

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS**

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL



OFICINA DE TALENTO HUMANO

PENSILVANIA, ABRIL DE 2009.

INTRODUCCION

El Trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana y poder realizarse como persona, tanto física como intelectual y socialmente.

Para trabajar con eficiencia es necesario estar en buenas condiciones de salud pero desafortunadamente en muchas ocasiones, el trabajo contribuye a deteriorar la salud del individuo, debido a las condiciones inadecuadas en que se realiza.

Si se mejoran las condiciones de trabajo, se preservan las condiciones de salud lo que conlleva al bienestar del trabajador y a un aumento de producción a nivel empresarial.

La salud ocupacional es responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores del COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS quienes con su compromiso de auto cuidado en salud y el firme apoyo de la empresa posibilitan la prevención del riesgo profesional, es decir impedir la ocurrencia del accidente de trabajo y la exposición al factor de riesgo y desarrollo de la enfermedad profesional. De igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en la salud del trabajador sino sobre el medio ambiente y los activos de la empresa, sean éstos materiales, equipos e instalaciones.

La empresa consciente de su responsabilidad moral y legal sobre las condiciones de trabajo y salud de sus trabajadores como motor del desarrollo económico y social, implementará su Programa de Salud Ocupacional con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus trabajadores y el proceso productivo.

El Programa de Salud Ocupacional del COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS es un medio a través del cual se planea, ejecuta y evalúa las intervenciones positivas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salud del talento humano en nuestra organización.

Los recursos destinados al programa de salud ocupacional de empresa tendrán el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de todos los trabajadores, en relación con su trabajo, y a proteger a la empresa contra pérdidas. Será un programa permanente, continuo, planificado, evaluable y ajustable, de acuerdo con las condiciones y etapas de su desarrollo. El Programa de salud Ocupacional empresarial se regirá por las normas legales vigentes y la metodología técnica propia de la disciplina.

JUSTIFICACIÓN.

El desarrollo industrial y los adelantos tecnológicos han traído consigo un aumento de los factores de riesgo en el ambiente laboral, aumentando las probabilidades de accidente de trabajo y enfermedad profesional en la población de trabajadores expuestos.

El Instituto de Educación Superior, COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS implementará el programa de Salud Ocupacional con la seguridad de que su aplicación le permitirá disponer de una herramienta de trabajo ágil, para el desarrollo de sus responsabilidades frente a los trabajadores, asegurando un ambiente laboral con factores de riesgo controlados, lo que trae consigo la disminución de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, permitiendo así tener un ambiente laboral sano y seguro lo que disminuye las pérdidas materiales y económicas, incrementando además su productividad.

MARCO LEGAL.

La Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica la Salud Ocupacional en las siguientes Resoluciones y Decretos:

- La Ley novena de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1.986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Resolución 1016 de 1.989. reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.
- Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

MARCO TEÓRICO.

Con base en la legislación en referencia se presenta a continuación la precisión de términos más relevante para el desarrollo del presente programa de salud ocupacional.

Basados en el índice, damos algunas definiciones a modo de ejemplo, para que sean implementadas las necesarias según la actividad económica de la empresa.

- **RIESGOS PROFESIONALES.**

Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

- **ACCIDENTE DE TRABAJO.**

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica una perturbación funcional una invalidez o la muerte.

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

Igualmente 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.

- **ENFERMEDAD PROFESIONAL:**

Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.

- **SALUD OCUPACIONAL.**

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

- **CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD.**

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

- **PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO.**

Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.

- **COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.**

Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.

- **FACTOR DE RIESGO.**

Todo aquello que puede provocar algún daño a la salud o a los bienes.

- **RIESGO.**

La probabilidad de que ocurra un daño a los bienes o a la salud de las personas.

- **PRIORIZACIÓN DE RIESGOS.**

Es la valoración objetiva de los factores de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

Nombre del establecimiento: COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS

NIT: 890.802.678 - 4

Tipo de Organización: ENTIDAD DEL ESTADO

Representante Legal: GLORIA MARÍA HOYOS GIRALDO

Actividad Económica Principal: EDUCACIÓN

Dirección completa: CRA 5 No. 6-30

Teléfono: 8555026

Municipio: PENSILVANIA

Departamento: CALDAS

CENTROS DE TRABAJO:

NOMBRE	DIRECCION	ACTIVIDAD ECONÓMICA
Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas.	Carrera 5 N° 6-30	Educación
Granja Agropecuaria	Vereda San José	Proyectos Educativos
Extensión Manzanares	Carrera 5 Colegio El Rosario	Educación
Extensión Samaná	Colegio INSA Sección C	Educación
Extensión Marquetalia	Colegio Juan XXIII	Educación
Extensión Victoria	Colegio San Pablo	Educación

RESEÑA HISTORICA: El Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas, hoy Institución de Educación Superior, que ofrece a la comunidad 4 programas básicos en el nivel técnico profesional a saber: Técnicas Forestales, Contabilidad Sistematizada, Informática y Sistemas, Procesos Empresariales; ha pasado por varias etapas: En el año 1948 se creó el Colegio Nacional de Varones del Oriente de Caldas, brindando educación secundaria a los jóvenes de la región. En 1954 sale egresada la primera promoción de bachilleres clásicos, dentro de las expectativas sociales de la educación académica reinantes en el momento. En el año 1978 se logran avances importantes en la diversificación de sus opciones educativas por medio del decreto 1342 del 78 del MEN por el cual se integra a la institución la Escuela Vocacional Agrícola, igualmente mediante dicho decreto se autoriza a la institución para desarrollar otras modalidades de educación media vocacional, programas de educación intermedia profesional y educación no formal. En el año 1985 se inician las carreras técnicas, se legaliza la facultad para desarrollar programas de Educación Superior al Establecimiento como una Unidad Docente del Ministerio de Educación Nacional con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, es así como consigue la viabilidad administrativa y financiera de las plantas de personal docente y administrativo en el año 1994. Esta institución de Educación Superior maneja la educación como un sistema integral compuesto por los diferentes niveles educativos y por tanto dentro de sus funciones sigue apoyando dichos niveles.

