculo laboral de dichas personas. PARÁGRAFO. Para acreditar el derecho a los estímulos, los empleadores deberán comprobar la relación laboral y la permanencia de las personas inválidas, mediante los respectivos reconocimientos de invalidez y contrato de trabajo, sin perjuicio de la presentación de otros documentos que exijan los funcionarios competentes.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO VI. CONSEJO COORDINADOR.	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	19	Créase el Consejo Coordinador para la Readaptación y Empleo de Personas Inválidas con carácter permanente para coordinar los programas y actividades que se originan en el cumplimiento del presente Decreto	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	23	Los organismos del Estado, competentes para la aplicación de las disposiciones de este Decreto, establecerán contacto con las organizaciones representativas y de servicios para personas limitadas, con el fin de consultarlas cuando se desarrollen actividades que involucren a la población con incapacidades físicas, mentales y sensoriales.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	24	Los organismos del Estado de que trata el presente Decreto colaboran para que las personas inválidas que requieran para su desempeño laboral ortesis o prótesis de producción nacional, puedan adquirirlas con facilidades; entendiéndose éstos como la concesión de créditos y otras que aseguran la utilización de los mismos en el momento en que el inválido las requiera. PARÁGRAFO. Los equipos, elementos y materiales que no sean de producción nacional, deberán tener un tratamiento especial como simplificación de trámites, facilidades de crédito, etc.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	25	Para facilitar la integración de la persona inválida al puesto de trabajo los organismos competentes del Estado de que trata el presente Decreto establecerán los mecanismos necesarios para brindar asesoría a los empleadores en materia de adaptación de herramientas, puestos de labor, accesos a las edificaciones, medio ambiente de trabajo y métodos de vinculación de personas inválidas.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	26	Para dar cumplimiento a cabalidad de las obligaciones emanadas en este Decreto, cada uno de los Ministerios y entidades del Estado de que trata este Decreto contemplarán dentro de las solicitudes presupuestales de cada vigencia, los recursos requeridos para su cumplimiento.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES	DECRETO 2177 DE SEPTIEMBRE 21 DE 1989	27	El incumplimiento al presente Decreto, dará lugar a la aplicación de las sanciones que prescribe la ley. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Decreto, directamente o a través de las dependencias nacionales, regionales, inspecciones del trabajo y especialmente de aquellas encargadas de la inspección y vigilancia	Decreto de carácter informativo.				

VALORES LIMTES PERMISIBLES PARA LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL RUIDO RESOLUCION 1792 DE MAYO 3 DE 1990							
GESTION ESTRATEGICA	VALORES LIMTES PERMISIBLES PARA LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL RUIDO	RESOLUCION 1792 DE MAYO 3 DE 1990	1	Adoptar como valores limites permisibles ara exposición ocupacional al ruido los siguientes: para exposición durante 8 horas : 85dBA, durante 4 horas: 90 dBA, durante 2 horas :95 dBA, durante una hora: 100 dBA, durante media hora : 105 dBA, durante un cuarto de hora :110 dBA , durante un octavo de hora:115 dBA.	Decreto de carácter informativo.		

**POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.
RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990**

<p align="center">PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p align="center">POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p align="center">RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p align="center">1</p>	<p>Para efectos de la presente resolución se entiende por equipos de rayos X y otras fuentes emisoras de radiaciones ionizantes, las maquinas o materiales radioactivos capaces de generar energía, que a su paso por la materia producen iones que alteran su composición.</p>	<p align="center">Decreto de carácter informativo.</p>				
<p align="center">GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p align="center">POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p align="center">RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p align="center">2</p>	<p>Toda persona natural o jurídica que posea equipos de rayos X u otras fuentes de radiaciones ionizantes debe tener licencia de funcionamiento otorgada mediante resolución expedida por el Servicio Seccional de Salud correspondiente, de acuerdo con los requisitos que se establecen en la presente resolución según las características de los equipos y la actividad de las fuentes.</p>	<p align="center">Certificado de habilitación para toma de rayos X odontológicos</p>	<p align="center">X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p>RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p>3</p>	<p>Son requisitos para el otorgamiento de licencia de funcionamiento de equipos de rayos x odontológicos de uso periapical los siguientes:1. solicitud formulada ante el servicio de salud por el interesado, en el formato establecido para este fin.2. Fotocopias autenticadas de las tarjetas profesionales de los odontólogos que utilizan los equipos.3. Certificado de constitución y gerencia expedido por la cámara de comercio cuando no se trate de persona natural.4. Carnets de protección radiológica expedidos por el servicio de salud respectivo para los profesionales, técnicos o auxiliares que operen los equipos.5. Estudio y evaluación de la instalación de Rayos X efectuados por funcionarios del Servicio Seccional de Salud correspondiente o por la entidad autorizada, ya sea de carácter público o privado, de lo cual se levantará el acta correspondiente.</p>	<p>Certificado de habilitación para toma de rayos X odontológicos</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p>RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p>4</p>	<p>Los requisitos para cualquier otro equipo de Rayos X de uso odontológico son:1. Solicitud formulada ante el Servicio de Salud por el interesado. en el formato establecido para este fin.2. Planos de ubicación de las unidades de Rayos X.3. Fotocopias autenticadas de las tarjetas profesionales de los odontólogos que utilizan los equipos.4. Certificado de constitución y gerencia expedido por la Cámara de Comercio, cuando no se trate de persona natural.5. Fotocopias de los carnets de Protección Radiológica de todos los operadores de los equipos de Rayos X, expedidos por el Servicio de Salud. 6. Estudio y evaluación de la instalación de Rayos X efectuados por funcionarios del Servicio Seccional de Salud correspondiente o por la entidad autorizada, ya sea de carácter público o privado, de lo cual se levantara el acta correspondiente.</p>	<p>Certificado de habilitación para toma de rayos X odontológicos</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p>RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p>10</p>	<p>Para el cumplimiento de los requerimientos sobre Seguridad y Protección Radiológica señalados conforme al estudio y evaluación de la solicitud, el interesado dispone de sesenta (60) días a partir de la fecha del acta respectiva.</p>	<p>Certificado de habilitación para toma de rayos X odontológicos, manual de procedimientos toma de rayos X odontológicos</p>	<p>X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p>RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p>11</p>	<p>Toda persona ocupacionalmente expuesta a Radiaciones ionizantes que requiera carné de Protección Radiológica deberá obtenerlo en el Servicio Seccional de Salud correspondiente o en el Instituto de Asuntos Nucleares, según lo establecido en la presente Resolución. El carnet tendrá validez de cuatro (4) años y podrá ser revalidado por períodos iguales.</p>	<p>Carnet de protección radiológica de los odontólogos</p>	<p>X</p>			<p>Se cumple con la norma</p>
<p>GSTION ESTRATEGICA. PROCESOS ASISTENCIALES. PROCESOS DE APOYO</p>	<p>POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p>RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p>17</p>	<p>Ninguna entidad de carácter oficial o privado podrá contratar servicios de Radiología, Radioterapia, Medicina Nuclear o de otras áreas en las que se haga uso de Radiaciones ionizantes con personas o entidades que carezcan de la respectiva Licencia de Funcionamiento. Esta falta será sancionada por los Servicios Seccionales de Salud, en los términos establecidos en la presente Resolución</p>	<p>Se tiene el proceso implementado y descrito</p>	<p>X</p>			
<p>GSTION ESTRATEGICA. PROCESOS ASISTENCIALES. PROCESOS DE APOYO</p>	<p>POR LA CUÁL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACIÓN DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</p>	<p>RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990</p>	<p>20</p>	<p>Para la renovación de la Licencia se exigirán los certificados de control de calidad de que trata el artículo anterior, de acuerdo con lo establecido en la presente Resolución.</p>	<p>Se tiene el proceso implementado y descrito</p>	<p>X</p>			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS Y SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACION DE EQUIPOS DE RAYOS X Y OTROS EMISORES DE RADIACIONES IONIZANTES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.	RESOLUCION NUMERO 9031 DE JULIO 12 1990	24	Licencia de funcionamiento tendrá vigencia de cuatro (4) años y podrá ser renovada por períodos iguales mediante solicitud presentada con (60) días de antelación a su vencimiento.	Se tiene el proceso implementado y descrito, se cuenta con licencia de funcionamiento.	X			
---	--	---	----	---	--	---	--	--	--

POR LA CUAL SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL RESOLUCION NUMERO 6398 DE DICIEMBRE 20 DE 1991									
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL	RESOLUCION NUMERO 6398 DE DICIEMBRE 20 DE 1991	1	Los empleados afiliados o no a los sistemas de prevención y seguridad social, deberán ordenar la practica de exámenes médicos preocupaciones o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (artículo 348 del Código sustantivo del Trabajo y resolución 1016 de 1989), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo		X			no se realizan exámenes preocupacionales, periódicos y de retiro al personal de la institución, se debe implementar y desarrollar el programa.
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL	RESOLUCION NUMERO 6398 DE DICIEMBRE 20 DE 1991	2	El examen medico de admisión, será firmado por el respectivo medico con anotación de su registro medico y por el trabajador. El respectivo examen y los demás documentos clínicos que constituyan la historia del trabajador son estrictamente confidenciales y de la reserva profesional y no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguiente casos: a) Cuando medio mandado judicialb) Por autorización expresa, escrita y con forma autenticada del trabajador interesadoc) Por solicitud de las entidades competentes de previsión y seguridad socialParágrafo. Es responsabilidad del empleador mantener los exámenes preocupacionales y demás documentos que conformen la historia clínica del trabajador, seguros, debidamente resguardados y a disposición de las autoridades competentes a que se refiere el presente articulo		X			no se realizan exámenes preocupacionales, periódicos y de retiro al personal de la institución, se debe implementar y desarrollar el programa.

GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE ESTABLECEN PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL	RESOLUCION NUMERO 6398 DE DICIEMBRE 20 DE 1991	3	Las renunciaciones a prestaciones sociales, contempladas en el artículo 340, literal b) del código Sustantivo del Trabajador, por invalidez o enfermedades existentes de acuerdo con los resultados de los exámenes médicos preocupacionales o de admisión, serán autorizadas por los médicos del trabajador del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, exclusivamente cuando se trate de trabajadores que vayan a ingresar a empresas no inscritas en los sistemas de previsión social existencia en el país, por estar expresamente excluidas de ellos o por estar ubicadas en lugares en que no exista cobertura por parte de dicho sistema. Parágrafo: Para determinar el carácter profesional de enfermedades o invalidez de los trabajadores que ingresen con posterioridad a la vigencia de la presente Resolución, los médicos del trabajo y las entidades de prevención y seguridad social, se fundamentarán en las condiciones de salud registradas en el examen preocupacional o de admisión.			X	no se realizan exámenes preocupacionales, periódicos y de retiro al personal de la institución, se debe implementar y desarrollar el programa.
----------------------	--	--	---	---	--	--	---	--

POR LA CUAL SE REGLAMENTAN ACTIVIDADES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL RESOLUCION NUMERO 1075 DE MARZO 24 DE 1992								
GESTION ESTRATEGICA.	POR LA CUAL SE REGLAMENTAN ACTIVIDADES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL	RESOLUCION NUMERO 1075 DE MARZO 24 DE 1992	1	Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.			X	se tiene descrito dentro del reglamento interno de trabajo, pero no se realizan actividades educativas y participativas con los empleados.

**POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL "CONVENIO NÚMERO 170 Y LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 177 SOBRE LA SEGURIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS EN EL TRABAJO", ADOPTADOS POR LA 77A. REUNIÓN DE LA CONFERENCIA GENERAL DE LA OIT, GINEBRA, 1990.
LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993**

<p align="center">GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p align="center">PARTE I.CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.</p>	<p align="center">LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993</p>	<p align="center">1</p> <p>1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos.2. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y sobre la base de una evaluación de los peligros existentes y de las medidas de protección que hayan de aplicarse, la autoridad competente de todo Miembro que ratifique el Convenio: a) Podrá excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica, empresas o productos: i) Cuando su aplicación plantee problemas especiales de suficiente importancia, y ii) Cuando la protección conferida en su conjunto, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, no sea inferior a la que resultaría de la aplicación íntegra de las disposiciones del Convenio</p>	<p align="center">manual de procesos y procedimientos</p>	<p align="center">X</p>			
<p align="center">GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p align="center">PARTE I.CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.</p>	<p align="center">LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993</p>	<p align="center">1</p> <p>b) Deberá establecer disposiciones especiales para proteger la información confidencial, cuya divulgación a un competidor podría resultar perjudicial para la actividad del empleador, a condición de que la seguridad y la salud de los trabajadores no sean comprometidas.3. El Convenio no se aplica a los artículos que, bajo condiciones de utilización normales o razonablemente previsibles, no exponen a los trabajadores a un producto químico peligroso. 4. El Convenio no se aplica a los organismos, pero sí se aplica a los productos químicos derivados de los organismos.</p>	<p align="center">manual de procesos y procedimientos</p>	<p align="center">X</p>			
<p align="center">GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p align="center">PARTE I.CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.</p>	<p align="center">LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993</p>	<p align="center">2</p> <p>A los efectos del presente Convenio: a) La expresión "productos químicos" designa los elementos y compuestos químicos, y sus mezclas, ya sean naturales o sintéticos; b) la expresión "productos químicos peligrosos" comprende todo producto químico que haya sido clasificado como peligroso de conformidad con el artículo 6 o respecto del cual existan información pertinentes que indiquen que entraña un riesgo; c) La expresión "utilización de productos químicos en el trabajo" implica toda actividad laboral que podría exponer a un trabajador a un producto químico, y comprende: i) La producción de productos químicos; ii) La manipulación de productos químicos; iii) El almacenamiento de productos químicos; iv) el transporte de productos químicos; v) La eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos;</p>	<p align="center">manual de procesos y procedimientos</p>	<p align="center">X</p>			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE I CAMPO DE APLICACION Y DEFINICIONES.	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	2 vi) La emisión de productos químicos resultante del trabajo; vii) El mantenimiento, la reparación y la limpieza de equipo y recipientes utilizados para los productos químicos; d) La expresión "ramas de actividad económica" se aplica a todas las ramas en que estén empleados trabajadores, incluida la administración pública; e) El término "artículo" designa todo objeto que sea fabricado con una forma o diseño específicos o que esté en su forma natural, y cuya utilización dependa total o parcialmente de las características de forma o diseño; f) La expresión "representantes de los trabajadores" designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.	manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE III. CLASIFICACION Y MEDIDAS CONEXAS. Sistemas de clasificación	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	6 1. La autoridad competente, o los organismos aprobados o reconocidos por la autoridad competente, de conformidad con la normas nacionales o internacionales, deberán establecer sistemas y criterios específicos apropiados para clasificar todos los productos químicos en función del tipo y del grado de los riesgos físicos y para la salud que entrañan, y para evaluar la pertinencia de las informaciones necesarias para determinar su peligrosidad. 2. Las propiedades peligrosas de las mezclas formadas por dos o más productos químicos podrán determinarse evaluando los riesgos que entrañan los productos químicos que las forman. 3. En el caso del transporte, tales sistemas y criterios deberán tener en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas. 4. Los sistemas de clasificación y su aplicación deberán ser progresivamente extendidos.	manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS ASISTENCIALES. PROCESOS DE APOYO	PARTE III. CLASIFICACION Y MEDIDAS CONEXAS. Etiquetado y marcado.	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	7 1. Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación. 2. Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse. 3. 1) Las exigencias para etiquetar o marcar los productos químicos en consonancia con los párrafos 1 y 2 del presente artículo deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales.	manual de procesos y procedimientos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE III. CLASIFICACION Y MEDIDAS CONEXAS. Fichas de datos de Seguridad.	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	8	1. A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia.2. Los criterios para la elaboración de fichas de datos de seguridad deberán establecerse por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales.3. La denominación química o común utilizada para identificar el producto químico en la ficha de datos de seguridad deberá ser la misma que la que aparece en la etiqueta.	manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Identificación	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	10	1. Los empleadores deberán asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 y de que las fichas de datos de seguridad han sido proporcionadas según se prevé en el artículo 8 y son puestas a disposición de los trabajadores y de sus representantes.2. Cuando los empleadores reciban productos químicos que no hayan sido etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 o para los cuales no se hayan proporcionado fichas de datos de seguridad según se prevé en el artículo 8, deberán obtener la información pertinente del proveedor o de otras fuentes de información razonablemente disponibles, y no deberán utilizar los productos químicos antes de disponer de dicha información.	manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Identificación	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	10	3. Los empleadores deberán asegurarse de que sólo sean utilizados aquellos productos clasificados con arreglo a lo previsto en el artículo 6 o identificados o evaluados según el párrafo 3 del artículo 9 y etiquetados o marcados de conformidad con el artículo 7, y de que se tomen todas las debidas precauciones durante su utilización.4. Los empleadores deberán mantener registro de los productos químicos peligrosos utilizados en el lugar de trabajo, con referencia a las fichas de datos de seguridad apropiadas. El registro deberá ser accesible a todos los trabajadores interesados y sus representantes.	manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Transferencia de productos Químicos.	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	11	Los empleadores deberán velar por que, cuando se transfieran productos químicos a otros recipientes o equipos, se indique el contenido de estos últimos a fin de que los trabajadores se hallen informados de la identidad de estos productos, de los riesgos que entraña su utilización y de todas las precauciones de seguridad que se deben tomar.	manual de procesos y procedimientos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Exposición	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	12	Los empleadores deberán: a) Asegurarse de que sus trabajadores no se hallen expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición o de otros criterios de exposición para la evaluación y el control del medio ambiente de trabajo establecidos por la autoridad competente o por un organismo aprobado o reconocido por la autoridad competente, de conformidad con las normas nacionales o internacionales; b) Evaluar la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos; c) Vigilar y registrar la exposición de los trabajadores a productos químicos peligrosos, cuando ello sea necesario, para proteger su seguridad y su salud o cuando esté prescrito por la autoridad competente; d) Asegurarse de que los datos relativos a la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la exposición de los trabajadores que utilizan productos químicos peligrosos se conserven por el periodo prescrito por la autoridad competente y sean accesibles a esos trabajadores y sus representantes.	manual de procesos y procedimientos	X			Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Control operativo	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	13	1. Los empleadores deberán evaluar los riesgos dimanantes de la utilización de productos químicos en el trabajo, y asegurar la protección de los trabajadores contra tales riesgos por los medios apropiados, y especialmente: a) Escogiendo los productos químicos que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo; b) Eligiendo tecnología que elimine o reduzca al mínimo el grado de riesgo; c) Aplicando medidas adecuadas de control técnico; d) Adoptando sistemas y métodos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo el grado de riesgo; e) Adoptando medidas adecuadas de higiene del trabajo;	manual de procesos y procedimientos	X			Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Control operativo	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	13	f) cuando las medidas que acaban de enunciarse no sean suficientes, facilitando, sin costo para el trabajador, equipos de protección personal y ropas protectoras, asegurando en un adecuado mantenimiento y velando por la utilización de dichos medios de protección.2. Los empleadores deberán: a) Limitar la exposición a los productos químicos peligrosos para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores; b) Proporcionar los primeros auxilios; c) Tomar medidas para hacer frente a situaciones de urgencia	manual de procesos y procedimientos	X			Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Eliminación	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	14	Los productos químicos peligrosos que no se necesiten más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos químicos peligrosos, deberán ser manipulados o eliminados de manera que se eliminen o reduzcan al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud, así como para el medio ambiente, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	manual de procesos y procedimientos	X			Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Información y formación.	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	15	Los empleadores deberán: a) Informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan en el lugar de trabajo; b) Instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad) Utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar de trabajo, como base para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas si hubiere lugar) Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.	manual de procesos y procedimientos	X		Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE IV. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES. Cooperación.	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	16	Los empleadores, en el marco de sus responsabilidades, deberán cooperar lo más estrechamente posible con los trabajadores o sus representantes respecto de la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.	manual de procesos y procedimientos	X		Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE V. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	17	1. Los trabajadores deberán cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en el marco de las responsabilidades de estos últimos y observar todos los procedimientos y prácticas establecidos con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.2. Los trabajadores deberán tomar todas las medidas razonables para eliminar o reducir al mínimo para ellos mismos y para los demás los riesgos que entraña la utilización de productos químicos en el trabajo.	manual de procesos y procedimientos	X		Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE VI. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	1. Los trabajadores deberán tener el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud, y deberán señalarlo sin demora a su supervisor.2. Los trabajadores que se aparten de un peligro, de conformidad con las disposiciones del párrafo anterior, o que ejerciten cualquier otro derecho de conformidad con este Convenio, deberán estar protegidos contra las consecuencias injustificadas de este acto.3. Los trabajadores interesados y sus representantes deberán tener el derecho a obtener: a) Información sobre la identificación de los productos químicos utilizados en el trabajo, las propiedades peligrosas de tales productos, las medidas de precaución que deben tomarse, la educación y la formación;	manual de procesos y procedimientos	X		Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PARTE VI. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	LEY 55 DE JULIO 2 DE 1993	b) La información contenida en las etiquetas y los símbolos; c) Las fichas de datos de seguridad) Cualesquiera otras informaciones que deban conservarse en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.4. Cuando la divulgación a un competidor de la identificación específica de un ingrediente de un compuesto químico pudiera resultar perjudicial para la actividad del empleador, éste podrá, al suministrar la información mencionada en el párrafo 3, proteger la identificación del ingrediente, de acuerdo con las disposiciones establecidas por la autoridad competente, de conformidad con d artículo 1, párrafo 2, apartado b).	manual de procesos y procedimientos	X			Se realiza según normatividad, aunque en la institución no se manejan productos químicos de alta peligrosidad.
---	---	---------------------------	---------------------------	--	-------------------------------------	---	--	--	--

POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994 DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994									
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	1	CAMPO DE APLICACION. El presente decreto se aplica a todos los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, organizado por el Decreto 1295 de 1994.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	2	REEMBOLSOS DE LA ATENCION INICIAL DE URGENCIAS. Las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán reembolsar los costos de la atención inicial de urgencias prestada a sus afiliados, y que tenga origen en un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, de conformidad con los artículos 168 y 208 de la Ley 100 de 1993 y sus reglamentos.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	3	REEMBOLSO POR PRESTACIONES ASISTENCIALES. Las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán reembolsar los costos de la atención médico asistencial que hayan recibido sus afiliados, con ocasión de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, a las mismas tarifas convenidas entre la entidad promotora de salud y la institución prestadora de servicios, con independencia de la naturaleza del riesgo. Sobre dichas tarifas se liquidará una comisión del diez por ciento (10%) a favor de la entidad promotora de salud, salvo pacto en contrario. La entidad promotora de salud, dentro del plazo fijado en los respectivos convenios, o en su defecto dentro del mes siguiente, deberá presentar la solicitud de reembolso respectiva, mediante el diligenciamiento de los formularios previstos o autorizados para el efecto por la Superintendencia Nacional de Salud.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	3	Las empresas promotoras de salud deberán incluir en la respectiva historia clínica los diagnósticos y tratamientos relativos a los riesgos profesionales. PARAGRAFO. <Parágrafo adicionado por el artículo 1o. del Decreto 455 de 1999. El nuevo texto es el siguiente:> Lo anterior sin perjuicio de que las Entidades Promotoras de Salud y las entidades administradoras de riesgos profesionales convengan el reembolso en virtud de cuentas globales elaboradas con base en estimativos técnicos. En relación con la entidad promotora de salud y la administradora de riesgos profesionales del Instituto de Seguros Sociales, la determinación respectiva podrá ser adoptada por el Consejo Directivo de dicho instituto. En estos casos no se requerirá diligenciar el formulario establecido por la Superintendencia Nacional de Salud	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	4	FORMULARIO DE REEMBOLSO. Los formularios de reembolso de que tratan los artículos anteriores deberán contener, por lo menos, los siguientes datos: 1. Ciudad y Fecha. 2. Razón Social y NIT de la entidad promotora de salud, si fuese el caso. 3. Nombre e identificación del afiliado. 4. Nombre o razón social y NIT del empleador 5. Nombre o razón social, NIT y número de matrícula, de la institución prestadora de salud que prestó el servicio, o del profesional o profesionales que atendieron al afiliado. 6. Fecha y lugar del accidente de trabajo. 7. Número de las historias clínicas, su ubicación, diagnóstico y tratamiento del afiliado. 8. Valor de los servicios prestados al afiliado. 9. Liquidación de la comisión, si fuese el caso. A la solicitud de reembolso deberán acompañarse los siguientes documentos cuando el formulario lo diligencie una entidad promotora de salud: 1. Copia del informe de accidente de trabajo presentado por el empleador a la entidad promotora de salud, o fundamento para la determinación del origen.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	5	2. Copia de la cuenta de cobro presentada por la institución prestadora de servicios de salud, en la que se especifiquen los procedimientos médico-quirúrgicos y servicios prestados al afiliado. Salvo pacto en contrario, las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán pagar las cuentas dentro del mes siguiente a su presentación, plazo durante el cual podrán ser objetadas con base en motivos serios y fundados. PARAGRAFO. Hasta tanto la Superintendencia Nacional de Salud determine el formulario de reembolso, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán diseñarlos y tramitarlos, siempre que contengan, cuando menos, la información definida en este artículo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	5	REEMBOLSOS ENTRE ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES. Las prestaciones derivadas de la enfermedad profesional, serán pagadas en su totalidad por la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual esté afiliado el trabajador al momento de requerir la prestación asistencial, o de adquirir el derecho a la prestación económica. La entidad administradora de riesgos profesionales que atienda las prestaciones económicas derivadas de la enfermedad profesional, podrá repetir por ellas, contra las entidades que asumieron ese riesgo con anterioridad, a prorrata del tiempo durante el cual otorgaron dicha protección, y de ser posible, en la función de la causa de la enfermedad.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	5	La entidad administradora de riesgos profesionales que asuma las prestaciones económicas, podrá solicitar los reembolsos a que haya lugar dentro del mes siguiente a la fecha en que cese la incapacidad temporal, se pague la indemnización por incapacidad permanente, o se reconozca definitivamente la pensión de invalidez o de sobrevivientes. El reembolso procede cuando se den las condiciones establecidas en el parágrafo 2o. del artículo 11 del Decreto 1295 de 1994, previa demostración que el efecto se causó durante el tiempo en que estuvo afiliado a dicha entidad administradora.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	6	PROCEDIMIENTOS PARA EFECTUAR LOS REEMBOLSOS. La base para efectuar el reembolso será el valor pagado en caso de incapacidad temporal o permanente parcial. Tratándose de pensiones, la base será el capital necesario entendido como el valor actual esperado de la pensión de referencia de invalidez o de sobrevivientes, según el caso, que se genere en favor del afiliado o su núcleo familiar desde la fecha del fallecimiento, o del momento en que el dictamen de invalidez quede en firme, y hasta la extinción del derecho a la pensión. El capital necesario se determina según las bases técnicas y tablas de mortalidad contenidas en las resoluciones 585 y 610 de 1994 de la Superintendencia Bancaria, o en las normas que las sustituyan. La pensión de referencia será equivalente a los montos indicados en los artículos 48 y 50 del Decreto 1295 de 1994, según el caso. Esta misma disposición se aplicará cuando aumente el grado de invalidez y como consecuencia se incremente el valor de la pensión.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	6	En caso de cesación o disminución del grado de invalidez que implique la extinción o la disminución de la pensión, la entidad administradora de riesgos profesionales restituirá a las demás entidades administradoras, la porción del capital necesario que les corresponda. Los reembolsos a que se refiere este artículo se harán dentro del mes siguiente a aquel en que se soliciten, término dentro del cual podrán ser objetados por motivos serios y fundados. PARAGRAFO. De conformidad con el artículo 206 de la Ley 100 de 1993, las incapacidades originales en enfermedad profesional y accidente de trabajo, serán reconocidas por las entidades promotoras de salud, y se financiarán con cargos a los recursos destinados al pago de dichas contingencias por la entidad administradora de riesgos profesionales que tenga bajo su responsabilidad el cubrimiento del riesgo. Para efectos del pago, las entidades administradoras de los dos sistemas generales podrán suscribir convenios entre ellas.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	7	SOLUCION DE CONTROVERSIAS. Las controversias que se presenten entre las entidades administradoras con ocasión del origen del accidente, de la enfermedad, o de la muerte, serán resueltas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 1295 de 1994. Las discrepancias generadas por cuestiones diferentes al origen, se resolverán con sujeción al previsto en los incisos cuarto y quinto del mismo artículo.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	8	PRESTACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD. Las prestaciones asistenciales en el Sistema General de Riesgos Profesionales, se otorgarán en las mismas condiciones medias de calidad fijadas por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, que han de prestar las entidades promotoras de salud a sus afiliados de régimen contributivo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	9	COSTOS DE LOS TRAMITES ANTE LAS JUNTAS DE CALIFICACION DE INVALIDEZ. El costo de los trámites ante las juntas de calificación de invalidez, se determinará de conformidad con lo establecido en el Decreto 1346 de 1994	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	10	INGRESO BASE DE LIQUIDACION DE PRESTACIONES ECONOMICAS. Se entiende por ingreso base para liquidar las prestaciones económicas previstas en el Sistema General de Riesgos Profesionales: a. Para accidentes de trabajo. El promedio de los seis meses anteriores, o fracción de meses si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior, de la base de cotización obtenida en la empresa donde se diagnóstico la enfermedad, declarada e inscrita en la entidad administradora de riesgos profesionales a la que se encuentre afiliado. b. Para enfermedad profesional. El promedio del último año, o fracción del año si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior, de la base de cotización obtenida en la empresa donde se diagnóstico la enfermedad, declarada e inscrita en la entidad administradora de riesgos profesionales a la que se encuentre afiliado.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	11	AUXILIO FUNERARIO. La entidad administradora de riesgos profesionales que pague el auxilio funerario previsto en el artículo 54 del Decreto 1295 de 1994, podrá repetir, hasta por el valor del importe pagado, cuando por disposición legal o reglamentaria el hecho se encuentre amparado por una cobertura diferente	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE EL DECRETO 1295 DE 1994	DECRETO 1771 DE AGOSTO 3 DE 1994	12	SUBROGACION. La entidad administradora de riesgos profesionales podrá repetir, con sujeción a las normas pertinentes, contra el tercero responsable de la contingencia profesional, hasta por el monto calculado de las prestaciones a cargo de dicha entidad administradora, con sujeción en todo caso al límite de responsabilidad del tercero. Lo dispuesto en el inciso anterior no excluye que la víctima, o sus causahabientes, instauren las acciones pertinentes para obtener la indemnización total y ordinaria por perjuicios, de cuyo monto deberá descontarse el valor de las prestaciones asumidas por la entidad administradora de riesgos profesionales.	Decreto de carácter informativo.				
---------------------	---	-------------------------------------	----	---	----------------------------------	--	--	--	--

REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994									
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	1	El presente decreto se aplica a todos lo afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, organizado por el decreto 1295 de 1994.	legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	2	Son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Profesionales: 1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; 2. Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. El empleador esta obligado a afiliarse a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos.	Carpeta de personal, registros de afiliación del personal.	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	3	Los empleadores que tengan a su cargo uno o mas trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. La selección de la entidad administradora de riesgos profesionales es libre y voluntaria por parte del empleador	Carpeta de personal, registros de afiliación del personal.	X			

GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	4	Efectuada la selección, el empleador deberá adelantar el proceso de vinculación con la respectiva entidad administradora, mediante el diligenciamiento de un formulario provisto para el efecto por la entidad administradora seleccionada, establecido por la superintendencia Bancaria.	Carpeta de personal, registros de afiliación del personal.	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	5	Quienes a 1º de agosto de 1994 se encuentren afiliados al Instituto de Seguros Sociales, pueden continuar en dicho instituto, sin que sea necesario el diligenciamiento de formulario alguno.	Carpeta de personal, registros de afiliación del personal.				La ARP es Positiva, anteriormente el ISS.
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	6	De conformidad con el literal k. del artículo 4o. del decreto 1295 de 1994, la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva.	Carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	7	Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos profesionales una vez cada año, contado desde la afiliación inicial o el último traslado. Para estos efectos, deberán diligenciar el formulario que para tal fin apruebe la Superintendencia Bancaria, y dar aviso a la entidad administradora de la cual se desafilan con por lo menos 30 días comunes de antelación a la desvinculación. El traslado surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que vence el término del aviso de que trata el inciso anterior. La empresa que se traslada conserva la clasificación y el monto de la cotización que tenía, en la entidad administradora a la cual se cambia, cuando menos por los siguientes tres meses	Carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	8	Los empleadores deben informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual están afiliados. Igualmente deberá transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que estén afiliados sus trabajadores	carpeta de personal	X			La ARP es positiva.

GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	9	Las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales se determinan de acuerdo con: a) La actividad económica del empleador; b) Índice de lesiones incapacitantes de cada empleador, calculado según la metodología general definida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y c) El cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre salud ocupacional, determinados por la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentra afiliado el empleador.	carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	10	Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al sistema general de riesgos profesionales. El no pago de dos o más cotizaciones periódicas, implica, además de las sanciones legales, la desafiliación automática al sistema general de riesgos profesionales, de acuerdo con el reglamento de afiliación y cobranzas de la correspondiente entidad administradora, quedando a cargo del respectivo empleador la responsabilidad de la atención y pago de las prestaciones económicas y asistenciales contempladas en el Decreto 1295 de 1994, las cuales no podrán asegurarse con ninguna entidad distinta a las legalmente previstas como administradoras de riesgos profesionales.	carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	10	La desafiliación automática no libera al empleador de la obligación de afiliación y pago de las cotizaciones en mora, ni las correspondientes al tiempo durante el cual estuvo desafiliado del sistema general de riesgos profesionales. La entidad administradora a la cual se encontraba afiliado deberá iniciar las acciones de cobro a que haya lugar.	carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	11	El hecho del pago de cotizaciones obligatorias causadas durante el tiempo en que el empleador estuvo desafiliado al sistema, no lo libera de la obligación contenida en el inciso segundo de este artículo.	Carpeta de personal	X			Se cumple con la cotización exigida por la legislación

GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	12	El monto de las cotizaciones a cargo de los empleadores, no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.	Carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	15	Las entidades administradoras de riesgos profesionales deben suministrar los formularios de novedades, establecidos por la Superintendencia Bancaria el ingreso de un trabajador debe reportarse a la entidad administradora a la cual se encuentre afiliado el empleador a más tardar el día hábil siguiente al que se produjo dicho ingreso, Las demás novedades pueden informarse mensualmente, junto con la autoliquidación de cotizaciones	Carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	REGLAMENTA LA AFILIACION Y LAS COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1772 DE AGOSTO 3 DE 1994	16	Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales, y deberán consignarlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización.	Carpeta de personal	X			

SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994									
	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	2	El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene los siguientes objetivos:					
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	a.	Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.	COPASO			X	No se cuenta con participación activa por parte de la ARP.
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	b.	Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por la incapacidad temporal o que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional	Carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	c.	Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.	carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	d.	Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.	COPASO			X	Ya se realizo evaluación de puestos de trabajo y se identificaron riesgos.

GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	3	El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	4	El SGRP tiene las siguientes características: a. Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado. Blas administradoras del SGRP tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo. c. Todos los empleadores deben afiliarse al SGRP. d. La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria. e. El empleador que no afilie a sus trabajadores al SGRP, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto. f. La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	4	g. Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto h. Las cotizaciones al SGRP están a cargo de los empleadores. i. La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este decreto j. Los empleadores y trabajadores afiliados al ISS para los riesgos de ATEP *(Atención de riesgos profesionales), o cualquier otro fondo o caja previsional o de seguridad social, a la vigencia del presente decreto, continúan afiliados, sin solución de continuidad, al SGRP que por este decreto se organiza. k. La cobertura inicia el día calendario después de la afiliación. l. Los empleadores sólo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola ARP, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.	COPASO	X			

GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	5	Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a: Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, Servicios de hospitalización, Servicio odontológico, Suministro de medicamentos, Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende, Rehabilitaciones físicas y profesionales, Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la presentación de estos servicios. Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades administradoras de riesgos profesionales.	legislación vigente	X			se cumple según normatividad
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	7	Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas: Subsidio por incapacidad temporal; Indemnización por incapacidad permanente parcial; Pensión de invalidez; Pensión de sobrevivientes; y, Auxilio funerario	legislación vigente				se cumple según normatividad
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	8	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.	Legislación vigente	X			Se cumple según normatividad
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	13	Son afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales En forma obligatoria: Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servicios públicos; Los jubilados o pensionados, excepto los de invalidez, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, y os estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución, cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida.	Legislación vigente	X			

GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	15	Las tarifas fijadas para cada empresa no son definitivas, y se determinan de acuerdo con: La actividad económica; Índice de lesiones incapacitantes de cada empresa; y, El cumplimiento de las políticas y la ejecución de los programas sobre salud ocupacional, determinados por la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, de conformidad con los reglamentos expedidos para tal fin por el Gobierno Nacional.	Legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	16	Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias al Sistema de Riesgos Profesionales.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	17	La base para calcular las cotizaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, es la misma determinada para el Sistema General de Pensiones, establecida en los artículos 18 y 19 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	18	El monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			

GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	20	<p>Se entiende por ingreso base para liquidar las prestaciones económicas previstas en este decreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Para accidentes de trabajo. + El promedio de los seis meses anteriores, o fracción de meses, si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la ARP a la que se encuentre afiliado. + Para enfermedad profesional. <p>El promedio del último año, o fracción de año, de la base de cotización obtenida en la empresa donde se diagnosticó la enfermedad, declarada e inscrita en la entidad administradora de riesgos profesionales a la que se encuentre afiliado</p>	Legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	21	<p>El empleador será responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio; b. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento; c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; d. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; e. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; f. Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente; g. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, y h. Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros. 	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	22	<p>Son deberes de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Procurar el cuidado integral de su salud b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud. c. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto. d. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa. e. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales. 	COPASO		X		se esta realizando sensibilización con el personal de la IPS

GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	24	La clasificación se determina por el empleador y la entidad administradora de riesgos profesionales al momento de la afiliación. Las empresas se clasifican por las actividades que desempeñan, de conformidad con lo previsto en este capítulo.	Formato de afiliación a la ARP. Legislación sobre clasificación de actividades.	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	33	Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos profesionales, una vez cada año, contando desde la afiliación inicial o el último traslado, el cual surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que el traslado se produjo, conservando la empresa que se traslada la clasificación y el monto de la cotización por los siguientes tres meses.	legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	56	La prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales. Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. Las entidades administradoras de riesgos profesionales, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control en la prevención de los riesgos profesionales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional.	COPASO	X			
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	58	Sin detrimento del cumplimiento de las normas de salud ocupacional vigentes, todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas especiales de prevención de riesgos profesionales.	COPASO	X			

GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	60	Los informes y estudios sobre actividades de riesgo adelantados por las entidades administradoras de riesgos profesionales son de conocimiento público, así versen sobre temas específicos de una determinada actividad o empresa. Además de hacerlos conocer al empleador interesado, deberán informarlo a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad con lo que para tal fin disponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	COPASO			X	Se esta realizando sensibilización con el personal de la IPS
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	61	Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida	ARP		X		Se cumple según normatividad, aunque en la IPS no se ha presentado algún AT o EP
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	62	Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.	COPASO			X	se esta realizando sensibilización con el personal de la IPS
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	63	A partir de la vigencia del presente decreto, el comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas a. Se aumentan a dos años el período de los miembros del comité b. El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.	COPASO			X	Se cumple parcialmente, no se realiza el tiempo descrito por norma.

GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	91	Sanciones para el empleador: ver decreto					
GESTION ESTRATEGICA	SE DETERMINA LA ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES	DECRETO 1295 DE JUNIO 22 DE 1994	92	Los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generan un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para impuesto sobre la renta y complementarios. Estos intereses son de la respectiva entidad administradora de riesgos profesionales que deberá destinarlos a desarrollar las actividades ordenadas en el numeral 2 del artículo 19 de este decreto.	legislación vigente	X			

POR EL CUAL SE REGLAMENTA PARCIALMENTE LA LEY 100 DE 1993 Y EL DECRETO-LEY 1295 DE 1994. DECRETO NÚMERO 1530 DE AGOSTO 26 DE 1996. CAPITULO I AFILIACION										
GESTION ESTRATEGICA	CENTRO DE TRABAJO	DECRETO NUMERO 1530 DE AGOSTO 26 DE 1996	1	Para los efectos del artículo 25 del Decreto-Ley 1295 de 1994, se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre que se configuren las siguientes condiciones:1. Exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.2. Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.	legislación vigente	X				

GESTION ESTRATEGICA	CENTRO DE TRABAJO	DECRETO NUMERO 1530 DE AGOSTO 26 DE 1996	1	3. Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa. PARÁGRAFO. Las unidades de radiodiagnóstico y de radioterapia de los centros asistenciales o IPS, deben ser clasificadas como centros de trabajo independientes; en caso de que dichas unidades incumplan las normas de radio a física sanitaria o bioseguridad, además de las sanciones previstas en el Decreto 1295 de 1994, la empresa se clasificará en la clase correspondiente a dichas unidades.	legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA	REMISIÓN DE LOS ESTUDIOS DE RECLASIFICACIÓN.	DECRETO NUMERO 1530 DE AGOSTO 26 DE 1996. CAPITULO II ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	4	Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la dirección técnica de riesgos profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Legislación vigente	X			Se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP
GESTION ESTRATEGICA	REMISIÓN DE LOS ESTUDIOS DE RECLASIFICACIÓN.	DECRETO NUMERO 1530 DE AGOSTO 26 DE 1996. CAPITULO II ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	4	Recibida la investigación por la administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la administradora de riesgos profesionales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la dirección regional o seccional de trabajo, a la oficina especial de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar. La dirección técnica de riesgos profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.	Legislación vigente	X			Se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP
GESTION ESTRATEGICA	DESARROLLO DE PROGRAMAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN	DECRETO NÚMERO 1530 DE AGOSTO 26 DE 1996.	7	En el formulario de afiliación de la empresa, la administradora de riesgos profesionales se comprometerá para con la respectiva empresa a anexar un documento en el que se especifiquen los programas y las acciones de prevención que en el momento se detecten y requieran desarrollarse a corto y mediano plazo. PARÁGRAFO. Este anexo plasma el compromiso que debe ser firmado por el representante legal o técnico de la empresa, el presidente y el secretario del comité paritario de salud ocupacional, así como el representante legal o persona autorizada por la ARP para tal fin.	legislación vigente	X			

GESTION ESTRATEGICA	CONTRATACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS.	DECRETO NÚMERO 1530 DE AGOSTO 26 DE 1996.	9	Para el diseño y desarrollo del programa de salud ocupacional de las empresas, éstas podrán contratar con la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentren afiliadas, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de salud ocupacional y debidamente certificadas por autoridad competente. No obstante lo anterior, el diseño y desarrollo del programa de salud ocupacional deberá acogerse a la reglamentación para el programa y evaluación del mismo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En su defecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARP en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del programa de salud ocupacional.	COPASO			X	Se tiene implementado un programa, pero no cumple con todos los requisitos enmarcados en la ley, se esta haciendo el desarrollo del mismo según la legislación vigente.
---------------------	---	---	---	---	--------	--	--	---	---

POR LA CUAL SE ESTABLECEN MECANISMOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES. LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997									
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TITULO IV. DE LA ACCESIBILIDAD. CAPITULO I NOCIONES GENERALES.	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	43	El presente título establece las normas y criterios básicos para facilitar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida, sea ésta temporal o permanente, o cuya capacidad de orientación se encuentre disminuida por la edad, analfabetismo, limitación o enfermedad. Así mismo se busca suprimir y evitar toda clase de barreras físicas en el diseño y ejecución de las vías y espacios públicos y del mobiliario urbano, así como en la construcción o reestructuración de edificios de propiedad pública o privada. Lo dispuesto en este título se aplica así mismo a los medios de transporte e instalaciones complementarias de los mismos y a los medios de comunicación. PARÁGRAFO. Los espacios y ambientes descritos en los artículos siguientes, deberán adecuarse, diseñarse y construirse de manera que se facilite el acceso y tránsito seguro de la población en general y en especial de las personas con limitación.	Planos de la estructura física.			X	Se han disminuido la mayor cantidad de barreras de accesibilidad, aunque no todos los servicios cuentan con el cumplimiento de la norma.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TITULO IV. DE LA ACCESIBILIDAD. CAPITULO I NOCIONES GENERALES.	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	44	Para los efectos de la presente ley, se entiende por accesibilidad como la condición que permite en cualquier espacio o ambiente interior o exterior, el fácil y seguro desplazamiento de la población en general, y el uso en forma confiable y segura de los servicios instalados en estos ambientes. Por barreras físicas se entiende a todas aquellas trabas, irregularidades y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad o movimiento de las personas. Y por telecomunicaciones, toda emisión, transmisión o recepción de señales, escrituras, imágenes, signos, datos o información de cualquier naturaleza, por hilo, radio u otros sistemas ópticos o electromagnéticos.	Planos de la estructura física.			X	se han disminuido la mayor cantidad de barreras de accesibilidad, aunque no todos los servicios cuentan con el cumplimiento de la norma, falta el acceso al área de odontología

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TITULO IV. DE LA ACCESIBILIDAD. CAPITULO I NOCIONES GENERALES.	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	45	Son destinatarios especiales de este título, las personas que por motivo del entorno en que se encuentran, tienen necesidades esenciales y en particular los individuos con limitaciones que les haga requerir de atención especial, los ancianos y las demás personas que necesiten de asistencia temporal.		X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TITULO IV. DE LA ACCESIBILIDAD. CAPITULO I NOCIONES GENERALES.	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	46	La accesibilidad es un elemento esencial de los servicios públicos a cargo del Estado y por lo tanto deberá ser tenida en cuenta por los organismos públicos o privados en la ejecución de dichos servicios. El Gobierno reglamentará la proyección, coordinación y ejecución de las políticas en materia de accesibilidad y velará porque se promueva la cobertura nacional de este servicio.	planos de la estructura física, señalización	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPITULO II ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	47	La construcción, ampliación y reforma de los edificios abiertos al público y especialmente de las instalaciones de carácter sanitario, se efectuarán de manera tal que ellos sean accesibles a todos los destinatarios de la presente ley. Con tal fin, el Gobierno dictará las normas técnicas pertinentes, las cuales deberán contener las condiciones mínimas sobre barreras arquitectónicas a las que deben ajustarse los proyectos, así como los procedimientos de inspección y de sanción en caso de incumplimiento de estas disposiciones. Las instalaciones y edificios ya existentes se adaptarán de manera progresiva, de acuerdo con las disposiciones previstas en el inciso anterior, de tal manera que deberá además contar con pasamanos al menos en uno de sus dos laterales. El Gobierno establecerá las sanciones por el incumplimiento a lo establecido en este artículo.	planos de la estructura física, señalización	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPITULO II ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	48	Las puertas principales de acceso de toda construcción, sea ésta pública o privada, se deberán abrir hacia el exterior o en ambos sentidos, deberán así mismo contar con manijas automáticas al empujar, y si son de cristal siempre llevarán franjas anaranjadas o blanco-fluorescente a la altura indicada. En toda construcción del territorio nacional y en particular las de carácter Educativo, sean éstas públicas o privadas, las puertas se abrirán hacia el exterior en un ángulo no inferior a 180 grados y deberán contar con escape de emergencia, debidamente instalados de acuerdo con las normas técnicas internacionales sobre la materia.	planos de la estructura física, señalización	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPITULO II ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	48	PARÁGRAFO. Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio del deber de tomar las previsiones relativas a la organización y amoblamiento de las vías públicas, los parques y jardines, con el propósito de que puedan ser utilizados por todos los destinatarios de la presente ley. Para estos efectos, las distintas entidades estatales deberán incluir en sus presupuestos, las partidas necesarias para la financiación de las adaptaciones de los inmuebles de su propiedad.	planos de la estructura física, señalización	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPITULO II ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	52	Lo dispuesto en este título y en sus disposiciones reglamentarias, será también de obligatorio cumplimiento para las edificaciones e instalaciones abiertas al público que sean de propiedad particular, quienes dispondrán de un término de cuatro años contados a partir de la vigencia de la presente ley, para realizar las adecuaciones correspondientes. El Gobierno Nacional reglamentará las sanciones de tipo pecuniario e institucional, para aquellos particulares que dentro de dicho término no hubieren cumplido con lo previsto en este título.	planos de la estructura física, señalización	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPITULO II ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	53	En las edificaciones de varios niveles que no cuenten con ascensor, existirán rampas con las especificaciones técnicas y de seguridad adecuada, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional o se encuentren vigentes.	planos de la estructura física, señalización			X	El acceso al segundo piso no cuenta con rampa.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CAPITULO II ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS	LEY 361 DE FEBRERO 7 DE 1997	54	Toda construcción temporal o permanente que pueda ofrecer peligro para las personas con limitación, deberá estar provista de la protección correspondiente y de la adecuada señalización	planos de la estructura física, señalización			X	El acceso al segundo piso no cuenta con rampa.

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL "CONVENIO NÚMERO 161, SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO ADOPTADO POR LA 71 REUNIÓN DE LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, GINEBRA, 1985. LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I.PRINCIPIOS DE UNA POLITICA NACIONAL	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	1	A los efectos del presente Convenio: a) La expresión "servicios de salud en el trabajo" designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; b) La expresión "representantes de los trabajadores en la empresa" designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I.PRINCIPIOS DE UNA POLITICA NACIONAL	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	2	A la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I.PRINCIPIOS DE UNA POLITICA NACIONAL	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	3	1. Todo miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas. 2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan. 3. Todo miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I. PRINCIPIOS DE UNA POLITICA NACIONAL	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	4	La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE II. FUNCIONES	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	5	Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo: a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo; b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador; c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE II. FUNCIONES	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	5	d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud; e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva; f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo; g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores; h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional; i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía; j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia; k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE III. ORGANIZACIÓN	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	6	Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones: a) Por la vía legislativa; b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o c) De cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE III. ORGANIZACIÓN	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	7	1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas. 2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por: a) Las empresas o los grupos de empresas interesadas; b) Los poderes públicos o los servicios oficiales; c) Las instituciones de seguridad social; d) Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente; e) Una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores;	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE III. ORGANIZACIÓN	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	8	El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	9	1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse. 2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios en la empresa. 3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	10	El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional tanto respecto del empleador como de los trabajadores y sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5o.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	11	La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	12	La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	13	Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	14	El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO	LEY 378 DE JULIO 9 DE 1997	15	Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.	Decreto de carácter informativo.				

POR EL CUAL SE PROMULGA EL "CONVENIO NÚMERO 161 SOBRE LOS SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO", ADOPTADO POR LA 71A. REUNIÓN DE LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, GINEBRA, 1985. DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001

Promúlgase el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985. (Para ser transcrito en este lugar, se adjunta fotocopia del texto del "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985).

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	1	A los efectos del presente Convenio: a) La expresión "servicios de salud en el trabajo" designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; b) La expresión "representantes de los trabajadores en la empresa" designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	2	A la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo Miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	3	1. Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas. 2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo Miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan. 3. Todo Miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE I. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	4	La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE II. FUNCIONES.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	5	Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo: a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE II. FUNCIONES.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	5	b) Vigilancia de los factores del ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador; c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE II. FUNCIONES.	DECRETO 873 DE MAYO 1 DE 2001	5	d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud; e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva; f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo; g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores; h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional; i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía; j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia; k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE III. ORGANIZACIÓN.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	6	Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones: a) Por vía legislativa; b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o c) De cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE III. ORGANIZACIÓN.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	7	1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas. 2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por: a) Las empresas o los grupos de empresas interesadas; b) Los poderes públicos o los servicios oficiales; c) Las instituciones de seguridad; d) Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente; e) Una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE III. ORGANIZACIÓN.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	8	El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	9	1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse. 2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa. 3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	10	El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	11	La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	12	La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	13	Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	14	El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE IV. CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	15	Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA.	PARTE V. DISPOSICIONES GENERALES.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	16	Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlos	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE V. DISPOSICIONES GENERALES.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	17	Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE V. DISPOSICIONES GENERALES.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	18	1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA.	PARTE V. DISPOSICIONES GENERALES.	DECRETO 873 DE MAYO 11 DE 2001	19	1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado. 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en el artículo	Decreto de carácter informativo.				

POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS PARA APOYAR EL EMPLEO Y AMPLIAR LA PROTECCIÓN SOCIAL Y SE MODIFICAN ALGUNOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.

LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002

GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	25	Trabajo ordinario y nocturno. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 160. Trabajo ordinario y nocturno: 1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis h oras (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).	Reglamento interno de trabajo.	X			no se realiza trabajo nocturno, solo diurno de 7:00 am a 6:00 pm
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	27	Compensación en dinero de vacaciones. Artículo 189 del C.S.T. subrogado por el Decreto-ley 2351/65, artículo 14: numeral 2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de tres meses.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	28	Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, quedará así: "Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	28	En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			

GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	28	En los contratos a término in definido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales. 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	28	2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Parágrafo transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.	Legislación vigente, carpeta de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	29	Indemnización por falta de pago. El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así: Artículo 65. Indemnización por falta de pago: 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.	Legislación vigente.	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	29	Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.	Legislación vigente.	X			

GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZACION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	29	2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia. Parágrafo 1°. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen.	Legislación vigente.	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VI ACTUALIAZACION DE LA RELACION LABORAL Y LA RELACION DE APRENDIZAJE	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	29	Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora. Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.	Legislación vigente.	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VII PROTECCION DE APORTES Y OTRAS DISPOSICIONES	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	43	Aportes a la seguridad social. Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiera mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiera procedido a su giro a la entidad promotora de salud. Los servicios continuarán siendo prestados por la entidad promotora de salud a la que el trabajador esté afiliado hasta por un período máximo de seis (6) meses verificada la mora, sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, conforme las disposiciones legales. La empresa promotora de salud respectiva, cobrará al empleador las cotizaciones en mora con los recargos y demás sanciones establecidos en la ley.					
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VII PROTECCION DE APORTES Y OTRAS DISPOSICIONES	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	48	Unidad de empresa. Se entenderá por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro. Las Unidades de producción o las personas jurídicas vinculadas económicamente a una misma persona natural o jurídica conservarán su independencia para efectos laborales y prestacionales, sin que entre ellas se desprenda una unidad de negocio o de empresa en ningún caso, así comercialmente conformen un grupo empresarial.	Certificado cámara de comercio, registro de habilitación	X			

GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VII PROTECCION DE APORTES Y OTRAS DISPOSICIONES	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	51	Jornada laboral flexible. Modifíquese el inciso primero del literal c) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y adiciónese un nuevo literal d). c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;	legislación vigente, reglamento interno de trabajo	X			
GESTION ESTRATEGICA	CAPITULO VII PROTECCION DE APORTES Y OTRAS DISPOSICIONES	LEY 789 DE DICIEMBRE 27 DE 2002	51	d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.	legislación vigente, reglamento interno de trabajo	X			

**POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.
LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002**

GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	1	Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto ley 1295 de 1994 y la presente ley. Parágrafo 1°. La existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador. Parágrafo 2°. Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.	legislación vigente	X			se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP
---------------------	---	---------------------------------	---	---	---------------------	---	--	--	---

GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACION, ADMINISTRACION Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	2	Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.	legislación vigente	X			se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP
GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACION, ADMINISTRACION Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	3	Monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal. Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario. Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesional. El período durante el cual se reconoce la prestación de que trata el presente artículo será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.	legislación vigente	X			se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP
GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACION, ADMINISTRACION Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	3	Cumplido el período previsto en el inciso anterior y no se hubiese logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez la ARP continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal. Parágrafo 1°. Para los efectos de este sistema, las prestaciones se otorgan por días calendario. Parágrafo 2°. Las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán asumir el pago de la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y de Seguridad Social en Salud, correspondiente a los empleadores, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un ingreso base de la cotización, equivalente al valor de la incapacidad.	legislación vigente	X			

GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	3	La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993. Parágrafo 3°. La Administradora de Riesgos Profesionales podrá pagar el monto de la incapacidad directamente o a través del empleador. Cuando el pago se realice en forma directa la Administradora deducirá del valor del subsidio por incapacidad temporal el porcentaje que debe cotizar el trabajador a los otros subsistemas de Seguridad Social, valor que deberá trasladar con el aporte correspondiente del empleador señalado en el parágrafo anterior, a la EPS o Administradora de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador en los plazos previstos en la ley	legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	4	Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	Legislación vigente				Se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP
GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	5	Incapacidad permanente parcial. Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior.	Legislación vigente				Se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP
GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIONES DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES.	LEY 776 DE DICIEMBRE 17 DE 2002	8	Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Legislación vigente				Se cumple según normatividad, hasta el momento no se ha presentado ningún AT o EP

<p align="center">POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES</p> <p align="center">DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003</p>						
GESTION ESTRATEGICA	<p align="center">POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES</p>	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	1	<p>DEFINICIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN. El presente decreto se aplica a todos los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo, entendiendo por actividades de alto riesgo aquellas en las cuales la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo</p>	Decreto de carácter informativo.	
GESTION ESTRATEGICA	<p align="center">POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES</p>	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	2	<p>ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR. Se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes: 1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos. 2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional. 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.</p>	Decreto de carácter informativo.	

GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	2	5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes. 6. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios. 7. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	3	PENSIONES ESPECIALES DE VEJEZ. Los afiliados al Régimen de Prima Media con prestación definida del Sistema General de Pensiones, que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades indicadas en el artículo anterior, durante el número de semanas que corresponda y efectúen la cotización especial durante por lo menos 700 semanas, sean estas continuas o discontinuas, tendrán derecho a la pensión especial de vejez, cuando reúnan los requisitos establecidos en el artículo siguiente.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	4	CONDICIONES Y REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ. La pensión especial de vejez se sujetará a los siguientes requisitos: 1. Haber cumplido 55 años de edad. 2. Haber cotizado el número mínimo de semanas establecido para el Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, al que se refiere el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9o de la Ley 797 de 2003. La edad para el reconocimiento especial de vejez se disminuirá en un (1) año por cada (60) semanas de cotización especial, adicionales a las mínimas requeridas en el Sistema General de Pensiones, sin que dicha edad pueda ser inferior a cincuenta (50) años.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	5	MONTO DE LA COTIZACIÓN ESPECIAL. El monto de la cotización especial para las actividades de alto riesgo es el previsto en la Ley 100 de 1993, más diez (10) puntos adicionales a cargo del empleador.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	6	RÉGIMEN DE TRANSICIÓN. Quienes a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto hubieren cotizado cuando menos 500 semanas de cotización especial, tendrán derecho a que, una vez cumplido el número mínimo de semanas exigido por la Ley 797 de 2003 para acceder a la pensión, esta les sea reconocida en las mismas condiciones establecidas en las normas anteriores que regulaban las actividades de alto riesgo. PARÁGRAFO. Para poder ejercer los derechos que se establecen en el presente decreto cuando las personas se encuentren cubiertas por el régimen de transición, deberán cumplir en adición a los requisitos especiales aquí señalados, los previstos por el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 18 de la Ley 797 de 2003.	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	7	NORMAS APLICABLES. En lo no previsto para las pensiones especiales por el presente decreto, se aplican las normas generales contenidas en la Ley 100 de 1993, la Ley 797 de 2003 y sus decretos reglamentarios.	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	<p>POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES</p>	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	8	<p>LÍMITE DEL RÉGIMEN ESPECIAL. El régimen de pensiones especiales para las actividades de alto riesgo previstas en este decreto, solo cubrirá a los trabajadores vinculados a las mismas hasta el 31 de diciembre del año 2014. El límite de tiempo previsto en este artículo podrá ampliarlo, parcial o totalmente, el Gobierno Nacional hasta por 10 años más, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales. A partir de la fecha determinada en el inciso primero de este artículo o la determinada por el Gobierno Nacional de conformidad con lo establecido en el inciso anterior, quienes actualmente estén afiliados a las actividades que en el presente decreto se definen como alto riesgo, continuarán cobijados por el régimen especial de que trata este decreto. Los nuevos trabajadores, se afiliaran al Sistema General de Pensiones en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 797 de 2003 y aquellas que las modifiquen o adicione y sus respectivos reglamentos.</p>	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	<p>POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES</p>	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	9	<p>TRASLADOS. Los trabajadores que se dediquen a las actividades señaladas en el artículo 2o del presente decreto, que a la fecha de entrada en vigencia del mismo, se encuentren afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, deberán trasladarse al Régimen de Prima Media con Prestación Definida en un plazo máximo de tres (3) meses, contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto. En este caso no será necesario que hubieren cumplido el término de permanencia de que trata el literal e) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993.</p>	Decreto de carácter informativo.				
GESTION ESTRATEGICA	<p>POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES</p>	DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003	10	<p>BONO PENSIONAL. Los trabajadores que se dediquen a las actividades señaladas en el artículo 2o del presente decreto afiliados al Régimen de Prima Media con Prestación Definida que se trasladen al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tendrán derecho a la emisión del correspondiente Bono Pensional, el cual se liquidará con base en la cotización establecida en el artículo 20 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 7o de la Ley 797 de 2003</p>	Decreto de carácter informativo.				

GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD EN RAZÓN DE LA EDAD.	LEY 931 DE DICIEMBRE 31 DE 2004	1	OBJETIVO. La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo.	Hojas de vida de personal contratos de vinculación laboral. Proceso de selección de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD EN RAZÓN DE LA EDAD.	LEY 931 DE DICIEMBRE 31 DE 2004	2	PROHIBICIÓN. Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral. Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o a ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación.	Hojas de vida de personal contratos de vinculación laboral. Proceso de selección de personal	X			
GESTION ESTRATEGICA	POR LA CUAL SE DICTAN NORMAS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD EN RAZÓN DE LA EDAD.	LEY 931 DE DICIEMBRE 31 DE 2004	3	RAZONES DE EQUIDAD. A partir de la vigencia de la presente ley, los reglamentos que contemplen restricciones de edad para acceder a un cargo o empleo o un trabajo deberán ser modificados, con el propósito de eliminar esta o cualquier otra limitante que no garantice condiciones de equidad, razones que deberán ser promovidas entre todos los trabajadores. De igual forma, las convocatorias públicas o privadas no podrán contemplar limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica.	Hojas de vida de personal contratos de vinculación laboral. Reglamento de trabajo. Proceso de selección de personal.	X			

**POR EL CUAL SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR Y SE MODIFICAN Y SEÑALAN LAS CONDICIONES, REQUISITOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN DICHAS ACTIVIDADES
DECRETO 2090 DE JULIO 26 DE 2003
RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2005**

GESTION ESTRATEGICA	OBJETO	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2005	1	La presente resolución tiene por objeto, adoptar los formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional de que trata el artículo 62 del Decreto-ley 1295 de 1994, que constan en los anexos técnicos que forman parte integral de la presente resolución.	Legislación vigente, formatos para reporte de accidentes y enfermedad profesional en caso de que ocurra.	X			se tiene el formato de notificación de la ARP Positiva
---------------------	--------	--------------------------------------	---	---	--	---	--	--	--

GESTION ESTRATEGICA	CAMPO DE APLICACIÓN	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2005	2	La presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas o mixtas que funcionen en el país, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y a las Fuerzas Militares en lo que corresponde a su personal civil.	legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA	OBLIGACION DE LOS EMPLEADORES Y CONTRATANTES	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2005	3	De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto-ley 1295 de 1994 y artículo 11 del Decreto 2800 de 2003, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador y a la correspondiente administradora de riesgos profesionales, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos. Para tal efecto, el empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos profesionales, a la entidad promotora de salud, a la institución prestadora de servicios de salud y al trabajador, anexando los correspondientes soportes.	Legislación vigente	X			Se cumple según normatividad, hasta la fecha no se han presentado accidentes de trabajo ni se han reportado enfermedades de tipo profesional.
GESTION ESTRATEGICA	OBLIGACION DE LOS EMPLEADORES Y CONTRATANTES	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2005	3	Cuando el empleador o el contratante no haya diligenciado íntegramente el formato, las entidades administradoras de riesgos profesionales, las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud, podrán solicitarle la información faltante, la cual deberá ser suministrada dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. En tales casos, la entidad solicitante de dicha información, enviará copia de la solicitud a cada entidad administradora del Sistema de Seguridad Social Integral que haya recibido el informe y al trabajador.	Legislación vigente	X			Se cumple según normatividad, hasta la fecha no se han presentado accidentes de trabajo ni se han reportado enfermedades de tipo profesional.
GESTION ESTRATEGICA	OBLIGACION DE LOS EMPLEADORES Y CONTRATANTES	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2005	3	En el evento que no se suministre la información requerida en el plazo señalado, la entidad dará aviso a la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, a efecto de que se adelante la investigación. Cuando no exista el informe del evento diligenciado por el empleador o contratante, se deberá aceptar el reporte del mismo presentado por el trabajador, o por quien lo represente o a través de las personas interesadas, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del artículo 25 del Decreto 2463 de 2001.	Legislación vigente	X			Se cumple según normatividad, hasta la fecha no se han presentado accidentes de trabajo ni se han reportado enfermedades de tipo profesional.

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	OBJETIVOS DEL INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2006	5	Los informes de que trata la presente resolución tienen los siguientes objetivos: 1. Dar aviso del evento ocurrido al trabajador ante las entidades competentes (administradora de riesgos profesionales, entidad promotora de salud, institución prestadora de servicios de salud) del Sistema de Seguridad Social. 2. Servir como prueba en el inicio del proceso de la determinación del origen del evento por las instancias competentes. 3. Aportar elementos para iniciar la investigación que debe adelantar la entidad administradora de riesgos profesionales sobre la ocurrencia del accidente de trabajo y/o de la enfermedad profesional que haya causado la muerte del trabajador.	legislación vigente				Se cumple según normatividad,
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	OBJETIVOS DEL INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y DE ENFERMEDAD PROFESIONAL	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2006	5	4. Facilitar el conocimiento de las causas, elementos y circunstancias del accidente de trabajo y/o de la enfermedad profesional. 5. Determinar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 6. Obtener las estadísticas del sistema de información que deben llevar las entidades administradoras de riesgos profesionales y los empleadores, en cuanto a la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 7. Servir como fundamento para la asignación de la reserva correspondiente por parte de la entidad administradora de riesgos profesionales.	legislación vigente				Se cumple según normatividad,
GESTION ESTRATEGICA	PERIODO DE TRANSICION	RESOLUCIÓN 00156 DE ENERO 27 DE 2005	7	Las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, los empleadores, contratantes, Policía Nacional y Fuerzas Armadas dispondrán de cuatro (4) meses, después de entrada en vigencia de la presente resolución, para implementar los formatos adoptados en esta, los cuales no podrán ser modificados o sustituidos.	Legislación vigente	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006	1	OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.	Reglamento interno de trabajo.	X			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>2</p>	<p>DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>2</p>	<p>En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>2</p>	<p>2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>2</p>	<p>4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>3</p>	<p>ARTÍCULO 3o. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral: a) Haber observado buena conducta anterior. b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias. d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta. f) Los vínculos familiares y afectivos. g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno. h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>4</p>	<p>CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes: a) Reiteración de la conducta; b) Cuando exista concurrencia de causales; c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria. d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>6</p>	<p>SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: – La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo; – La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal; – La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; – Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; – Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>6</p>	<p>Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral: – La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; – La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley. PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>7</p>	<p>CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>7</p>	<p>e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>7</p>	<p>j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>7</p>	<p>n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>8</p>	<p>CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida; b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>8</p>	<p>f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública. g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código. i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>9</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. 2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006	9	La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. 3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.	Reglamento interno de trabajo.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006	9	PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral. PARÁGRAFO 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.	Reglamento interno de trabajo.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006	9	El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral. PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible	Reglamento interno de trabajo.	X			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>10</p>	<p>TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público. 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. 3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere. 4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>10</p>	<p>Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores. 5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo. 6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>10</p>	<p>PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor. PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			

<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>11</p>	<p>GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías: 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>11</p>	<p>2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			
<p>GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS</p>	<p>POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.</p>	<p>LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006</p>	<p>11</p>	<p>3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley. PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.</p>	<p>Reglamento interno de trabajo.</p>	<p>X</p>			

GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.1	Los especialistas, profesionales, tecnólogos, técnicos y auxiliares, cuentan con el título o certificado expedido por una institución educativa debidamente reconocida por el Estado. En caso de estudios en el exterior, cuentan con la respectiva convalidación por el Ministerio de Educación. Los auxiliares en las áreas de la salud deberán ajustarse a las denominaciones y perfiles ocupacionales y de formación establecidas en el Decreto 3616 de 2005 o demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.2	El proceso de selección de personal incluye la verificación del título de grado de especialista, profesional, técnico, tecnólogo y los certificados de aptitud ocupacional de auxiliar previo a la vinculación.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.3	Los profesionales de salud cumplen con los requisitos legales de formación y entrenamiento en las profesiones, especialidades formalmente reconocidas por el Estado, en el ámbito de los servicios ofrecidos. La tabla detalle por servicio del estándar identifica los perfiles de recurso humano exigido para los servicios. Además del requisito mínimo exigido, se podrá contar con el recurso según la naturaleza del o de los servicios.	Carpeta del personal.	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.4	El número de especialistas, profesionales, tecnólogos, técnicos y auxiliares asistenciales del recurso humano exigido en la tabla de detalle por servicios serán definidos obligatoriamente por cada prestador de servicios de salud de acuerdo con la capacidad instalada y la demanda de atención para cada uno de los servicios registrados.	Legislación vigente	X			

GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.7	Todo el recurso humano expuesto a radiaciones ionizantes, excepto los correspondientes a servicios de profesional independiente de odontología, deben tener carné de radioprotección y dosímetro en la categoría respectiva, expedido por la entidad correspondiente.	Legislación vigente, manual de radio protección, contrato con prestador externo	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.8	Las hojas de vida del recurso humano contratado, deben estar centralizadas en la oficina de personal de la IPS o en lugares especializados de archivo que garanticen su custodia. De igual manera, en cada sede se deben tener copias de las hojas de vida del personal que labora en ella o contar con un mecanismo que les permita garantizar el acceso a éstas.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	ESTERILIZACIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.33	Instrumentador o enfermera profesional o auxiliar en enfermería, esta última para aquellos lugares en que no se pueda contar con el personal profesional.	Manual de proceso de esterilización y capacitación del personal responsable	X			
GESTION ESTRATEGICA. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA MÉDICA GENERAL	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.39	Médico general.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			

GESTION ESTRATEGICA. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE ESPECIALIDADES MEDICAS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.40	Médico especialista o subespecialista, respectivo de programas o títulos autorizados por el Ministerio de Educación.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE ODONTOLOGIA GENERAL	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.46	Odontólogo. Si toma radiografía odontológica especializada (panorámica y digital) deberá contar con entrenamiento certificado. Si cuenta con auxiliar y es el responsable de la toma de radiografía odontológica este también deberá contar con entrenamiento certificado.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE ENFERMERIA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.49	Enfermera profesional.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE SICOLOGIA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.50	Sicólogo	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			

GESTION ESTRATEGICA. PRESTACION DE SERVICIOS	NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.52	Nutricionista Dietista	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.56	Bacteriólogo. Además podrán contar con auxiliar(es) en laboratorio clínico, siempre bajo la supervisión del Bacteriólogo, quien será el responsable de todas las actividades que se lleven a cabo en el servicio de toma de muestras. En aquellos lugares donde se demuestre no tener acceso a este recurso humano podrán realizarlo auxiliares de enfermería con entrenamiento certificado. En los servicios de profesionales independientes, el bacteriólogo, debe garantizar contrato(s) con uno o varios laboratorios para procesar los exámenes.	Carpeta del personal, lista de chequeo de requisitos de ingreso	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	LABORATORIO CLÍNICO BAJA, MEDIANA Y ALTA COMPLEJIDAD	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.57	Bacteriólogo o Médico; éste último, con especialización en patología clínica, o en una de las áreas del laboratorio clínico. Además podrán contar con personal profesional del área de la salud, con formación reglamentada, autorizada para ejercer actividades relacionadas con el laboratorio clínico y con auxiliar(es) de laboratorio clínico.	Contrato con prestador externo para laboratorio de mediana y alta complejidad	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TOMA DE MUESTRAS DE CITOLOGÍAS CERVICO-UTERINAS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.59	Médico general o enfermera o bacteriólogo o citohistotecnólogo. Todo el personal involucrado en la toma de citología debe recibir capacitación y tener entrenamiento certificado específico. En aquellos lugares donde se demuestre no tener acceso a este recurso humano podrán realizarlo auxiliares de enfermería con entrenamiento certificado.	Certificado de entrenamiento de la bacterióloga para toma de citologías	X			