MISION: El Instituto de Educación Superior **COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS, IES-CINOC**, tiene como misión formar a través de procesos de educación permanente, con una estructura académica y de apoyo altamente flexible que permita ofrecer programas por ciclos propedéuticos o terminales, mediante la organización integral, de los procesos de docencia, investigación y proyección social como garantía de una eficaz contribución al desarrollo sostenible y productivo de la región y del país, con el propósito de lograr mayor equidad social y cultural.

VISION: El Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas será una Institución de Educación Superior consolidada en la eco región cafetera con una amplia oferta académica y cobertura en programas de educación terciaria mediante desarrollos institucionales propios o en alianzas con otras instituciones y con un sistema definido de permanente búsqueda de calidad.

La institución buscará por todos los medios que cada miembro de la comunidad educativa desarrolle valores tales como:

Honestidad, responsabilidad, capacidad crítica, respeto, transparencia, compromiso, trabajo en equipo, discreción, tolerancia, solidaridad, equidad, buena fe, innovación, flexibilidad, efectividad, adaptación, pertinencia, paciencia, puntualidad.

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

- **Formas de contratación:** En el Decreto N° 275 de enero 29 de 2004 están los cargos Administrativos y Docentes que deben existir en la institución algunos de libre nombramiento y remoción, otros en carrera administrativa o escalafón docente y otros de carácter provisional.
- **Prestaciones, beneficios económicos y sociales para los trabajadores:** Los trabajadores tienen todas las prestaciones económicas de ley: primas, bonificación por servicios prestados, vacaciones, afiliaciones a cajas de compensación.
- **Horarios de trabajo, horas semanales, horas extras:** El personal administrativo labora de lunes a viernes de 8 a.m. a 12 m y de 2 pm a 6 pm. Para un total de cuarenta (40) horas semanales. El personal docente labora en jornada diurna y nocturna de lunes a sábado, cuarenta (40) horas semanales. Con el personal de celaduría se distribuyen los turnos en la semana, cuarenta (40) horas, reconociéndoles el recargo nocturno establecido por la ley.
- **Distribución del personal:** De acuerdo a las dependencias y necesidades del servicio se distribuye el personal.

CENTROS DE TRABAJO	HORARIO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TEMPORALES
Sede central	8 a.m. a 12 m. 2 p.m. a 6 p.m.	19	17	36	
Granja Agropecuaria	8:00 a.m. a 4 p.m.	02	01	03	01
Manzanares	8 a.m. a 12 m. 2 p.m. a 6 p.m.		02	02	
Victoria	8 a.m. a 12 m y de 2 p.m. a 6 p.m.		01	01	
Samaná	8 a.m. a 12 m y de 2 p.m. a 6 p.m.	01		01	
Marquetalia	8 a.m. a 12 m y de 2 p.m. a 6 p.m.		01	01	
TOTALES		22	22	44	01

DESCRIPCION DE LA EMPRESA Y DEL PROCESO DE TRABAJO

El principal proceso productivo de la empresa se desarrolla en los siguientes pasos.

PROCESO PRINCIPAL	ÁREAS Y SECCIONES	SUBPROCESOS
PLANEACIÓN	RECTORIA	PLANES OPERATIVOS, PLAN DE DESARROLLO, PEI
DIRECCIONAMIENTO	RECTORIA	GESTIÓN INSTITUCIONAL
MERCADEO, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	VICERRECTORIA ACADÉMICA	PUBLICIDAD, COMUNICACIÓN INTERNA, SISTEMAS DE INFORMACIÓN
DOCENCIA	VICERRECTORIA ACADÉMICA	FORMULACIÓN DE PROGRAMAS, ORIENTACIÓN DE CÁTEDRA, EVALUACIÓN DE PROGRAMAS
INVESTIGACIÓN	VICERRECTORIA ACADÉMICA	FORMULACIÓN DE PROYECTOS
PROYECCIÓN SOCIAL	VICERRECTORIA ACADÉMICA	EDUCACIÓN NO FORMAL, ASISTENCIA TÉCNICA, CONSULTORÍA
SERVICIOS ACADÉMICOS	VICERRECTORIA ACADÉMICA	GESTIÓN DE CENTROS DE PRÁCTICA, APOYO A LA ACADEMIA
BIENESTAR INSTITUCIONAL	VICERRECTORIA ACADÉMICA	GESTIÓN DE PLAN DE BIENESTAR

PROCESO PRINCIPAL	ÁREAS Y SECCIONES	SUBPROCESOS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SECRETARÍA GENERAL	CONTRATACION, PROCESOS JURÍDICOS, CONTABILIDAD, COMPRAS.
TALENTO HUMANO	SECRETARÍA GENERAL	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN, NÓMINA, SALUD OCUPACIONAL, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN.
GESTIÓN DOCUMENTAL	SECRETARÍA GENERAL	MANEJO DE ARCHIVOS
MEDICIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL	CONTROL INTERNO, PLANEACIÓN	AUDITORIAS DE CALIDAD, AUDITORIAS DE GESTIÓN MEDICIÓN DE INDICADORES
MEJORAMIENTO CONTINUO	TODAS LAS SECCIONES	PLANES DE MEJORAMIENTO

Para cada subproceso se requiere la utilización de los siguientes elementos:

SUBPROCESO	ENCARGADO	MAQUINAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y SUSTANCIAS
PLANES OPERATIVOS, PLAN DE DESARROLLO, PEI	Profesional de Planeación, Rector	Equipos de cómputo y de oficina
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Rector	Equipos de cómputo y de oficina
PUBLICIDAD, COMUNICACIÓN INTERNA, SISTEMAS DE INFORMACIÓN	Técnico de Publicaciones	Equipos de cómputo y de oficina, Equipos de publicaciones
FORMULACIÓN DE PROGRAMAS, ORIENTACIÓN DE CÁTEDRA, EVALUACIÓN DE PROGRAMAS	Vicerrector Académico, Docentes	Equipos de cómputo y de oficina
FORMULACIÓN DE PROYECTOS	Docentes	Equipos de cómputo y de oficina
EDUCACIÓN NO FORMAL, ASISTENCIA TÉCNICA, CONSULTORÍA	Docentes	Equipos de cómputo y de oficina
GESTIÓN DE CENTROS DE PRÁCTICA, APOYO A LA ACADEMIA	Directores de Centros de Práctica, Secretaría Académica	Equipos de cómputo y de oficina. Equipos de Manejo Forestal, Maquinaria Metalmecánica, Maquinaria de Ebanistería, Horno de secado de madera. Insumos para trabajo en madera y metalmecánico, Sustancias químicas e Insumos para trabajo forestal y agropecuario.

SUBPROCESO	ENCARGADO	MAQUINAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y SUSTANCIAS
GESTIÓN DE PLAN DE BIENESTAR	Vicerrector Académico	Equipos de cómputo y de oficina
CONTRATACION, PROCESOS JURÍDICOS, CONTABILIDAD, COMPRAS.	Jefe de División Financiera, Secretaría General, Contador, Jefe de Almacén, Pagador	Equipos de cómputo y de oficina
SELECCIÓN Y VINCULACIÓN, NÓMINA, SALUD OCUPACIONAL, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN.	Jefe Talento Humano	Equipos de cómputo y de oficina
MANEJO DE ARCHIVOS	Secretaría Ejecutiva	Equipos de cómputo y de oficina. Papelería.
AUDITORIAS DE CALIDAD	Grupo MECI – Calidad	Equipos de cómputo y de oficina. Papelería.
AUDITORIAS DE GESTIÓN	Control Interno	Equipos de cómputo y de oficina. Papelería
MEDICIÓN DE INDICADORES	Planeación	Equipos de cómputo y de oficina. Papelería
PLANES DE MEJORAMIENTO	Todos los cargos	Equipos de cómputo y de oficina. Papelería

1. ESTRUCTURA BÁSICA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA:

1.1 Política de Salud Ocupacional:

El COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS_ desarrollará las actividades de prevención y de promoción en salud ocupacional, que permitan proteger la salud del talento humano, controlando para ello la exposición ocupacional a factores de riesgo y la causalidad de las pérdidas propias de la actividad laboral y económica de la entidad.

El COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS a través de su Rectoría se compromete a destinar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Programa de Salud Ocupacional acorde con los factores de riesgo existentes con el fin de minimizarlos y controlarlos.

Incluirá en los nuevos proyectos o modificaciones tecnológicas que implemente todos los aspectos que en materia de salud ocupacional aseguren el mejoramiento de la salud de los trabajadores.

Facilitará al personal la participación en todas las acciones propias del desarrollo del programa y conformará el Comité Paritario de Salud Ocupacional según lo establece la legislación vigente.

La institución se compromete a desarrollar el Programa de Salud Ocupacional fomentando la participación de todos los niveles de la organización que genere un compromiso individual y colectivo de autocuidado en cada uno de los trabajadores. Además establece que la prevención y control de los factores de riesgo ocupacionales no son responsabilidad exclusiva del área de Salud Ocupacional, sino de cada trabajador y especialmente de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo.

GLORIA MARÍA HOYOS GIRALDO

Representante Legal

Esta política será ampliamente divulgada y se entregará por escrito a los trabajadores que ingresen a la empresa, junto con la misión, visión y valores de la empresa.

1.2 Recursos:

- Humanos: Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía de Salud Ocupacional.
- Físicos: Salón de reuniones y de capacitación, materiales de oficina.
- Financieros: La empresa estudiará las necesidades en salud ocupacional y las apoyará teniendo en cuenta el análisis de éstas.
- Tecnológicos: Se cuenta con el apoyo de la Administradora de Riesgos "LA PREVISORA VIDA S.A." en la realización de mediciones ambientales y biológicas.

1.3 Estructura Orgánica y Ubicación de Salud Ocupacional:

Salud Ocupacional no se encuentra ubicada en el organigrama de la empresa, depende directamente del representante legal.

1.4 Comité Paritario o Vigía de Salud Ocupacional:

La dirección de la empresa se compromete a mantener vigente el Comité Paritario o Vigía de Salud Ocupacional de acuerdo a lo estipulado en la resolución 2013 de 1986 y el decreto 1295 de 1994. Específicamente para la empresa esta conformado así:

Principales por la Empresa	Suplentes por la Empresa
Gerson Oriol Tapasco Alzate	Libaniel de J. Gómez Ramírez
Gloria María Ospina Aristizábal	Luz Marina González López

Principales por los Trabajadores	Suplentes por los Trabajadores
Alba Lucía López Orozco	Beatriz Marcela Alarcón Martínez
Wilder García Arias	Nixon Cueva Márquez

La vigencia es de 2 años contados a partir del día 21 del mes de abril del año 2008.

1.5 Asignación De Responsabilidades:

- **Representante Legal:**
 1. Asumir la seguridad como una de las necesidades básicas.
 2. Participar en el desarrollo del programa según lo recomienda el área coordinadora.
 3. Autorizar los presupuestos y gastos para lograr los objetivos del programa de salud ocupacional.
 4. Aprobar las disposiciones de seguridad que se formulen.

➤ **Trabajadores:**

1. Observar las normas y reglamentos de salud ocupacional.
2. Adoptar procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y de la empresa en general.
3. Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar riesgos.
4. Tomar parte activa en el Comité Paritario, grupos facilitadores, comisiones y programas de inspección que se asignen.

➤ **Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía de Salud Ocupacional:**

1. Proponer actividades de salud ocupacional dirigidas a trabajadores y directivos, participando activamente en ellas.
2. Vigilar el desarrollo de las actividades que debe realizar la empresa en materia del mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud, de acuerdo con las normas vigentes y con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
3. Visitar periódicamente los sitios de trabajo e inspeccionar ambientes, maquinas, aparatos, equipos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir medidas correctivas y de control.
4. Servir como organismo coordinador entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a salud ocupacional.
5. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
6. Reunirse por lo menos una vez al mes o en forma extraordinaria en caso de accidente grave o riesgo inminente, mantener un archivo de las actas de cada reunión y de las actividades que se desarrollen.