GESTION ESTRATEGICA. PRESTACION DE SERVICIOS	VACUNACIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.63	Médico o enfermera, como responsable del servicio. Podrán contar con personal auxiliar en enfermería o promotores de salud, los cuales deben tener entrenamiento específico en el Programa Ampliado de Inmunizaciones PAI certificado por la dirección territorial o por otra institución o por profesional de enfermería o médico con experiencia en el tema	no se tiene el servicio de vacunación en la IPS				
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TOMA E INTERPRETACION DE RADIOGRAFIAS EN SERVICIOS ODONTOLÓGICOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.69	La toma podrá realizarse por el odontólogo o técnico en radiología o auxiliar en odontología o auxiliar en salud oral. La interpretación deberá realizarse únicamente por el odontólogo.	Capacitación de los odontólogos para la toma de los rayos X	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.106	Si la institución ofrece el diseño e implementación de uno o varios programas de promoción y prevención, se debe contar con profesional de la salud con postgrado en epidemiología, salud pública o administrativos de la salud. Si la institución ofrece solamente la implementación de uno o varios programas de promoción, para el diseño de cartillas, volantes, instructivos o cualquier otro material educativo para el usuario así como el diseño de conferencias, charlas o talleres deberá contar con enfermera profesional o médico u otros profesionales de la salud pero solo en lo relacionado con su competencia. Para la realización de las anteriores actividades se deberá contar con promotores, auxiliares de enfermería, profesionales de la salud o afines.	Legislación vigente, acta de nombramiento	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.106	En salud oral las actividades podrán ser realizadas además por higienista oral o auxiliar en salud oral. Si la institución ofrece la implementación de los programas de detección temprana y protección específica deberá contar con: Para detección temprana de las alteraciones del crecimiento y desarrollo, la toma de citología cérvico uterina en detección temprana del cáncer de cuello uterino, detección temprana de las alteraciones del desarrollo del joven, consulta, control, aplicación de DIU de intervalo en planificación familiar y los demás programas de enfermedades crónicas, ETS, VIH SIDA, TBC y enfermedades de interés en salud pública: médico o enfermera profesional. La toma de citologías cérvico –vaginales, podrá ser realizada por auxiliar en enfermería con entrenamiento certificado.	Legislación vigente, acta de nombramiento	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.106	Para la lectura y reporte de la citología cervicouterina: citotecnólogos bajo la supervisión y asesoría de un citopatólogo o patólogo; quien realizará el control de calidad, médico general o gineco-obstetra para determinar la conducta a seguir de acuerdo con los resultados. Para vacunación según el Esquema del Programa Ampliado de Inmunizaciones: Auxiliar en enfermería y/o promotor de salud con entrenamiento en vacunación certificado por la dirección territorial o por otra institución o por profesional de enfermería o médico con experiencia en el PAI. Auxiliar en enfermería, con la supervisión de enfermera profesional o médico con experiencia en el tema.	Legislación vigente, acta de nombramiento	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.106	Para atención preventiva en salud bucal: Odontólogo o higienista oral. Médico especialista en urología para la esterilización quirúrgica masculina y médico especialista en gineco-obstetricia para la esterilización quirúrgica femenina y aplicación de DIU intra cesárea. Para las actividades de evaluación de riesgos psicológicos y sociales en detección temprana de las alteraciones del desarrollo del joven contará con profesional en psicología. Para detección temprana de las alteraciones del Adulto: Médico general.	Legislación vigente, acta de nombramiento	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	1.106	Para detección temprana del cáncer de seno: Médico general, gineco-obstetra o cirujano general o especialista en cirugía de seno para las actividades preventivas de autodiagnóstico por parte del paciente. Técnico de radiología con entrenamiento certificado en mamografía para la realización de la mamografía; la lectura e interpretación la debe realizar un radiólogo, con entrenamiento en mamografía no menor de tres meses. Para detección temprana de las alteraciones de la agudeza visual: Optómetra o médico para la toma de agudeza visual y médico especializado en oftalmología para el examen oftalmológico y optómetra para examen optométrico.	Legislación vigente, acta de nombramiento	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.2	La institución garantiza los servicios de suministro de agua, energía eléctrica, sistemas de comunicaciones según disponibilidad tecnológica, como también de manejo y evacuación de residuos sólidos y de residuos líquidos. La infraestructura para el manejo y evacuación de residuos sólidos y residuos líquidos deberá garantizarse por edificación, independiente de que sea compartida por varios servicios o profesionales.	se cuenta con todos los servicios públicos, manual de disposición final de residuos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.3	Las instalaciones interiores para suministro de agua están diseñadas y construidas de tal manera que haya normal funcionamiento.		X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.4	En los quirófanos, salas de parto, áreas de terapia respiratoria y esterilización, los pisos son impermeables, sólidos, de fácil limpieza uniformes y con nivelación adecuada para facilitar el drenaje. Los cielos rasos, techos, paredes y muros son impermeables, sólidos, de fácil limpieza y resistentes a factores ambientales, cada uno de estos servicios debe estar separado con barreras físicas. En casos de imposibilidad de sustitución o reemplazo de los techos de las áreas donde se realicen procedimientos, podrán ser sometidos a proceso de recubrimiento o enchape, con materiales impermeables, sólidos, de superficie lisa, resistentes a factores ambientales.	Legislación vigente.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.5	En las áreas de laboratorio clínico, toma de muestras, salas de necropsias, servicios de transfusión, servicio de urgencias, servicio de odontología y en las demás donde se realicen procedimientos en los que se requiera un proceso de limpieza y asepsia mas profundo, los pisos son impermeables, sólidos, de fácil limpieza, uniformes y con nivelación adecuada para facilitar el drenaje. Las paredes y muros son impermeables, sólidos y resistentes a factores ambientales.	Legislación vigente.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.7	La institución no debe estar localizada en lugares con un riesgo continuo e inminente de desastres naturales, o con áreas adyacentes con riesgos de salubridad graves e incorregibles que impiden mantener las condiciones internas de la institución y acordes con los manuales de Bioseguridad y las definidas por el comité de infecciones. En el manual de Bioseguridad se debe especificar las normas para el manejo de desechos sólidos y líquidos. Sin ser de obligatorio cumplimiento para efectos del proceso de habilitación, como parámetros de referencia podrá tenerse en cuenta lo previsto en el Decreto 2676 de 2000 del Ministerio del Medio Ambiente y el Ministerio de Salud o las reglamentaciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.	Legislación vigente, manual de bioseguridad	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.8	La Institución debe garantizar mecanismos de aseo, tales como pocetas y garantizar el uso de lavamanos diferentes a los de los pacientes para lavar instrumentos y utensilios. Las pocetas para el lavado de material, estarán fuera de las áreas de hospitalización.	Legislación vigente, manual de bioseguridad	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.9	Todo prestador de servicios de salud, en especial aquellos que con modalidad de atención extramural, ya sea Independiente o dependiente de una IPS, cuentan con un domicilio que permita su ubicación por parte de los usuarios y deberán informar a la Secretaría de Salud, el o los lugares donde se prestarán los servicios, periodicidad y serán objeto de verificación.	Publicidad del local y publicidad escrita con los servicios	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.10	La tabla detalle por servicios identifica las condiciones mínimas de tamaños, materiales, ventilación, iluminación, distribución, mantenimiento, exigidas para los servicios específicos.	Legislación vigente, manual de bioseguridad	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.11	Los procedimientos derivados de una consulta médica especializada, deberán ser realizados en una zona específica para tal fin, dentro o fuera del consultorio.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.12	Existe un área específica que funciona como depósito para almacenamiento de residuos hospitalarios peligrosos biosanitarios, anatomopatológicos y cortópunczantes, cuenta con acceso restringido con la debida señalización, cubierto para protección de aguas lluvias, iluminación y ventilación adecuadas, paredes lisas de fácil limpieza y lavables, con ligera pendiente al interior. Adicionalmente cuenta con elementos que impidan el acceso de vectores y roedores	Legislación vigente, manual de bioseguridad y manual de residuos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	ESTERILIZACIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.25	Área física exclusiva y de circulación restringida. No es utilizada como área de tránsito entre otras dependencias. Si se realiza esterilización a gas, cuenta con el área específica. Debe poseer áreas separadas para ropa contaminada, limpia y estéril.	Legislación vigente, manual de bioseguridad y manual de esterilización para material no se utiliza para ropa	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CONSULTA EXTERNA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.28	Dispone de las siguientes áreas: Unidad sanitaria por sexo, que debe ser para el servicio de Consulta externa en su totalidad y no por consultorio. U Consultorio con espacio cerrado con dos ambientes, uno para la realización de la entrevista y otro para la realización del examen físico, de tal manera que se respete la privacidad del paciente. U Debe contar con lavamanos. U Los consultorios de gineco-obstetricia, urología, citología o toma de muestras y aquellos que por el tipo de examen que así lo requieran deberán contar con unidad sanitaria exclusiva de fácil acceso. U Tiene un área específica para los procedimientos que se deriven de la consulta.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CONSULTA EXTERNA DE ODONTOLOGIA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.29	Debe contar con un ambiente exclusivo y delimitado en odontología, en el cual podrán funcionar varias unidades odontológicas. U Cuando posean más de tres unidades odontológicas, deberán contar con una zona para esterilización, a menos que la IPS cuente con una central de esterilización. Además de las condiciones definidas para consulta externa, debe contar con pocetas para el lavado de instrumental lavamanos para toda el área. Cuando se presten servicios que impliquen el manejo de radiaciones ionizantes, todas las paredes, pisos y áreas de cielos rasos expuestas al haz, disponen de barreras primarias. Tiene sala de espera con unidad sanitaria.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CONSULTA EXTERNA DE ODONTOLOGIA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.29	<p>Consultorio con espacio cerrado con ambientes separados para entrevista del paciente y la realización de procedimientos. Debe contar con lavamanos y pisos resistentes y lavables. Cuando se presten servicios que impliquen el manejo de radiaciones ionizantes, las áreas en las que funcionen los equipos emisores deberán corresponder a las especificadas en la licencia vigente de funcionamiento de equipos de Rayos X de uso odontológicos expedida por la dirección territorial. Cuenta con un espacio físico que cumple las condiciones exigidas en el manual institucional para disposición de los desechos patógenos generados.</p> <p>Para radiografías panorámicas y otras radiografías odontológicas especializadas (no incluye periapicales) cumplirá con lo solicitado en infraestructura para el servicio de radiología.</p>	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO.	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.33	<p>Debe existir un área dedicada para tomar muestras que esté dotada con muebles para tal fin. Debe tener un mesón sólido para la centrifuga. En ésta no debe haber tela ni madera expuesta, debe estar cubierta con plástico u otro material lavable. Toma de muestras ginecológicas y citologías Cérvico uterinas: Esta área debe ser independiente y privada. Área de aseo y sanitarios: Deben contar mínimo con un baño, poceta y lavamanos que puede ser compartido con otros servicios.</p>	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos de laboratorio clínico	X			Se cumple según normatividad,
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	LABORATORIO CLÍNICO DE BAJA COMPLEJIDAD	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.34	<p>El área de laboratorio deberá tener las secciones del laboratorio separadas e identificadas. Las áreas de trabajo cuentan con iluminación y ventilación natural y/o artificial. Los pisos son impermeables, sólidos de fácil limpieza, uniformes y con nivelación adecuada para facilitar el drenaje.</p> <p>Las paredes y muros son impermeables, sólidos lavables y resistentes a factores ambientales</p> <p>Las mesas de trabajo son impermeables sólidas y resistentes a factores ambientales.</p> <p>No se exigen requisitos especiales para los techos. Deben tener uno o varios sifones libres, Uno o varios lavamanos y una ducha manual o lavaojos.</p> <p>Debe contar con una sala de espera adecuada con sillas suficientes, la cual puede ser compartida con otros servicios.</p> <p>Debe contar con un área de recepción del paciente y donde se suministra información</p> <p>Los equipos del laboratorio deben contar con regulador o estabilizador de voltaje con polo a tierra y no deben estar conectados a una extensión eléctrica.</p>	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos de laboratorio clínico	X			se cumple según normatividad, la toma de muestras es en una área diferente de la de procesamiento de muestras

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	SERVICIO DE VACUNACIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	2.47	Dispone de un área delimitada con espacio para refrigeradora en zona de sombra y alejada de toda fuente de calor, y cuenta con área para vacunación con lavamanos (este último puede ser compartido con otras áreas adyacentes).					no se tiene servicio de vacunación en la IPS
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.1	Utilizar los equipos que cuenten con las condiciones técnicas de calidad y soporte técnico - científico. Todo equipo emisor de radiación ionizante de tipo médico debe tener licencia expedida por la Dirección Territorial de Salud.	Hoja de vida de equipos, cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo anual	X			Se cumple según normatividad,
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.2	Realizar el mantenimiento de los equipos biomédicos eléctricos o mecánicos, con sujeción a un programa de revisiones periódicas de carácter preventivo y calibración de equipos, cumpliendo con los requisitos e indicaciones dadas por los fabricantes y con los controles de calidad, de uso corriente en los equipos que aplique. Lo anterior estará consignado en la hoja de vida del equipo, con el mantenimiento correctivo. Las hojas de vida deben estar centralizadas y deben tener copias en cada sede, de acuerdo con los equipos que tengan allí. El mantenimiento de los equipos biomédicos debe realizarse por profesional en áreas relacionadas o técnicos con entrenamiento certificado específico o puede ser contratado a través de proveedor externo.	Hoja de vida de equipos, cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo anual	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.12	Utilizar los equipos que cuenten con las condiciones técnicas de calidad y soporte técnico - científico. Todo equipo emisor de radiación ionizante de tipo médico debe tener licencia expedida por la Dirección Territorial de Salud.	Hoja de vida de equipos, cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo anual	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	ESTERILIZACIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.12	Equipo de esterilización según el método establecido en el manual de esterilización de la institución.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos de esterilización	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA EXTERNA DE MEDICINA GENERAL, O ESPECIALIZADA, PEDIATRÍA, SERVICIOS DE FOMENTO Y PREVENCIÓN CON PROGRAMAS DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO, SERVICIOS DE ATENCIÓN EXTRAMURAL EN CASO DE QUE PRACTIQUE PROCEDIMIENTOS DE VACUNACIÓN, CONSULTA EXTERNA DE OTROS PROFESIONALES DE LA SALUD.	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.21	Dotación básica para consultorio médico y para algunas especialidades si aplica: ü Camilla, tensiómetro y fonendoscopio, equipo de órganos de los sentidos (para medicina general, pediatría, ORL, oftalmología), martillo de reflejos, metro y balanza de pie o pesa bebé según el caso. U La dotación de los consultorios de especialistas para los cuales no se haya establecido detalles particulares, será la exigida para la consulta de medicina general. U Los consultorios de medicina especializada, diferente a otorrinolaringología, oftalmología y medicina familiar, no requieren tener equipo de órganos de los sentidos. Contarán con los equipos básicos de la especialidad requeridos para la prestación de los servicios de consulta externa. U Los consultorios de otros profesionales de la salud contarán con los equipos básicos requeridos para la prestación de los servicios de consulta externa.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA EXTERNA DE MEDICINA GENERAL, O ESPECIALIZADA, PEDIATRÍA, SERVICIOS DE FOMENTO Y PREVENCIÓN CON PROGRAMAS DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO, SERVICIOS DE ATENCIÓN EXTRAMURAL EN CASO DE QUE PRACTIQUE PROCEDIMIENTOS DE VACUNACIÓN, CONSULTA EXTERNA DE OTROS PROFESIONALES DE LA SALUD.	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.21	Si ofrece vacunación cuenta con: Nevera exclusiva para biológicos con termómetro externo y termo, según Programa Ampliado de Inmunizaciones. - Biológicos, según el programa de inmunizaciones que ofrezca. Si ofrece atención extramural, de acuerdo con los servicios que ofrece, cuenta con: ü Para Consulta Médica y controles de enfermería: Camilla Equipo de órganos de los sentidos, fonendoscopio y tensiómetro, metro, Termómetro, Tabla de agudeza visual, Balanza y tallímetro. Ü Para Salud oral: Unidad odontológica portátil, instrumental básico de odontología en un número que garantice esterilización entre un paciente y otro. U Para Laboratorio Clínico: Se requerirán los equipos necesarios para los exámenes que realicen. U Para Promoción y Prevención: contar con los elementos necesarios para la valoración de los pacientes, de acuerdo con el tipo de actividades desarrolladas. Contenedor o caja para transporte de biológicos en poliuretano que cumplan con las normas técnicas de OPS/UNICEF. Paquetes fríos suficientes para garantizar la cadena de frío.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE ODONTOLOGÍA GENERAL Y ESPECIALIZADA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.22	Unidad Odontológica que contenga: Sillón con cabecera anatómica, escupidera, lámpara odontológica de luz fría, espejo de mano, bandeja para instrumental, eyector, jeringa triple, módulo de tres servicios con negatoscopio y acople para piezas de mano. Piezas de mano con: Airote, micromotor, contra-ángulo; compresor de aire, esterilizador, recipiente para esterilización en frío estéril, disponibilidad mínima de juegos de instrumental básico, los cuales se componen de: Espejos bucales, exploradores doble extremo, sondas periodo tales, pinzas algodoneras, cucharillas y/o excavadores, jeringas cámpulas en cantidad suficientes para garantizar la rotación de los mismos en condiciones de esterilidad.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE ODONTOLOGÍA GENERAL Y ESPECIALIZADA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.22	Dispone también del siguiente Instrumental para operatoria: Aplicador de dycal, condensador, porta amalgama, bruñidor, pinza gubia, portabanda y portamatriz y o cleoide, discoide. Instrumental para endodoncia: explorador de conductos, espaciador, condensador, tiranervios, limas, dentímetro. Û Instrumental para exodoncia simple y quirúrgica: Fórceps, elevadores, porta agujas, tijeras, mango para bisturí. Û Instrumental para periodoncia: Sonda periodontal, dentímetro, periostótomo y curetas. Û En los consultorios de especialistas se cuenta con el equipo e instrumental necesario según la especialidad. Delantal en plomo o su equivalente, para el profesional, para los niños, hombres y mujeres en edad fértil solo si toma rayos X.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TOMA DE MUESTRAS PARA CITOLOGÍAS CERVICO UTERINAS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.28	Camilla y lámpara de cuello de cisne o su equivalente que permita la iluminación del campo de interés, espéculos, y material necesario para realizar este procedimiento. Las muestras se toman con citocepillo endocervical y espátula, aséptico y desechables. El espéculo puede ser desechable o reutilizable siempre y cuando se garantice esterilización.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TOMA DE MUESTRAS PARA LABORATORIO CLÍNICO	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.32	Los equipos necesarios según las muestras que tomen.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	LABORATORIO CLÍNICO BAJA Y MEDIANA COMPLEJIDAD	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.33	Los laboratorios clínicos deberán tener los equipos Manuales, semi-automatizados o automatizados necesarios para los procedimientos que realicen.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, contrato con prestador externo	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE ODONTOLOGÍA GENERAL Y ESPECIALIZADA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.49	Unidad Odontológica que contenga: Sillón con cabecera anatómica, Escupidera, Lámpara odontológica de luz fría, Bandeja para instrumental, Eyector, Jeringa Triple, Módulo de tres servicios con negatoscopio y acople para piezas de mano. u Airote, Micromotor, Contra-ángulo, Compresor de aire, Autoclave (salvo que disponga de un sistema de esterilización hospitalario), disponibilidad mínima de juegos de instrumental básico, los cuales se componen de: Espejos bucales, Exploradores doble extremo, Sondas periodontales, Pinzas algodonerías, Cucharillas y/o excavadores, Jeringas Cárpulas en cantidad suficientes para garantizar la rotación de los mismos en condiciones de esterilidad. ù Se dispone también del siguiente instrumental para operatoria: aplicador de dycal, condensador, porta amalgama, bruñidor y/o cleoide discoide.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos de odontología	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	CONSULTA DE ODONTOLOGÍA GENERAL Y ESPECIALIZADA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	3.49	ù Instrumental para endodoncia: explorador de conductos, espaciador, condensador, limas. ù Instrumental para exodoncia simple y quirúrgica: fórceps, elevadores, porta agujas, tijeras, mango para bisturí. u Instrumental para periodoncia: curetas. ù En los consultorios de especialistas se cuenta con el equipo e instrumental necesario según la especialidad. u Se realiza mantenimiento de equipos con sujeción a un programa de revisiones periódicas de carácter preventivo. ù Se cuenta con recipientes para la disposición de los diferentes tipos de desechos que se generan que cumplen los requisitos exigidos en la normatividad vigente. u Los equipos emisores deberán contar con las licencias vigentes de funcionamiento de equipos de Rayos X odontológicos de uso peri apical, de otro equipo de Rayos X de uso odontológico y o de equipos de Rayos X de uso diagnóstico médico expedidas por la dirección territorial.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos de odontología	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	4.1 La institución tiene un listado que incluye todos los medicamentos para uso humano requeridos para la prestación de los servicios que ofrece; dicho listado debe incluir el principio activo, forma farmacéutica, concentración, lote, registro sanitario, fecha de vencimiento y presentación comercial, Según lo establecido en el Decreto 2200 de 2005 o las demás normas que lo modifiquen, adiciones o sustituyan. Para dispositivos médicos un listado que incluya nombre genérico o marca del dispositivo, presentación comercial, registro sanitario, vida útil si aplica y clasificación de acuerdo al riesgo, según lo establecido en el Decreto 4725 de 2005 o demás normas que lo adicione, modifiquen o sustituyan. Se tienen definidas las especificaciones técnicas para la adquisición y se aplican procedimientos técnicos para almacenamiento y distribución de medicamentos, productos biológicos, reactivos y dispositivos médicos, incluidos los de uso odontológico y en general los insumos asistenciales que utilice la institución.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	4.2 Los procedimientos de adquisición de medicamentos y dispositivos médicos, incluyen la verificación del registro expedido por el INVIMA y el programa de farmacovigilancia y tecnovigilancia.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, actas de comité de farmacia y tecnovigilancia	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	4.3 Los medicamentos, productos biológicos, reactivos y dispositivos médicos, incluidos los de uso odontológico, medicamentos homeopáticos y en general los insumos asistenciales que utilice la institución, se almacenan bajo condiciones de temperatura, humedad, ventilación, segregación y seguridad apropiadas para cada tipo de medicamentos y dispositivos médicos de acuerdo con las condiciones definidas por el fabricante y se aplican procedimientos para controlar las condiciones de almacenamiento y las fechas de vencimiento. En todo caso deberán contar con un instrumento para medir y controlar humedad y temperatura.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	4.4	Se tienen definidas normas institucionales y procedimientos para el control de su cumplimiento, que garanticen que no se rehúsen dispositivos médicos. En tanto se defina la relación y condiciones de rehusó de dispositivos médicos, los prestadores podrán reusar, siempre y cuando definan y ejecuten procedimientos basados en evidencia científica que demuestren que no implica reducción de la eficacia para la cual se utiliza el dispositivo médicos ni riesgos de infecciones o complicaciones por los procedimientos para el usuario, con seguimiento a través del comité de infecciones	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, tecnovigilancia				X	Se cumple según normatividad, la parte de tecnovigilancia se esta terminando de implementar
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	4.7	soportes de los pedidos y kardex, donde existen todos los dispositivos médicos de la toma de muestras. Todos los reactivos y dispositivos médicos deben tener Registro Sanitario del INVIMA. Las tomas de muestras deben tener Las fechas de vencimiento de los reactivos están vigentes.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos			X		Se cumple según normatividad,.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PRESTACION DE SERVICIOS	LABORATORIO CLÍNICO BAJA, MEDIANA Y ALTA COMPLEJIDAD	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	4.8	Tiene un proceso de adquisición de dispositivos médicos definido y documentado. Los insumos y reactivos se encuentran almacenados bajo las condiciones de temperatura adecuada según el fabricante. Tiene un sistema de kardex. Las fechas de vencimiento de los reactivos están vigentes. Todos los reactivos y dispositivos médicos deben tener Registro Sanitario del INVIMA.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos			X		
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS ASISTENCIALES.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.1	Se tienen definidos y documentados los procedimientos o guías clínicas de atención y los protocolos de enfermería, de acuerdo con los procedimientos más frecuentes en el servicio, e incluyen actividades dirigidas a verificar su cumplimiento. Se ha establecido el mecanismo para desarrollar o adaptar guías propias o desarrolladas por instituciones de educación superior o asociaciones científicas. La institución que preste servicios de internación, deberá garantizar el cumplimiento de los requisitos sanitarios para cocinas, ya sea que se preste de manera directa o contratada.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos			X		