2. PROCESO: ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

2.1 Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud:

Se realizará periódicamente a partir de los autorreportes de condiciones de trabajo y salud además de los estudios específicos realizados en la Empresa, tales como Panoramas de Factores de Riesgo y Exámenes médicos y paraclínicos a los trabajadores.

- **Diagnóstico de las condiciones de trabajo:** Se ha hecho mediante la elaboración del Panorama de factores de riesgo. Con base en él se han identificado los principales riesgos, cuya vigilancia y corrección serán objeto del presente programa.

FACTOR DE RIESGO	No EXPUESTOS	ACTIVIDADES DE CONTROL
------------------	--------------	------------------------

ERGONÓMICO	45	Capacitación
PSICOLABORAL	45	Capacitación
MECÁNICO	6	Mantenimiento
QUÍMICO	2	Uso del Elementos de Protección Personal
RUIDO	45	Capacitación
FÍSICO – RADIACIÓN VISIBLE	40	Capacitación

- **Autorreporte de las condiciones de trabajo:** Es la opinión que expresan los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo se realiza con la aplicación de una encuesta, esta proporciona información que en el panorama de factores de riesgo no se identifica; esta información es valiosa para la elaboración de métodos de control, para actualizar el panorama de factores de riesgo y el diagnóstico de las condiciones de trabajo. En la Empresa se aplicará anualmente y contemplará como mínimo los siguientes aspectos:

- Identificación general.
- Factores de riesgo en su puesto de trabajo.
- Condiciones molestas del entorno.
- Sugerencias y recomendaciones para el mejoramiento.

- **Diagnóstico de las Condiciones de salud de los trabajadores:** Se actualizará periódicamente a partir de los exámenes ocupacionales y de los autorreportes de las condiciones de salud para establecer las actividades prioritarias. Los principales motivos de enfermedad o malestar son:

MANIFESTACIONES DE ENFERMEDAD, MALESTAR.	AREA, SECCION O PROCESO	ACCIONES CORRECTIVAS.
PROBLEMAS RESPIRATORIOS	TODAS	VISITA AL MÉDICO
CEFALEAS	TODAS	VISITA AL MÉDICO

- **Perfil Sociodemográfico:** Se identificará a partir de la aplicación de una encuesta al total de la población trabajadora, incluye:
- Análisis Demográfico: Edad, sexo, estado civil, raza.
 - Análisis Sociodemográfico: Escolaridad, procedencia, composición familiar, vivienda, hábitos nutricionales, ingresos.
 - Cultural: Aficiones, uso del tiempo libre.

- **Perfil Morbi- Mortalidad:** Comprende el análisis del comportamiento de la morbi-mortalidad por causa común y profesional, el ausentismo laboral; para cada uno de ellos se deben identificar las cinco primeras causas.
- **Definición de prioridades de intervención:** Es la jerarquización de las necesidades de intervención a partir del análisis integral de las condiciones de trabajo y salud, permite orientar la planeación, ejecución y evaluación de las actividades. Para la empresa son:
 - Capacitar a todo el personal en:
 - ERGONOMÍA
 - RIESGO PSICO LABORAL
 - TRABAJO CON VIDEO TERMINALES
 - Señalización de áreas.
 - Elaboración del Plan de Emergencias.

2.2 Planeación:

- **Objetivo General:** Establecer el programa de salud ocupacional en la empresa, desarrollando actividades que intervengan las condiciones de trabajo y salud, por medio de acciones multidisciplinarias y participativas, con el fin de preservar la salud de los trabajadores evitando o minimizando a largo, mediano o corto plazo cualquier daño físico, psicológico y social, lo cual necesariamente llevará a elevar la calidad de vida.
- **Objetivos Específicos:**
 - ☐ Identificar, clasificar y evaluar los factores de riesgo ocupacionales que se presentan en el desarrollo de las actividades realizadas en las diferentes áreas, secciones o procesos de la empresa.
 - ☐ Elaborar un mapa de riesgos actualizable, simbolizando en él los agentes de riesgo existentes en las diferentes áreas de la empresa, que será renovado en la medida que se modifiquen los riesgos en virtud de la aplicación del programa de salud ocupacional.
 - ☐ Aplicar las actividades para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS.
 - ☐ Establecer programas de vigilancia epidemiológica para los trabajadores expuestos a determinados factores de riesgo con el fin de evitar enfermedades ocupacionales.
 - ☐ Definir los sistemas de información necesarios para el registro de actividades.
 - ☐ Apoyar las actividades y programas dirigidos a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

☐ **Metas:** Corto plazo (0 – 6 meses). Mediano plazo (6 – 12 meses).

Metas a corto plazo	Metas a mediano plazo
Identificar los factores de riesgos, la población expuesta.	Intervenir los factores de riesgo, disminuir el número de expuestos.
Elaborar el diagnóstico de las condiciones de Salud y Trabajo.	Realizar el análisis del diagnóstico de salud y trabajo para realizar intervención.

☐ **Cronograma:** En la empresa se realizará anualmente y contempla los siguientes aspectos:

FECHA PROGRAMADA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCION	OBSERVACIONES
20-10-08	Evaluación del grado de desarrollo	ARP	24-10-08	Resultado Bajo
30-04-09	Elaboración del PSO	ARP		Con Talento Humano
30-05-09	Autorreportes	ARP		Talento Humano
30-05-09	Elaboración Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	ARP		Talento Humano

2.3 Intervención de las condiciones de trabajo y salud:

- **Subprograma de Higiene Ocupacional:** La higiene del trabajo se define como el conjunto de acciones orientadas a la prevención de Enfermedades Profesionales. Es una ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales presentes en el lugar de trabajo y que puedan generar enfermedad. En la empresa de desarrollará el subprograma teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
 1. Reconocimiento de los factores de riesgo (productos, procesos e instalaciones) presentes en el ambiente laboral.
 2. Evaluación de los riesgos existentes y su comparación con estándares máximos o promedios permisibles, para ello se aplicaran técnicas de muestreo o medición directa.
 3. Establecimiento de métodos de control: De acuerdo con los datos obtenidos en las fases anteriores se establecerán medidas correctivas según sea el caso, sustitución de productos y procesos, medidas de ingeniería, reducción del tiempo de exposición, utilización de elementos de protección personal.
 4. Programa de capacitación al personal expuesto.