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS ASISTENCIALES.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.2	Los procesos, procedimientos, guías y protocolos son conocidos por el personal encargado y responsable de su aplicación, incluyendo el personal en entrenamiento. Cada institución establecerá procedimientos bajo la metodología de medicina basada en evidencia, para determinar el contenido de las guías clínicas de atención y los procesos de atención prioritarios, incluidos en los criterios del estándar de procesos y procedimientos. Para los servicios de consulta externa y urgencias se tendrá establecido los protocolos de identificación del origen de enfermedad y accidente de trabajo.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, capacitaciones al personal	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS ASISTENCIALES.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.3	La institución cuenta con guías clínicas de atención preferiblemente de medicina basada en evidencia, para las patologías que constituyen las primeras 10 causas de consulta o egreso, profesionales independientes, oficialmente reportadas en cada uno de los servicios de hospitalización, unidades de cuidado intermedio e intensivo, unidad de quemados, obstetricia, cirugía, consulta externa, urgencias y traslado asistencial básico o medicalizado.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, guía de atención de consulta medica general	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.4	Se tienen definidos los procesos de Auditoria para el Mejoramiento de la Calidad de Atención en Salud, según lo normado en el Decreto 1011 de 2006 o demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, y se basan en las Pautas Indicativas expedidas por el Ministerio de la Protección Social.	Legislación vigente, comité de historias clínicas	X			
GESTION ESTRATEGICA. ATENCION AL USUARIO. PROCESOS ASISTENCIALES. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.5	Se tienen definidos procesos para la Implementación del Sistema de Información para los usuarios según lo normado en el Decreto 1011 de 2006 o demás normas que lo adicionen, modifiquen y sustituyan	Legislación vigente, liga de usuarios, proceso de Q y R	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS ASISTENCIALES.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.8	Si la institución ofrece actividades de promoción y prevención, ha implantado las normas técnicas de protección específica y detección temprana definidas por las autoridades en salud del nivel nacional.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, resolución 412	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.9	La institución cuenta con procedimientos documentados para el manejo de los residuos hospitalarios infecciosos o de riesgo biológico o de riesgo radiactivo cuando este último aplique. Para efectos del sistema de habilitación, podrá tomarse como referente no obligatorio el Decreto 2676 de 2000 y la Resolución 1164 de 2002 de desechos, y las demás normas que los modifiquen, adicione o sustituyan.	Legislación vigente, manual de bioseguridad y manual de residuos	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO. PROCESOS ASISTENCIALES	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.11	La institución cuenta con procedimientos de coordinación permanente entre el comité de infecciones y el servicio de esterilización, limpieza, aseo y mantenimiento hospitalario, cuando la norma exija comité de infecciones.	Legislación vigente, manual de bioseguridad y comité de vigilancia epidemiológica	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.15	Los servicios deben tener procesos documentados para el manejo interno de desechos.	Legislación vigente, manual de bioseguridad y manual de residuos	X			

GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.16	Cada servicio deberá contar con un manual de buenas prácticas de esterilización, de bioseguridad, de manejo de residuos hospitalarios, de descripción del uso y el rehusó de dispositivos médicos ó adoptar los manuales del Ministerio de la Protección Social dentro de sus procesos prioritarios asistenciales.	Legislación vigente, manual de bioseguridad , esterilización y de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.18	Todos los prestadores de servicios de salud deberán cumplir con las normas propias de: laboratorio clínico, servicio farmacéutico, ambulancias, urgencias, radioprotección, referencia y contrarreferencia, según los servicios que ofrezca.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA.	ESTERILIZACIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.31	Si utiliza esterilización a gas, cuenta con un manual de procedimientos, Manual de Esterilización según la (s) técnica (s) que utilice la IPS	Manual de procedimiento de esterilización	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TOMA DE MUESTRAS PARA LABORATORIO CLINICO	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.41	Manual de toma, transporte, conservación y Remisión de Muestras. Manual de Bioseguridad ajustado a las características de la Toma de Muestras del laboratorio clínico. Manual de manejo de desechos biológicos ajustado a las características de la Toma de Muestras del laboratorio clínico. Protocolo de limpieza y desinfección de áreas. Protocolo de limpieza y desinfección de material de vidrio. Protocolo de transporte de muestras	Manual de proceso de toma de muestras, de bioseguridad, de residuos y de desinfección y esterilización	X			

GESTION ESTRATEGICA.	LABORATORIO CLÍNICO BAJA, MEDIANA Y ALTA COMPLEJIDAD	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.42	Deben tener un programa de control de calidad Interno y externo, y deben garantizar la existencia de Manuales. u Análisis de los reportes del control de calidad y toma de medidas correctivas documentadas. u Manual de Control de Calidad Interno y externo. u Manual de toma, transporte y Remisión de Muestras. u Manuales de procedimientos técnicos de cada sección. u Manual de Bioseguridad ajustado a las características del laboratorio clínico. u Protocolo de limpieza y desinfección de áreas y material de vidrio. u Los manuales deben llevar un registro de que todo el personal los conoce, deben revisarse cada año y documentar las actualizaciones	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos de laboratorio clínico, contrato con prestador externo	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CONSULTORIO ODONTOLOGIA GENERAL Y ESPECIALIZADA	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.44	Guías sobre manejo de las principales causas de morbilidad oral, de complicaciones anestésicas; procedimientos documentados para el manejo de residuos infecciosos y manuales de bioseguridad. Para servicios odontológicos el proceso de esterilización debe regirse por el manual de buenas prácticas de esterilización del Ministerio de la Protección Social, capítulo 3, numeral 1.6.4. Instrumentos dentales.	Guías de atención, manual de procesos y procedimientos, manual de bioseguridad, de esterilización y de residuos.	X			
GESTION ESTRATEGICA.	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	5.59	Debe contar con los procesos de implementación y evaluación del cumplimiento de las normas técnicas de obligatorio cumplimiento en relación con las actividades, procedimientos e intervenciones para el desarrollo de las acciones de protección específica y detección temprana y las guías de atención para el manejo de las enfermedades de interés en salud pública.	manual de procesos y procedimientos P y P, sensibilización del personal de la IPS, comité de P y P.	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.1	Todos los pacientes atendidos tienen historia clínica. Toda atención de primera vez a un usuario debe incluir el proceso de apertura de historia clínica.	Legislación vigente, comité de historias clínicas	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.2	Se tienen definidos procedimientos para utilizar una historia única institucional y para el registro de entrada y salida de historias del archivo, ello implica que la institución cuente con un mecanismo para unificar la información de cada paciente y su disponibilidad para el equipo de salud; no necesariamente implica tener historias únicas en físico, pueden tenerse separadas por servicios o cronológicamente, siempre y cuando la institución cuente con la posibilidad de unificarlas cuando ello sea necesario.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, capacitación al personal de CIKLOS	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.3	El estándar de historias clínicas no es restrictivo en cuanto al uso de medio magnético para su archivo, y sí es expreso en que debe garantizarse la confidencialidad y el carácter permanente de registrar en ella y en otros registros asistenciales.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, capacitación al personal de CIKLOS	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.4	Las historias clínicas se encuentran adecuadamente identificadas con los contenidos mínimos de identificación y con el componente de anexos.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, capacitación al personal de CIKLOS	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.5	Se tienen definidos los procedimientos que garanticen la custodia y conservación integral de las historias clínicas en un archivo único.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos,	X			

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.6	En caso de utilizar medios físicos o técnicos como computadoras y medios magneto - ópticos, se tienen definidos los procedimientos para que los programas automatizados que se diseñen y utilicen para el manejo de las historias clínicas, así como sus equipos y soportes documentales, estén provistos de mecanismos de seguridad.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, capacitación al personal de CIKLOS	X			
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.7	Los registros asistenciales son diligenciados y conservados sistemáticamente, garantizando la confidencialidad de los documentos protegidos legalmente por reserva.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, capacitación al personal de CIKLOS	X			
GESTION ESTRATEGICA. PRESTACION DE SERVICIOS	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.13	Registro diario de pacientes y exámenes solicitados. Si se realiza en medio magnético, asegurarse de que no se puedan modificar los datos. u Registros de temperatura del refrigerador y congelador de la nevera y el baño serológico si aplica. u Registro de entrega de las muestras al laboratorio Clínico: Debe especificar la temperatura y hora de recepción de las muestras, con el nombre de la persona que las recibe. u Registro o Copia de los exámenes remitidos y resultados de los mismos, con el nombre del laboratorio y de la persona que los realizó. Los resultados de los exámenes deben ser entregados al paciente en la misma papelería del laboratorio clínico que los realizó, sin transcribirlos Contrato o convenio con el o los laboratorio(s) de referencia. Si es Profesional independiente, además de lo anterior: u Registro diario de pacientes y exámenes solicitados, con el nombre del laboratorio clínico que los realizará. Si se realiza en medio magnético, asegurarse de que no se puedan modificar los datos.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, capacitación al personal de CIKLOS	X			

GESTION ESTRATEGICA. PRESTACION DE SERVICIOS	LABORATORIO CLÍNICO	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	6.14	Registro diario de pacientes, exámenes solicitados y de resultados de los exámenes realizados. Si se realiza en medio magnético asegurarse de que no se puedan modificar. u Registro de los exámenes remitidos y resultados de los mismos, con el nombre del laboratorio y de la persona que los realizó. u Contrato o convenio con el o los laboratorio(s) de referencia. u Formato de Reporte de resultados. u Registro de Control de Calidad Interno y externo. u Registros de temperatura del baño serológico y de la(s) nevera(s) (Si aplica).ü Todos los registros y documentación del laboratorio, deben mantenerse en archivo activo durante y en archivo muerto durante el tiempo contemplado por la normatividad vigente. u Los resultados del control de calidad interno y externo, deben conservarse por lo menos durante un (1) año.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos de laboratorio clínico, contrato con prestador externo	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	9.1	Realiza procesos de evaluación y seguimiento de los riesgos inherentes al tipo de servicio que presta mediante el diseño y operacionalización de indicadores. Lo cual implica: La ficha técnica del indicador ü La estandarización de las fuentes. ü La definición de los responsables del análisis del indicador, de las tendencias y del cumplimiento de las metas. Realiza procesos de evaluación y seguimiento de los riesgos inherentes al tipo de servicio que presta: Mortalidad intrahospitalaria, infecciones intrahospitalarias, complicaciones quirúrgicas inmediatas, complicaciones anestésicas, complicaciones terapéuticas especialmente medicamentosas y transfusionales, en hospitalizaciones psiquiátricas incluye fugas y suicidios, de acuerdo con las definiciones de este criterio.	Manual de procesos y procedimientos, proceso de seguimiento a riesgos	X			
GESTION ESTRATEGICA.	TODOS LOS SERVICIOS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	9.2	Realizar procesos de evaluación y seguimiento del cumplimiento de las características del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad: Acceso, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad.	Manual de procesos y procedimientos, proceso de seguimiento a riesgos	X			

GESTION ESTRATEGICA.	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLINICO	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	9.10	Las tomas de muestras de profesionales independientes deben tener documentados, identificados y cuantificados los riesgos a los cuales se exponen los pacientes cuando utilizan el servicio. La documentación se refiere a los instrumentos que justifican los resultados, como son: el buzón de sugerencias, quejas, encuestas de satisfacción. u Complicaciones de los procedimientos diagnósticos. u Pérdida del derecho a la intimidad del paciente por fallas en la privacidad de los resultados y registros. u Resultados intercambiados entre pacientes. u Resultados de exámenes no solicitados. Resultados de exámenes que llegaron inoportunamente.	legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA.	LABORATORIO CLINICO BAJA MEDIANA Y ALTA COMPLEJIDAD	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	9.11	Todos los laboratorios clínicos deben tener documentados, identificados y cuantificados los riesgos a los cuales se exponen los pacientes cuando utilizan el servicio. La documentación se refiere a los instrumentos que justifican los resultados, como son: el buzón de sugerencias, quejas, encuestas de satisfacción. u Complicaciones de procedimientos diagnósticos Fallas en el manejo terapéutico de los pacientes derivadas de fallas en los procesos diagnósticos Pérdida del derecho a la intimidad del paciente por fallas en la privacidad de los resultados y registros	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos	X			
GESTION ESTRATEGICA.	CONSULTA DE ODONTOLOGIA GENERAL Y DE ESPECIALIDADES ODONTOLÓGICAS	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	9.12	Infecciones derivadas de los procedimientos realizados. u Otras complicaciones inmediatas y mediatas de los procedimientos (ej. Sangrados) en particular las complicaciones mediatas, tratándose de procedimientos ambulatorios.	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, actas de comité de vigilancia epidemiológica	X			

GESTION ESTRATEGICA.	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESOLUCIÓN NÚMERO 1043 DE ABRIL 3 DE 2006	9.19	<p>Complicaciones propias de las intervenciones de prevención: Reacciones posvacunales, lesiones o infecciones en la aplicación de métodos de planificación entre otros. u Inducción de conductas adversas para la salud por el personal de salud. Si no es personal de salud no es competencia de habilitación ü Ausencia de indicaciones, información o educación al paciente dirigidas a crear conductas y estilos de vida saludable y modifique o suprima conductas o estilos no saludables. En particular de los programas definidos por el Ministerio de la Protección Social ü Ausencia de identificación de factores de riesgo o condiciones específicas del individuo, comunidad o medio ambiente que determinan la aparición de la enfermedad u Ausencia de realización de actividades, procedimientos e intervenciones para actuar sobre los factores de riesgo o condiciones ya identificados, específicas del individuo, comunidad o medio ambiente que determinan la aparición de la enfermedad o ejecución de actividades inconducentes, en los cuales la evidencia ha demostrado la reducción del riesgo.</p>	Legislación vigente, manual de procesos y procedimientos, actas de comité de vigilancia epidemiológica, proceso de seguimiento a riesgos y eventos adversos.	X			
----------------------	------------------------	---	------	---	--	---	--	--	--