En la empresa existe la necesidad de evaluar los siguientes factores de riesgo:

FACTOR DE RIESGO	AREA – SECCION
RUIDO	Talleres de Ebanistería, Metalmecánica, Afilado y Carpintería.
VISUAL	Todas las áreas
ERGONÓMICO	Todas las áreas

Teniendo en cuenta los resultados de la etapa de evaluación se establecerán los siguientes métodos de control:

FACTOR DE RIESGO	AREA - SECCION	METODO DE CONTROL
RUIDO	Talleres de Ebanistería, Metalmecánica, Afilado y Carpintería. Aseo sede central. Corte de prados.	Audiometrías
VISUAL	Todas las áreas	Visometrías
ERGONÓMICO	Todas las áreas	Evaluación

Se elaborarán Fichas Toxicológicas a las siguientes sustancias o productos químicos:

1. Fertilizantes
2. Plaguicidas
3. Combustibles
4. Lubricantes

- **Subprograma de Seguridad Industrial:** El principal objetivo es prevenir accidentes de trabajo mediante el establecimiento de mecanismos de control, aplicación de normas de seguridad, dotación de elementos de protección personal, vigilancia permanente de riesgos a partir de visitas de inspección. Es compromiso de la gerencia y de los niveles directivos facilitar la realización de estos, así como promover la participación activa de los trabajadores en el reconocimiento de las condiciones inseguras para el establecimiento de medidas de control.

- ☐ **Elementos de protección personal:** La gerencia suministrará los elementos de protección personal necesarios para los riesgos prioritarios en los puestos de trabajo. Dicho suministro debe contemplar además del costo la facilidad de uso y mantenimiento, la duración, el grado de protección que ofrece; éste programa exige capacitación y verificación de su uso. Los elementos de protección personal necesarios en el Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas son:

AREA O SECCION	OFICIO	ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
Talleres de Ebanistería, Metalmecánica, Afilado y Carpintería	Docentes, estudiantes, contratistas	Guantes, Visores.
Mantenimiento y Aseo	Auxiliar de servicios generales	Guantes, tapa-oidos, visores, overol

☐ **Normas de seguridad:** El análisis de las condiciones peligrosas y de los actos inseguros nos permiten establecer Normas de Seguridad que reduzcan la ocurrencia de accidentes de trabajo. La institución elaborara un manual de seguridad por oficio, donde se especificaran las indicaciones para realizar la labor. Este manual de normas debe ser elaborado por la persona encargada de la coordinación del programa de salud ocupacional, una vez elaborado se debe divulgar a los trabajadores y formará parte del material a entregar al trabajador en el momento de la inducción.

☐ **Plan de saneamiento:** Se refiere al mejoramiento de las condiciones higiénicas de la institución en relación con las instalaciones locativas, manejo de desechos y aguas residuales. El saneamiento básico incluye la distribución de zonas adecuadas para las diferentes actividades, los pisos, paredes están en buenas condiciones de mantenimiento y aseo, los desperdicios y basuras se recolectan en recipientes de acuerdo con el tipo de material para facilitar el reciclaje estos permanecen tapados y con bolsa plástica.

La Institución cuenta con #20 Sanitarios dotados con los elementos necesarios y en buenas condiciones de aseo, #10 Lavamanos, #2 Duchas. Existe suministro de agua potable para el consumo humano. Los vestieres están separados por sexo y los casilleros son individuales. El control de plagas y roedores se realiza cada 12 meses.

☐ **Plan de emergencias:** Un plan de emergencias se inicia con un análisis de las posibles amenazas, con el fin de definir procedimientos para cada riesgo y de esta manera minimizar las consecuencias. En la institución los principales eventos que pueden ocasionar una emergencia son:

(Sismo, Inundación, Ataque externo, Explosión, Incendio, Atentado terrorista)

1. Incendio
2. Atentado Terrorista
3. Sismo
4. Explosión.

La institución diseñará el plan de emergencias y capacitará al personal en emergencias de acuerdo al número de trabajadores, riesgos prioritarios y promoverá la conformación de brigadas según las necesidades detectadas. Este plan tendrá en cuenta lo siguiente:

- ☐ **Análisis de vulnerabilidad:** Se basa en un inventario de recursos físicos, técnicos y humanos con el objeto de poder determinar los posibles efectos y elaborar una estrategia para responder ante una amenaza.
 - ☐ **Procedimientos de emergencia:** Antes, durante y después de la emergencia.
 - ☐ **Conformación y entrenamiento de brigadas:** Las brigadas que se conformarán en la institución son: (Primeros Auxilios, incendios, salvamento y rescate de bienes).
 - Primeros Auxilios
 - Evacuación y Rescate
 - Contra incendios
 - ☐ **Inventario de equipos contra incendio:** # 6 portátiles. # 0 Fijos. # 0 Hidrantes. Están ubicados cerca a las fuentes potenciales de riesgo de incendio y explosión, libres de obstáculos de fácil acceso a una altura aproximada de 1.10 cm de la base del piso, debidamente señalizados. El seguimiento en cuanto a la conservación y funcionamiento esta a cargo de: Cuerpo de Bomberos.
 - ☐ **Realización de simulacros:** Se elaborará un cronograma para la realización de estos.
 - ☐ **Capacitación a todo el personal sobre su comportamiento para enfrentar una emergencia,** los temas deben contener como mínimo: Uso de los equipos contra incendio, rutas de evacuación, sistemas de alarma, participación en simulacros.
- ☐ **Investigación de accidentes de trabajo:** La investigación de accidentes de trabajo es una técnica utilizada para el análisis profundo de los mismos, con el fin de identificar los factores que ocasionaron el suceso y promover la toma de medidas preventivas tendientes a evitar su repetición. Los factores causales de accidentes pueden ser técnicos, humanos u organizacionales.
- En la institución es obligatorio reportar e investigar todos los accidentes de trabajo; la prioridad de investigación estará orientada a los que presentan:
 - Aquellos que generen incapacidad.
 - Los repetitivos.
 - Los discapacitantes
 - Los mortales
 - El Comité paritario participa en la investigación de ellos, promueve y vigila que se registren y notifiquen.
 - Se utiliza una metodología que permite realizar un análisis integral de las causas directas e indirectas, esta metodología contiene:
 - Datos de la empresa.
 - Datos del trabajador.
 - Datos sobre el accidente.
 - Descripción del accidente.
 - Análisis de causas.
 - Codificación de elementos y factores relacionados con el accidente.
 - Días perdidos.
 - Recomendaciones y medidas de control.
 - Los incidentes de trabajo se registran, notifican e investigan.