**POR LA CUAL SE REGLAMENTA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.
RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007**

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I. GENERALIDADES	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	1	<p>La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.</p>	legislación vigente	X			
----------------------	------------------------------	---	---	--	---------------------	---	--	--	--

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I. GENERALIDADES. OBLIGACIONES DE LOS APORTANTES.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	4	Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones: 1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente resolución. 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador, conforme lo determina la presente resolución. 3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la presente resolución, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos profesionales. Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, conforme lo establece el artículo 4° del Decreto 1530 de 1996, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.	COPASO	X		
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I. GENERALIDADES. OBLIGACIONES DE LOS APORTANTES.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	4	4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo. 5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso. 6. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.	COPASO	X		se tiene descrito el proceso pero no se ha presentado dentro de la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I. GENERALIDADES. OBLIGACIONES DE LOS APORTANTES.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	4	7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, al personal vinculado directa o indirectamente. 8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas. 9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la presente resolución, los cuales deberán ser firmados por el representante legal del aportante o su delegado. 10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio de la Protección Social cuando este los requiera.	COPASO	X		se tiene descrito el proceso pero no se ha presentado dentro de la empresa.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I. GENERALIDADES. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	6	El aportante podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.	COPASO	X			se tiene descrito el proceso pero no se ha presentado dentro de la empresa.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO I .GENERALIDADES EQUIPO INVESTIGADOR.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	7	El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento. Parágrafo. Los aportantes podrán apoyarse en personal experto interno o externo, para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.	COPASO, jefe de área	X			se tiene descrito el proceso pero no se ha presentado dentro de la empresa.
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO I. GENERALIDADES INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES OCURRIDOS A TRABAJADORES NO VINCULADOS MEDIANTE CONTRATO DE TRABAJO.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	8	Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una. Para efecto de la investigación, se seguirá el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores.	legislación vigente	X			no se tienen trabajadores en misión

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO II INFORME DE INVESTIGACION. CONTENIDO DEL INFORME DE INVESTIGACION	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	9	El documento que contenga el resultado de la investigación de un incidente o accidente deberá contener todas las variables y códigos del informe de accidente de trabajo, establecidos en la Resolución 156 de 2005 o la norma que la sustituya, modifique o adicione, en cuanto a información del aportante, del trabajador accidentado y datos sobre el accidente. Para determinar las causas, hechos y situaciones es necesario, además, que en el informe de investigación se detallen características específicas sobre tipo de lesión, parte detallada del cuerpo que fue lesionada, lesión precisa que sufrió el trabajador; agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el evento. Respecto del agente de la lesión, se debe incluir información como: tipo, marca, modelo, velocidades, tamaños, formas, dimensiones y las demás que se consideren necesarias. El informe debe contener una descripción clara y completa del accidente, el análisis causal detallado, las conclusiones, las medidas de control y demás datos propios de la investigación.	COPASO, jefe de área	X			no se ha reportado ningún accidente, el seguimiento a incidentes si se realiza
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO II INFORME DE INVESTIGACION. DESCRIPCION DEL ACCIDENTE O INCIDENTE	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	10	El informe deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente o incidente, tales como cuándo ocurrió, dónde se encontraba el trabajador, qué actividad estaba realizando y qué pasó, por qué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, cómo sucedió. Para obtener la información, el aportante puede acudir al reconocimiento del área involucrada, entrevista a testigos, fotografías, videos, diagramas, revisión de documentos y demás técnicas que se consideren necesarias.	COPASO, jefe de área	X			no se ha reportado ningún accidente, el seguimiento a incidentes si se realiza
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO II INFORME DE INVESTIGACION. CAUSAS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	11	Son las razones por las cuales ocurre el accidente o incidente. En el informe se deben relacionar todas las causas encontradas dentro de la investigación, identificando las básicas o mediatas y las inmediatas y especificando en cada grupo, el listado de los actos subestándar o inseguros y las condiciones subestándar o inseguras.	COPASO, jefe de área	X			no se ha reportado ningún accidente, el seguimiento a incidentes si se realiza

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO II INFORME DE INVESTIGACION. COMPROMISO DE ADOPCION DE MEDIDAS DE INTERVENCION.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	12	Enumerar y describir las medidas de intervención que la empresa se compromete a adoptar, para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, indicando en cada caso quién (es) es (son) el (los) responsable (s) y cuándo se realizará la intervención. Además, se deben especificar las medidas que se realizarán en la fuente del riesgo, en el medio ambiente de trabajo y en los trabajadores. Las recomendaciones deben ser prácticas y tener una relación lógica con la causa básica identificada. La empresa implementará las acciones recomendadas, llevará los registros de cumplimiento, verificará la efectividad de las acciones adelantadas y realizará los ajustes que considere necesarios.	COPASO, jefe de área	X			no se ha reportado ningún accidente, el seguimiento a incidentes si se realiza
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO II INFORME DE INVESTIGACION. DATOS RELATIVOS A LA INVESTIGACION.	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	13	En el informe se debe relacionar lugar, dirección, fecha(s) y hora(s) en que se realiza la investigación; nombres, cargos, identificación y firmas de los investigadores y del representante legal.	COPASO, jefe de área	X			no se ha reportado ningún accidente, el seguimiento a incidentes si se realiza
GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO III. DISPOSICIONES FINALES. REMISION DE INVESTIGACIONES	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	14	El aportante debe remitir a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves definidos en el artículo 3° de la presente resolución. Recibida la investigación por la Administradora de Riesgos Profesionales, esta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.	COPASO, jefe de área	X			no se ha reportado ningún accidente, el seguimiento a incidentes si se realiza

GESTION ESTRATEGICA. PROCESOS DE APOYO	CAPITULO III. DISPOSICIONES FINALES REMISION DE INVESTIGACIONES	RESOLUCION NUMERO 1401 DE MAYO 14 DE 2007	14	Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la Administradora de Riesgos Profesionales remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo, a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso. Para efecto de la investigación del accidente de trabajo mortal, los formatos deben contener, como mínimo, los requisitos establecidos en la presente resolución. La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social podrá solicitar, en cualquier tiempo, los informes de que trata el presente artículo.	COPASO, jefe de área	X			no se ha reportado ningún accidente, el seguimiento a incidentes si se realiza
--	---	--	----	---	----------------------	---	--	--	--

POR LA CUAL SE REGULA LA PRÁCTICA DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y EL MANEJO Y CONTENIDO DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES. RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007									
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES. CAMPO DE APLICACIÓN.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	1	La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . TIPOS DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	3	Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso. 2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). 3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares. PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . EVALUACIONES MEDICAS PRE-OCUPACIONALES O PRE-INGRESO.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	4	Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . EVALUACIONES MEDICAS PRE-OCUPACIONALES O PRE-INGRESO.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	4	El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor. En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre – ocupacional. PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES PERIODICAS.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	5	Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación. A. Evaluaciones médicas periódicas programadas. Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES OCUPACIONALES . EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES PERIODICAS.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	5	B. Evaluaciones médicas por cambios de ocupación. El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión. Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que la nuevas condiciones de exposición afecten su salud. PARÁGRAFO. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas, deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen éste tipo de evaluaciones.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	6	Aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas. El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso. PARÁGRAFO. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales - no diagnosticados -, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el empleador elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES. INFORMACION BASICA REQUERIDA PARA REALIZAR LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	7	Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar la siguiente información básica: 1. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición. 2. Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo. 3. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . CONTENIDO DE LA EVALUACION MEDICA.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	8	Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación - pre ocupacional, periódico, de egreso o específico, realizado. Tanto en las evaluaciones médicas pre – ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante que condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . CONTENIDO DE LA EVALUACION MEDICA.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	8	La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales, debe ser la siguiente:1. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.2. Persona que realiza la evaluación médica.3. Datos de identificación del empleador. Cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar además, los datos de la empresa usuaria.4. Actividad económica del empleador.5. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.6. Datos de identificación y socio demográficos del trabajador	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . CONTENIDO DE LA EVALUACION MEDICA.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	8	7. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.8. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . CONTENIDO DE LA EVALUACION MEDICA.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	8	9. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.10. Datos resultantes del examen físico.11. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES. PERSONAL RESPONSABLE DE REALIZAR LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	9	Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional, los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES. VALORACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	10	Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud, según se requiera. Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico en la respectiva evaluación médica ocupacional. El médico informará al trabajador el resultado de las pruebas o valoraciones complementarias. PARÁGRAFO. Para realizar las pruebas o valoraciones complementarias se necesita el consentimiento informado por parte del trabajador.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES. CONTRATACION Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS VALORACIONES COMPLEMENTARIAS.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	11	El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador. El empleador las podrá contratar con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional o con Entidades Promotoras de Salud, las cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional. El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO II EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES . TRÁMITE RESULTANTE DE LA EVALUACION MEDICA OCUPACIONAL.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	12	Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se diagnostica enfermedad común o profesional, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud que se requieran. Así mismo, cuando como consecuencia de la evaluación médica ocupacional realizada, se presume la existencia de una enfermedad profesional, el empleador procederá a reportar la enfermedad, utilizando el formato y siguiendo las instrucciones establecidas en la normatividad vigente. Recibido el reporte, las entidades administradoras deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento.	legislación vigente		X		no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	14	La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	CONTENIDO MINIMO	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	15	La historia clínica ocupacional deberá contener los documentos resultantes de cada una de las evaluaciones médicas realizadas al trabajador durante su vida laboral y deberá estar disponible cada vez que se vaya a practicar una evaluación. También forman parte de la historia clínica ocupacional, las evaluaciones o pruebas complementarias, así como las recomendaciones pertinentes. PARÁGRAFO 1. Los antecedentes registrados en la historia clínica ocupacional deben corresponder a la vida laboral del trabajador; una vez registrados podrán omitirse en posteriores registros de evaluaciones, pero tales antecedentes deben ser tenidos en cuenta en cada una de ellas. PARÁGRAFO 2. La historia clínica ocupacional deberá mantenerse actualizada y se debe revisar comparativamente, cada vez que se realice una evaluación médica periódica.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	RESERVA DE LA HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	16	La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:1. Por orden de autoridad judicial.2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador. PARÁGRAFO. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO IV. DISPOSICIONES FINALES. GUARDA DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS OCUPACIONALES	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	17	La Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado o se vaya afiliar el trabajador, tendrán la guarda y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional, las cuales serán anexadas a su historia clínica general. Para tal efecto, las entidades o los médicos contratados por el empleador para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, deberán remitirlas dentro de los dos (2) meses siguientes a su realización.	legislación vigente			X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	DIAGNOSTICO DE SALUD	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	18	Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicione o sustituya. El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente: 1. Información socio demográfica de la población trabajadora (sexo, grupos étnicos, composición familiar, estrato socioeconómico).2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.3. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica.	legislación vigente			X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
GESTION ESTRATEGICA.	DIAGNOSTICO DE SALUD	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	18	Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios. 4. Sintomatología reportada por los trabajadores.5. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.6. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.7. Análisis y conclusiones de la evaluación. 8. Recomendaciones. El diagnóstico de salud a que se refiere el presente artículo deberá ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que éste se desarrolla. Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.	legislación vigente			X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.

GESTION ESTRATEGICA.	REGISTRO DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES.	RESOLUCION NUMERO 2346 DE JULIO 16 DE 2007	19	En la historia clínica ocupacional se debe llevar un registro de las evaluaciones médicas realizadas, el cual deberá contener: 1. Identificación del trabajador, tipo y fecha de evaluación.2. identificación de la entidad o persona que realizó la evaluación.3. Valoraciones o pruebas complementarias realizadas.4. Datos del profesional o del prestador de servicios de salud ocupacional a los que sea remitida la persona y fecha de remisión.	legislación vigente		X	no se tiene historia clínica ocupacional, al igual que exámenes de preingreso, periódicos y de retiro.
----------------------	---	--	----	---	---------------------	--	---	--

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008								
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I. OBJETO, AMBITO DE APLICACION Y DEFINICIONES	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	1	El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.			X	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO I. OBJETO, AMBITO DE APLICACION Y DEFINICIONES	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	2	<i>Ámbito de aplicación.</i> La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares	Artículo informativo.			

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	13	Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes: 1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores. 2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados. 3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente: 3.1 Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa. 3.2 Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	13	4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos. 5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar. 6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	13	7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral. 8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas. 9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	14	Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes: 1. Medidas preventivas: 1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral. 1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa. 1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. 1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	14	1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información. 1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa. 1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral. 1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	14	2. Medidas correctivas: 2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia. 2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo. 2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. 2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	16	Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Para tal efecto, las administradoras de riesgos profesionales deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. I INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	17	Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son los siguientes: 1. Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica. 2. Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados. 3. Procedimiento de vigilancia epidemiológica:				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	17	3.1 Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país. 3.2 Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos. 3.3 Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas. 3.4 Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	17	4. Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva. 5. Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa.				x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.

GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO III. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	17	La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.6. Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa			x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.
GESTION ESTRATEGICA.	CAPITULO IV. DETERMINACIÓN DEL ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS PRESUNTAMENTE CAUSADAS POR ESTRÉS OCUPACIONAL	RESOLUCION 2646 DE JULIO 17 DE 2008	20	Información requerida. Para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, los empleadores deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales intralaborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud. A su vez, corresponde a las administradoras de riesgos profesionales suministrar la información de la cual disponga, en relación con los factores de riesgo psicosocial. Por su parte, la entidad encargada de la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional deberá suministrarla a la entidad calificador, previo consentimiento del trabajador.			x	No se realiza detección , seguimiento e intervención de factores de riesgo psicosocial en la empresa.

ANEXO 3

NORMA GTC 45.

**GUIA PARA EL DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y/O PANORAMA DE FACTORES DE
RIESGOS
NORMA GTC 45**

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	3
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
DEFINICIONES	4
REQUISITOS	8
VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGOS	14
METODOLOGÍA PARA EL DIAGNÓSTICO	14
ANEXOS	
ANEXO A - Distribución de las regiones espectrales	
ANEXO B - Escalas de valoración de factores de riesgos	19
ANEXO C - Escala de valoración de riesgos que generan EP	20
ANEXO D _a - Diagnóstico de condiciones de trabajo (Panorama de riesgos)	
ANEXO D _b - Métodos de control	
ANEXO E - Informativo	25

DESCRIPCION DE LA ENTIDAD

Razón social:

Objeto social:

Dirección:

Teléfono:

Trabajadores:

Instalaciones locativas:

INTRODUCCION

El panorama de riesgos es el punto de partida para la elaboración y desarrollo del programa de Salud Ocupacional, se constituye en el diagnostico de las condiciones laborales de la empresa, estableciendo los puntos críticos de riesgos donde existe un potencial para la ocurrencia de los accidentes de trabajo y/o la generación de enfermedades profesionales. Igualmente indica aquellas situaciones de riesgo que pueden generar posibles pérdidas materiales, humanas, en la producción etc. Por consiguiente su adecuada realización de la información son fundamentales para el desarrollo de los objetivos de la salud ocupacional en su organización.

El presente documento ha sido elaborado como guía metodológica para el levantamiento del panorama de riesgos.

OBJETIVOS

Dar parámetros a las empresas en el diseño del panorama de factores de riesgo, incluyendo la identificación y valoración cuantitativa.

DEFINICIONES

2.1 Accidente de Trabajo: es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Decreto 1295 de 1.994 del Ministerio de trabajo y Seguridad Social).

2.2 Consecuencias: alteración en el estado de salud de las personas y los daños materiales resultantes de la exposición al factor de riesgo.

2.3 Diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo: forma sistemática de identificar, localizar y valorar los factores de riesgo de forma que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención.

2.4 Efecto posible: la consecuencia más probable (lesiones a las personas, daño al equipo, al proceso o a la propiedad) que pueda llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

2.5 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, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales (Decreto 1832 de 1.994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional, conforme lo establece el Decreto 1295 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.6 Exposición: frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo.

2.7 Factor de ponderación: se establece con base en los grupos de usuarios de los riesgos que posean frecuencias relativas proporcionales a los mismos.

2.8 Factor de riesgo: es todo elemento cuya presencia o modificación, aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.

2.9 Factores de riesgo físico: son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que puedan provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.

2.10 Factores de riesgo químico: toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

2.11 Factores de riesgo biológicos: todos aquellos vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Efectos negativos se pueden concertar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.

2.12 Factores de riesgos sicolaborales: se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo, y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura..., etc), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

De acuerdo con la Resolución 1016 de 1.989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, plantea el término "Factores de riesgo sicosociales" como no siempre la empresa tiene los recursos para abordar en forma integral los factores de riesgo propios de las condiciones de vida en general, se restringió el concepto a los factores agresivos que genera directamente la organización. De ahí que se utilice el término factores de riesgo sicolaborales, en vez de sicosociales.

2.13 Factores de riesgo por carga física: se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en el individuo, en la secuencia de uso o la producción.

2.14 Factores de riesgo mecánico: objetos, máquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros y daños en los segundos.

2.15 Factores de riesgo eléctricos: se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, los equipos que al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden provocar lesiones a las personas y daños a la propiedad.

2.16 Factores de riesgo locativos: condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.

2.17 Fuente de riesgo: condición / acción que genera el riesgo.

2.18 Grado de peligrosidad: es un indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

2.19 Grado de repercusión: indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

2.20 Personal expuesto: número de personas relacionadas directamente con el riesgo.

2.21 Probabilidad: posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.

2.22 Riesgo: probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas.

2.23 Sistema de control actual: medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

REQUISITOS

3.1 CLASIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO DE ACUERDO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO A QUE HACEN REFERENCIA.			
3.1.1	Condiciones de Higiene		Principales fuentes generadoras
3.1.1.1	Factores de riesgo físico		
	1) Energía Mecánica	Ruido	Plantas generadoras Plantas eléctricas Pulidoras Esmeriles Equipos de corte Equipos neumáticos, etc.
		Vibraciones	Prensas Martillos neumáticos Alternadores Fallas en maquinaria(Falla de utilización, falta de mantenimiento etc.) Falta de buen anclaje.
		Presión barométrica (alta o baja)	Aviación Buceo, etc.
	2) Energía térmica	Calor	Hornos Ambiente

		Frió	Refrigeradores Congeladores Ambiente
	3) Energía electromagnética	Radiaciones ionizantes:	Equipos y fuentes naturales generadoras de rayos: X, gama, beta, alfa y neutrones
		Radiaciones no ionizantes:	Sol Lámparas de vapor de mercurio Lámparas de gases Flash Lámparas de hidrógeno Arcos de soldadura Lámparas de tungsteno y halógenas Lámparas fluorescentes, etc.
	Condiciones de Higiene		Principales fuentes generadoras
		Radiación visible:	Sol Lámparas incandescentes Arcos de soldadura Tubos de neón, etc.
		Radiaciones infrarroja:	Sol Superficies muy calientes Llamas, etc.
		Microondas y radiofrecuencia:	Estaciones de radio, emisoras de radio y T.V Instalaciones de radas Sistemas de radiocomunicaciones

3.1.1.2	Factores de riesgo químico		
	1) Aerosoles	Sólidos. Polvos: orgánicos, inorgánicos, metálicos, no metálicos, fibras:	Minería Cerámica Cemento Madera Harinas Soldadura
		Líquidos. Nieblas Rocíos	Ebullición Limpieza con vapor de agua, etc. Pintura
	2) Gases y Vapores	Monóxidos de carbono Oxidos nitrosos Cloro y sus derivados Amoniaco Cianuros Plomo Mercurio Pintura	Fabricación y reparación de motores de combustión interna. Garajes. Industria química en general. Industria plástica. Industria y talleres electrónicos Procesos de enfriamiento. Pinturas, plateados, etc Fabricación de termómetros. Estudio de suelos. Talleres de pintura.
	Condiciones de Higiene		Principales fuentes generadoras

3.1.1.3	Factores de riesgo biológico	Animales Vegetales Fungal Protista Mónera	Mordeduras Picaduras Pelo, plumas, etc. Elementos contaminados Polvo Polen Esporas fúngicas Micotoxinas.
3.1.2	Condiciones sicolaborales		
3.1.2.1	Factores de riesgo sicolaborales		
	1) Contenido de la tarea		Trabajo repetitivo o en cadena Monotonía Ambigüedad del rol Identificación del producto
	2) Organización del tiempo de trabajo		Turnos Horas extras Pausas - descansos Ritmo (control de tiempo)
	3) Relaciones humanas.		Relaciones jerárquicas Relaciones cooperativas Relaciones funcionales Participación (toma de decisiones, opiniones)

	4) Gestión		Evaluación del desempeño Planes de inducción Capacitación Políticas de ascensos Estabilidad laboral Remuneración.
3.1.3	Condiciones ergonómicas.		
	1) Carga estática		De pie Sentado Otros
	Condiciones de Higiene		Principales fuentes generadoras
	2) Carga Dinámica	Esfuerzos:	Desplazamientos (con o sin carga) Al dejar cargas Al levantar cargas Visuales Otros grupos musculares
		Movimientos: Cuello Extremidades superiores Extremidades inferiores Tronco	Diseño puesto de trabajo: Altura planos de trabajo Ubicación de controles Sillas Aspectos espaciales Equipos Organización del trabajo: Secuencia productiva Tiempo de trabajo Peso y tamaño de objetos.

3.1.2	Condiciones de Seguridad		
3.1.2.1	Factores de riesgos mecánicos		Herramientas manuales Equipos y elementos a presión Puntos de operación Manipulación de materiales Mecanismos en movimiento
3.1.2.2	Factores de riesgos eléctricos	Alta tensión Baja tensión Estática	Conexiones eléctricas Tableros de control Transmisores de energía, etc
3.1.2.3	Factores de riesgos locativos	Edificaciones Bodegas	Superficies de trabajo Sistemas de almacenamiento Distribución de áreas Falta de orden y aseo Estructuras e instalaciones
3.1.2.4	Factores de riesgos físicos		Deficiente iluminación Radiaciones Explosiones Contacto con sustancias
3.1.2.5	Factores de riesgo químico		Almacenamiento Transporte Manejo productos químicos.

3.2 VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

La valoración de las condiciones de trabajo se realiza en forma cuali-cuantitativa; las escalas utilizadas para valorar los riesgos que generan accidentes de trabajo y los que generan enfermedad profesional se incluyen en los Anexos B y C informativos.

3.3 METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO O PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

3.3.1 Identificación de factores de riesgo

Como primer paso para el establecimiento del diagnóstico de condiciones de trabajo, se procede a su identificación mediante el recorrido por las instalaciones, para lo cual se utiliza la clasificación que se describe en el numeral 3.1 de la presente norma. El Anexo D incluye el instrumento para recolección de la información, el cual incluye los siguientes aspectos:

- Área: ubicación del área o sitio de trabajo donde se están identificando las condiciones de trabajo.
- Condición de trabajo identificada de acuerdo a la clasificación incluida en el numeral 3.1.
- Fuente: condición que está generando el factor de riesgo.
- Efecto: posible efecto que el factor de riesgo puede generar a nivel de la salud del trabajador, el ambiente, el proceso, los equipos, etc.
- Número de personas expuestas al factor de riesgo.

- Tiempo de exposición al factor de riesgo.
- Controles existentes a nivel de la fuente que genera el factor de riesgo.
- Controles existentes a nivel del medio de transmisión del factor de riesgo.
- Controles existentes a nivel de la persona o receptor del factor de riesgo.

3.3.2 Valoración de factores de riesgo

El segundo paso para completar el diagnóstico de condiciones de trabajo es la valoración cualicuantitativa de cada uno de los factores de riesgo identificados; esta valoración permite jerarquizarlos.

a) Grado de peligrosidad (GP)

La fórmula del grado de peligrosidad es la siguiente:

GRADO DE PELIGROSIDAD = CONSECUENCIA x EXPOSICIÓN x PROBABILIDAD

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

Se obtiene una evaluación numérica considerando tres factores: las consecuencias de una posible pérdida debida al riesgo, la exposición a la causa básica y la probabilidad de que ocurra la secuencia del accidente y consecuencias. Estos valores se obtienen de la escala para valoración de factores de riesgo que generan accidentes de trabajo. Anexo B. Una vez asignados se incluyen en las columnas correspondientes del Anexo D.

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

Como teoría básica para buscar una respuesta a la problemática se toma el trabajo de FINE, William T.: "Mathematical Evaluations for Controlling Hazards", en el cual se plantea el **grado de peligrosidad** para determinar la gravedad de un riesgo reconocido.

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

G. P. BAJO		G. P. MEDIO	G. P. ALTO
1	300	600	1000

Esta escala corresponde a la interpretación incluida en el Anexo D.

b) Grado de repercusión (GR)

Finalmente, se considera el número de trabajadores afectados por cada riesgo a través de la inclusión de una variable que pondera el grado de peligrosidad del riesgo en cuestión. Este nuevo indicador es el grado de repercusión, el cual se obtiene estableciendo el producto del grado de peligrosidad por un factor de ponderación que tenga en cuenta grupos de expuestos. En esta forma se puede visualizar claramente cuál riesgo debe ser tratado prioritariamente.

De acuerdo con lo anterior los factores de ponderación se establecen con base en el porcentaje de expuesto del número total de trabajadores, por lo tanto será particular para cada empresa. La siguiente tabla brinda un ejemplo al respecto:

Porcentaje de expuestos	Factor de ponderación
1 - 20 %	1

21 - 40 %	2
41 - 60 %	3
61 - 80 %	4
81 - 100 %	5

La escala para priorizar los riesgos por grado de repercusión es la siguiente: (Si FP = 5 como en éste ejemplo):

	G. P. BAJO	G. P. MEDIO	G. P. ALTO
1	1.500	3500	5000

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

$$GR = GP \times FP$$

Una vez obtenido el resultado de este producto se incluye en el Anexo D, en la respectiva columna. Posteriormente se compara el resultado con la escala anterior y se obtiene la interpretación para el grado de repercusión (alto, medio o bajo) y se incluye en la columna correspondiente del Anexo D.

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

Finalmente, en la última columna del Anexo D se incluyen las observaciones a que haya lugar, haciendo referencia a condiciones específicas encontradas.

3.3.3 Metodología

La metodología utilizada corresponde al modelo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación "ICONTEC", recopilado en la Guía Técnica Colombiana GTC 45, del 27 de agosto de 1997. Se trata de un modelo dinámico de recolección, tratamiento y análisis de información sobre los factores de riesgo laborales, así como el establecimiento de la exposición a la que están sometidos los trabajadores en un área de trabajo. Esta información permite la implementación, desarrollo, orientación de las actividades de prevención y control de dichos factores en el programa de salud Ocupacional de cada una de las empresas.

Anexo B (Informativo)

Escalas para la valoración de factores de riesgos que generan accidentes de trabajo

Valor	Consecuencias (*)
10	Muerte y/o daños mayores a 400 millones de pesos**
6	Lesiones incapacitantes permanentes y/o daños entre 40 y 399 millones de pesos
4	Lesiones con incapacidades no permanentes y/o daños hasta 39 millones de pesos
1	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños económicos

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

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

Anexo C (Informativo)

Escalas para la valoración de riesgos que generan Enfermedades profesionales

ILUMINACIÓN

- 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 (escribir)
- BAJO : Ausencia de sombras.

RUIDO

- ALTO : No escuchar una conversación a tono normal a una distancia entre 40 y 50m.
- MEDIO: Escuchar la conversación a una distancia de 2m en tono normal.
- BAJO : No hay dificultad para escuchar una conversación a tono normal a más de 2m.

RADIACIONES IONIZANTES

- ALTO : Exposición frecuente (una vez por jornada o turno o más)
- MEDIO: Ocasionalmente y/o vecindad.
- BAJO : Rara vez, casi nunca sucede la exposición.

RADIACIONES NO IONIZANTES

- ALTO : Seis horas o más de exposición por jornada o turno.
- MEDIO: Entre dos y seis horas por jornada o turno.
- BAJO : Menos de dos horas por jornada o turno.

TEMPERATURAS EXTREMAS

- ALTO : Percepción subjetiva de calor o frío luego de permanecer 5 minutos en el sitio.
- MEDIO: Percepción de algún disconfort 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 particulado depositado sobre una superficie previamente limpia al cabo de 15 min.
- MEDIO: Percepción subjetiva de emisión de polvo sin depósito sobre superficies pero si evidenciable en luces, ventanas, rayos solares, etc.
- BAJO : Presencia de fuentes de emisión de polvos sin la percepción anterior.

GASES Y VAPORES DETECTABLES ORGANOLÉPTICAMENTE

- 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 ORGANOLÉPTICAMENTE

Cuando en el proceso que se valora exista un contaminante no detectable organolépticamente se considera 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 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.
- MEDIO: Tratamiento físico químico del agua sin pruebas en el último semestre.
- 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, sin antecedentes de micosis en el último año en 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 kg 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 3 x 8.

MEDIO: Del 120 al 100% del trabajo habitual. Turno de relevo 2 x 8.

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.

Anexo E

Anexo E (Informativo)

Bibliografía

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Fundación Mapfre. Manual de Higiene Industrial. Madrid 1991
- Fundación Mapfre. Manual de Seguridad en el Trabajo. Madrid 1992
- Organización internacional del trabajo
- Politécnico Grancolombiano, Propuesta Metodológica para Elaboración, cuantificación y priorización de Panorama de Factores de Riesgo. Claudia Patricia Ossa V.
- Conceptos Básicos sobre Panorama de Factores de Riesgo. Clara Inés Vanegas Rodríguez, Isabel Cristina Soto Castaño.

AREA	CONDICIÓN DE TRABAJO FACTOR DE RIESGO	FUENTE	EFECTOS POSIBLES	NE	TE	CONTROL ACTUAL			C	E	P	GP	INT. 1	F P	RR	INT. 2	N/O	OBSERVACIONES
						Control Fuente	Control Medio	Control Individuo										

T.E: TIEMPO DE EXPOSICION
N.E: NUMERO DE EXPUESTOS
C. FUEN: CONTROL EN LA FUENTE
C. MEDIO: CONTROL EN EL MEDIO
C. INDIV: CONTROL EN EL INDIVIDUO
G.P: GRADO DE PELIGROSIDAD
INT. 1: INTERPRETACION G.P
G.R: GRADO DE REPERCUSION
INT 2: INTERPRETACION GR
F.P: FACTOR DE PONDERACION

CLASIFICACIÓN DE PELIGROS DE ACUERDO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN GTC 45

1. CONDICIONES DE HIGIENE

1.1. Factores de Riesgo Físico

1.1.1. Energía Mecánica

1.1.1.1. Ruido

Principales fuentes generadoras:

- Plantas Generadoras
- Plantas eléctricas
- Pulidoras
- Esmeriles
- Equipos de corte
- Equipos neumáticos, etc.

1.1.1.2. Vibraciones

Principales fuentes generadoras:

- Prensas
- Martillos neumáticos
- Alternadores
- Fallas en maquinaria (Falta de utilización, falta de mantenimiento, etc)
- Falta de un buen anclaje

1.1.1.3. Presión barométrica (alta o baja)

Principales fuentes generadoras:

- Aviación
- Buceo, etc.

1.1.2. Energía Térmica

1.1.2.1. Calor

Principales fuentes generadoras:

- Hornos
- Ambiente

1.1.2.2. Frío

Principales fuentes generadoras:

- Refrigeradores
- Congeladores
- Ambiente

1.1.3. Energía Electromagnética

1.1.3.1. Radiaciones Ionizantes: Rayos X, rayos gama, rayos beta, rayos alfa y neutrones.

1.1.3.2. Radiaciones No Ionizantes

1.1.3.2.1. Radiaciones Ultravioleta:

Principales fuentes generadoras:

- El sol
- Lámparas de vapor de mercurio
- Lámparas de gases
- Flax
- Lámparas de hidrógeno
- Arcos de soldadura
- Lámparas de tungsteno y halógenas
- Lámparas fluorescentes, etc.

1.1.3.2.2. Radiación Visible:

Principales fuentes generadoras:

- Sol
- Lámparas incandescentes
- Arcos de Soldadura
- Tubos de Neón, etc.

1.1.3.2.3. Radiación Infrarroja:

Principales fuentes generadoras:

- Sol
- Superficies muy calientes
- Llamas, etc.

1.1.3.2.4. Microondas y radiofrecuencia

Principales fuentes generadoras:

- Estaciones de radio, emisoras de radio y TV
- Instalaciones de Radar
- Sistemas de Radio-Comunicaciones, etc.

1.2. Factores de Riesgo Químico

1.2.1. Aerosoles

1.2.1.1. Sólidos

Polvos Orgánicos

Polvos Inorgánicos

Humos Metálicos

Humos No Metálicos

Fibras

Principales fuentes generadoras:

- Minería
- Cerámica
- Cemento
- Madera
- Harinas
- Soldadura

1.2.1.2. Líquidos

Nieblas

Rocíos

Principales fuentes generadoras:

- Ebullición
- Limpieza con vapor de agua, etc.
- Pintura

1.2.2. Gases y vapores

Principales fuentes generadoras:

- Monóxidos de carbono
- Dióxido de azufre
- Óxidos de nitrógeno
- Cloro y sus derivados
- Amoníaco
- Cianuros
- Plomo
- Mercurio, etc.
- Pintura

1.3. Factores de Riesgo Biológico

1.3.1. Animales

- Vertebrados
- Invertebrados
- Derivados de animales

1.3.2. Vegetales

- Musgos
- Helechos
- Semillas
- Derivados de vegetales

1.3.3. Fungal

- Hongos

1.3.4. Protista

- Ameba
- Plasmodium

1.3.5. Mónera

- Bacterias

Principales fuentes generadoras:

Animales:

Pelos, plumas

Excrementos

Sustancias antigénicas (enzimas, proteínas)

Larvas de invertebrados

Vegetales:

Polvo Vegetal

Polen

Madera

Esporas fúngicas

Micotoxinas

Sustancias antigénicas (antibióticos, polisacáridos)

2. CONDICIONES SICOLABORALES

2.1. Factores de Riesgo Sicolaborales

2.1.1. Contenido de la tarea

Principales fuentes generadoras:

- Trabajo repetitivo o en cadena
- Monotonía
- Ambigüedad del rol
- Identificación del producto

2.1.2. Organización del tiempo de trabajo

Principales fuentes generadoras:

- Turnos
- Horas extras
- Pausas-descansos
- Ritmo (control del tiempo)

2.1.3. Relaciones humanas

Principales fuentes generadoras:

- Relaciones jerárquicas
- Relaciones cooperativas
- Relaciones funcionales
- Participación (toma de decisiones-opiniones)

2.1.4. Gestión

Principales fuentes generadoras:

- Evaluación del desempeño
- Planes de inducción
- Capacitación
- Políticas de ascensos
- Estabilidad laboral
- Remuneración

3. CONDICIONES OSTEOMUSCULAR

3.1. Factores de Riesgo por Carga Física

3.1.1. Carga Estática

- De pie
- Sentado

3.1.2. Carga Dinámica

3.1.2.1.1. Esfuerzos

- Por desplazamientos (con carga o sin carga)
- Al dejar cargas
- Al levantar cargas
- Visuales
- Otros grupos musculares

3.1.2.1.2. Movimientos

- Cuello

- Extremidades superiores
- Extremidades inferiores
- Tronco

Principales fuentes generadoras:

Diseño del puesto de trabajo

- Altura planos de trabajo
- Ubicación de controles
- Sillas
- Aspectos espaciales
- Equipos

Organización del trabajo

- Organización secuencia productiva
- Organización del tiempo de trabajo

Peso y tamaño de objetos

4. CONDICIONES DE SEGURIDAD

4.1. Factores de Riesgo Mecánico

Principales fuentes generadoras:

- Herramientas manuales
- Equipos y elementos a presión
- Puntos de operación
- Manipulación de materiales
- Mecanismos en movimiento

4.2. Factores de Riesgo Eléctricos

4.2.1. Alta tensión

4.2.2. Baja tensión

4.2.3. Electricidad estática

Principales fuentes generadoras:

- Conexiones eléctricas
- Tableros de control
- Transmisores de energía, etc.

4.3. Factores de Riesgo Locativos

Principales fuentes generadoras:

- Superficies de trabajo

- Sistemas de almacenamiento
- Distribución de área de trabajo
- Falta de orden y aseo
- Estructuras e instalaciones
- Trabajo en alturas

4.4. Factores de Riesgo Físicos

Principales fuentes generadoras:

- Deficiente iluminación
- Radiaciones
- Explosiones
- Contacto con sustancias

4.5. Factores de Riesgo Químicos

Principales fuentes generadoras:

- Almacenamiento
- Transporte
- Manipulación de productos químicos

4.6. Factores de Riesgo Público

Principales fuentes generadoras:

- Atracos
- Secuestros
- Enfrentamientos armados

4.7 Factores de Riesgo de tránsito

Principales fuentes generadoras

- Vehículo de tracción animal
- Aéreo
- Vehículos motorizados
- Bicicletas y otros vehículos no motorizados
- Objetos o estructuras en la vía