- Sistema de registro de accidentes e incidentes de trabajo. La empresa llevará un formato donde se registre todo accidente e incidente de trabajo, con el fin de tener un control del número, tipo de accidentes, áreas, oficios donde se presentan, número de trabajadores comprometidos, causas, consecuencias, medidas preventivas y correctivas. El formato que se utilizará es el siguiente.

REPORTE MENSUAL ACCIDENTALIDAD <u> </u> O ENFERMEDADES PROFESIONALES <u> </u> MES <u> </u> AÑO <u> </u>											
DIA	EVENTO A.T o E.P		NOMBRE CÉDULA	AREA- SECCION	OFICIO	CAUSAS	DIAS INCAPA CIDAD	LESIONES	DIAS CARGAD OS ANSI	MÉTODOS CONTROL	DE
	AT o EP	Incí dente									

Totales mes:
 No. Trabajadores (E): Días trabajados (G): Horas trabajadas (H):
 (Promedio diario)

- **Visitas de inspección:** Serán desarrolladas por el comité paritario de salud ocupacional o Vigía de Salud Ocupacional en coordinación con los trabajadores del área visitada. El propósito de estas visitas será verificar la adopción y la práctica de hábitos seguros en el trabajo, además de proponer medidas correctivas. Para que se mejoren las condiciones de trabajo se requiere la participación de todos los trabajadores en el diseño de sus normas de seguridad y en el diseño de las listas de chequeo que han de ser revisadas durante las visitas de inspección. El formato que se utilizará es el siguiente:

FECHA	AREA/SECCION	OBSERVADOR			NOTAS
ASPECTOS	Cumple	No Cumple	No Observable	NOTAS	

- ☐ **Plan de mantenimiento Preventivo:** El mantenimiento incluirá, además del óptimo funcionamiento del equipo, la instalación y supervisión del buen funcionamiento de guardas y elementos de seguridad. Se elaborarán fichas de mantenimiento a las siguientes máquinas, equipos y herramientas:
 1. Equipos de cómputo
 2. Maquinaria de Talleres
 3. Ayudas Académicas
 4. Herramientas
 5. Equipos de Oficina
 6. Planta física

- **Demarcación y Señalización:** En la institución se verificará permanentemente la correcta señalización y demarcación de:
 - Áreas de trabajo.
 - Circulación de materiales.
 - Conducción de fluidos.
 - Almacenamiento.
 - Vías de evacuación.
 - Equipos de control de incendios.

- ☐ **Subprograma de Medicina Preventiva y de Trabajo:** Comprende el conjunto de actividades encaminadas a la promoción de la salud de los trabajadores y protección de los mismos frente a los factores de riesgo, de tal forma que se mantengan o se ubiquen en un puesto de trabajo acorde a sus capacidades psicofisiológicas.

- ☐ **Historias Ocupacionales:** Son los documentos que registran de manera sistemática y organizada las condiciones de salud de cada trabajador. Se inicia con el examen de preempleo, se le agregan todos los exámenes periódicos, registro de vacunación, registro de asistencia a capacitación, incapacidades, reporte de accidentes de trabajo, entrega y utilización de los elementos de protección personal. Termina con el examen de egreso al retirarse el trabajador de la empresa, la historia ocupacional a de conservarse en un archivo con acceso únicamente al personal de salud ocupacional y sometida a las normas vigentes de reserva profesional y ética médica.

- ☐ **Exámenes de Ingreso:** Analiza el estado de salud del trabajador en el momento del ingreso, con el fin de orientar su ubicación frente a los factores de riesgo existentes en el puesto de trabajo.

- ☐ **Exámenes Periódicos:** De acuerdo con los factores de riesgo existentes en los puestos de trabajo, se requieren los siguientes exámenes periódicos con el fin de vigilar el estado de salud de los trabajadores para establecer las medidas preventivas necesarias. De acuerdo con lo anterior, los siguientes son los exámenes médicos a practicar a los trabajadores de la empresa:

OFICIO – CARGO	EXAMEN REQUERIDO	PERIODICIDAD
Servicios generales	Audiometrías	Cada año

- ☐ **Sistemas de vigilancia epidemiológica:** Son programas que evalúan de manera integral todos los aspectos referentes al factor de riesgo desde su generación hasta sus efectos en la salud, haciendo énfasis en los métodos de control y evitar accidentes de trabajo, enfermedades

profesionales. De acuerdo con los factores de riesgo existentes en la empresa se adoptaran los siguientes:

1. Conservación Visual.
 2. Ergonomía
 3. Riesgo Psicolaboral
- **Estudio de puestos de trabajo:** Exige consideraciones relativas de higiene, seguridad y medicina, teniendo por objeto la adaptación o la ubicación del trabajador al puesto de trabajo. Se realizará cuando se perciba una dificultad del trabajador para desarrollar su labor o cuando se presenten problemas de salud.
 - **Actividades de recreación y deporte:** La institución promoverá la integración de los trabajadores en programas recreativos de las cajas de compensación familiar, con el criterio de fomentar el esparcimiento y el desarrollo de las habilidades del trabajador de tal forma que se logre un crecimiento individual paralelo a su crecimiento en experiencia laboral.
 - **Servicio de Primeros Auxilios:** La institución organizará un servicio básico de primeros auxilios para lo cual facilitará la capacitación de brigadistas, dotará los botiquines y los ubicará en un área de fácil acceso para todo el personal.
 - **Subprograma de Capacitación:** Debe hacerse de manera sistemática permanente a todos los niveles de la institución, de acuerdo a las necesidades, incluirá temas de interés general y de fomentos de estilos de vida y trabajo saludables además de los necesarios según los sistemas de vigilancia epidemiológica desarrollados en la empresa.
 - **Plan de inducción y entrenamiento:** La institución desarrollará este plan dirigido al personal que ingresa por primera vez a un puesto de trabajo o que experimenta una tecnología nueva cuyos contenidos serán de los aspectos generales del proceso, la identificación de factores de riesgo, medidas de prevención y control. Esta actividad debe estar a cargo del Jefe de Personal en compañía del Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía. Las normas de seguridad que el trabajador ha de poner en práctica se le entregarán por escrito; éste proceso de inducción debe extenderse por varios días con el fin de supervisar el cumplimiento de éstas y establecer correctivos en el entrenamiento para el correcto desarrollo de la tarea.
 - **Plan de capacitación periódica:** La institución desarrollará un plan de capacitación periódica que incluya temas de autocuidado de la salud, revisión de procedimientos técnicos en los procesos incluida la seguridad de los mismos, divulgación de los resultados de sistemas de vigilancia epidemiológica, investigación de accidentes de trabajo, visitas de inspección e índices de ausentismo y accidentalidad. Los contenidos mínimos por puesto de trabajo son:

SECCION - OFICIO	TEMA	RESPONSABLE
------------------	------	-------------

Todas	Riesgo Psicolaboral	ARP
Todas	Trabajo con video terminales	ARP
Todas	Ergonomía	ARP
Todas	Riesgos Profesionales	ARP
Todas	Primeros Auxilios	Empresa

2.3 Sistemas de Evaluación de resultados:

☐ **Ausentismo laboral:** Con el fin de establecer posibles relaciones de causalidad entre el puesto de trabajo y las enfermedades del trabajador, la empresa registrará sistemáticamente las incapacidades por enfermedad común, por accidente de trabajo y por enfermedad profesional. La clasificación de las incapacidades y su consolidación permitirán establecer medidas preventivas además del seguimiento del ausentismo mediante el cálculo de los índices de evaluación. El ausentismo de causa no médica también será evaluado teniendo en cuenta que puede ser una manifestación de insatisfacción laboral. El formato que se utilizará es el siguiente

REPORTE MENSUAL DE AUSENTISMO								MES _____	AÑO _____
DIA	TRABAJADOR	AREA – SECCION	DIAS PERDIDOS					CUALES CAUSAS	
			E.C	E.P.	A.T.	CODIGO DIAGNOSTICO	OTRAS CAUSAS		
Totales del mes: No. Trabajadores _____			Días trabajados _____		Horas trabajadas _____				

INDICE DE PREVALENCIA: Indica la proporción de trabajadores que se ausentan al menos una vez en el periodo.

$$IP = \frac{\text{NUMERO DE TRABAJADORES QUE SE AUSENTARON} \times 100}{\text{NUMERO DE TRABAJADORES VINCULADOS EN EL PERIODO}}$$

INDICE DE FRECUENCIA: Representa el número de episodios de ausencia por trabajador.

$$IF = \frac{\text{NUMERO DE EPISODIOS DE AUSENCIA}}{\text{PROMEDIO DIARIO DE PERSONAS VINCULADAS EN EL PERIODO}}$$

INDICE DE DURACION: Indica el promedio de días de ausencia por episodio.

$$ID = \frac{\text{NUMERO DE DÍAS DE AUSENCIA}}{\text{NUMERO DE EPISODIOS DE AUSENCIA}}$$

PORCENTAJE DE TIEMPO PERDIDO: Representa la proporción de tiempo no trabajado respecto al tiempo contratado.

$$\text{PTP} = \frac{\text{NUMERO DE DÍAS DE AUSENCIA}}{\text{TOTAL DE DÍAS CONTRATADOS EN EL PERIODO}} \times 100$$

☐ **Accidentalidad:** Los indicadores de accidentalidad (también aplicables para enfermedades profesionales) son:

INDICE DE FRECUENCIA: Representa el número de eventos en relación con las horas trabajadas.

$$\text{IF} = \frac{\text{NUMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO}}{\text{TOTAL HORAS-HOMBRE TRABAJADAS EN EL PERIODO}} \times 220000$$

INDICE DE SEVERIDAD: Estima la magnitud de las lesiones sufridas en relación con las horas trabajadas.

$$\text{IS} = \frac{(\text{DIAS INCAPACIDAD} + \text{DIAS CARGADOS ANSI})}{\text{TOTAL HORAS-HOMBRE TRABAJADAS EN EL PERIODO}} \times 220000$$

INDICE DE LESIONES INCAPACITANTES (I.L.I.) Estima la magnitud de la accidentalidad al conjugar la frecuencia de eventos con la severidad de las lesiones.

$$\text{ILI} = \frac{\text{INDICE DE FRECUENCIA} \times \text{INDICE DE SEVERIDAD}}{1000}$$

ANEXO No. 1 VISITAS DE INSPECCIÓN DE RIESGOS

Las visitas de inspección de riesgos tienen por objeto identificar situaciones de riesgo para establecer medidas correctivas inmediatas. También se aplican para elaborar un panorama de factores de riesgo. Cuando se realizan de manera sistemática (con listas de chequeo preestablecidas) pueden orientarse para lograr un mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

El avance en el mejoramiento de las condiciones de trabajo puede observarse mediante indicadores calculados a partir de las listas de chequeo.

$\text{Indice de Mantenimiento} = \frac{\text{Item correctos} \times 100}{\text{Item observables}}$

Retroalimentación: En cartelera se colocarán las normas estándar y la gráfica del índice de mantenimiento para que los trabajadores conozcan su avance permanentemente. Se continúan las visitas de inspección semanales y se coloca el resultado en la gráfica. Si no se observa mejoría en un mes, deben incluirse otros métodos de retroalimentación positiva evitando señalar "culpables".

Seguimiento: El equipo se reunirá cada tres meses para evaluar los beneficios. Pueden establecerse nuevos aspectos observables cuando se haya alcanzado un índice de mantenimiento superior al 90% con permanencia de al menos dos meses. Se pueden calcular los costos de estas actividades y compararlos con los beneficios obtenidos.

Formato: En un formato similar al siguiente se ubicarán los diferentes aspectos a observar. Preferiblemente deben ser situaciones concretas y no la actuación de las personas. El observador efectúa la visita y señala con X en la columna cumple, no cumple o no observable. En la fila de totales coloca el número de X que marcó en la columna respectiva.

FECHA	AREA/SECCION ASPECTOS	OBSERVADOR			NOTAS
		Cumple	No Cumple	No Observable	
	TOTALES	A	B		
Indice de mantenimiento = $\frac{A \times 100}{A + B} = \text{_____} = \text{_____} \%$					

ANEXO No.2 REGISTROS y EVALUACION DE EVENTOS y AUSENTISMO

Instructivo para el Reporte Mensual de Accidentalidad o Enfermedades Profesionales:

- Debe diligenciarse un formato para AT o incidentes y otro para EP por mes.
- En las columnas AT o EP, e Incidente, señalar con X según corresponda.
- En los días cargados ANSI, escribir el número que corresponda a la lesión, conforme a la tabla adjunta.
- Los indicadores se calculan con base en los totales de las columnas como se explica en la página siguiente.

Instructivo para el Reporte Mensual de Ausentismo:

- Debe diligenciarse un formato por mes.
- Si la empresa tiene varias secciones, es conveniente un formato para cada sección.
- En la columna EPISODIO NUEVO señalar con X cuando se trate de una ausencia **nueva**, es decir, que no sea una prórroga de otra sin interrupción.
- En las columnas E.C. (Enfermedad Común), E.P. (Enfermedad Profesional), A.T. (Accidentes de Trabajo), OTRAS CAUSAS, registrar el número de días de ausencia por dichos motivos.
- En la columna CÓDIGO DIAGNÓSTICO, registrar el código del diagnóstico médico cuando se trate de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo. Ese código se encuentra en los certificados de incapacidad.
- En la columna CUALES CAUSAS registre la causa básica correspondiente a OTRAS CAUSAS así: Permiso personal, Capacitación, Licencia de maternidad, Permiso Sindical, Sanciones, Ausencias Injustificadas, Licencia no remunerada.
- Los indicadores se calculan con base en los totales de las columnas como se explica en la página siguiente.
- Los días cargados ANSI se presentan en la siguiente tabla. Otro procedimiento es aplicar a 6000 el % de pérdida de capacidad laboral.

DIAS CARGADOS ANSI					
POR MUERTE	6000				
MANO	Pulgar	Indice	Medio	Anular	Meñique
Amputación a nivel de la Falange distal	300	100	75	60	50
Amputación a nivel de la Falange media		200	150	120	100
Amputación a nivel de la Falange proximal	600	400	300	240	200
Amputación a nivel de Metacarpo	900	600	500	450	400
Amputación a nivel de la muñeca	3000				
PIE	Primer Artejo		Cualquiera de los otros artejos		
Amputación a nivel de la Falange distal	150		35		
Amputación a nivel de la Falange media			75		
Amputación a nivel de la Falange proximal	300		150		
Amputación a nivel de Metatarso	600		350		
Amputación a nivel del tobillo	2400				
BRAZO Y ANTEBRAZO					
Amputación arriba del codo hasta el hombro	4500				
Amputación arriba de la muñeca hasta codo	3600				
MUSLO Y PIERNA					
Amputación arriba de la rodilla	4500				
Amputación arriba del tobillo hasta rodilla	3000				
PERDIDA DE FUNCIÓN	UNILATERAL		BILATERAL		
OJOS	1800		6000		
OIDOS	690		3000		
HERNIA NO CURADA	50				

Instructivo para los índices de accidentalidad, enfermedades profesionales y ausentismo:

- Se calculan con base en los totales de los registros mensuales.
- En las siguientes plantillas coloque los datos que corresponden según la letra indicada.
- En los días cargados ANSI, escribir el número que corresponda a la lesión, conforme a la tabla.

INDICES DE ACCIDENTALIDAD			
Totales mes: No. Trabajadores (F):		Días trabajados (G):	Horas trabajadas (H):
(Promedio diario)			
I.F.=Frecuencia =	$\frac{\text{Número de Eventos} \times 220000}{\text{Número horas hombre trabajadas}} = \frac{\Sigma (A) \times 220000}{(H)} =$		
I.S =Severidad =	$\left(\frac{\text{Número de días Perdidos} + \text{Número de días cargados ANSI}}{\text{Número horas hombre trabajadas}} \right) \times 220000 = \frac{(\Sigma(C) + \Sigma(D)) \times 220000}{(H)} =$		
I.L.I= Lesiones Incapacitantes =	$\frac{\text{Índice de Frecuencia} \times \text{Índice de Severidad}}{1000} = \frac{I.F. \times I.S.}{1000} =$		

Notas: 1. Para incidentes puede calcularse un I.F. En tal caso se sustituye en la fórmula $\Sigma (A)$ por $\Sigma (B)$
 2. Se debe vigilar que los días cargados y los días de incapacidad sean registrados en el mismo formato del mes en el que ocurrió el accidente de trabajo, así sean otorgados en un mes posterior. En tal caso deben volver a calcularse los índices de ese mes.

INDICES DE AUSENTISMO			
Totales mes: No. Trabajadores al principio del período + trabajadores que ingresaron (O):			
No. Trabajadores promedio diario (F):	Días contratados (P):	Horas trabajadas (H):	
I.P.=Prevalencia=	$\frac{\text{Número de Personas que se ausentaron} \times 100}{\text{Número de trabajadores en el período}} = \frac{\Sigma (I) \times 100}{(O)} =$		
I.F= Frecuencia=	$\frac{\text{Número de Episodios de Ausencia} \times 100}{\text{Número promedio diario de trabajadores en el período}} = \frac{\Sigma (J) \times 100}{(F)} =$		
I.D= Duración =	$\frac{\text{Número de Días de Ausencia}}{\text{Número de episodios de ausencia}} = \frac{(\Sigma (K) + \Sigma (L) + \Sigma (M) + \Sigma (N))}{\Sigma (J)} =$		
P.T.P.= Porcentaje de Tiempo Perdido=	$\frac{\text{Número de Días de Ausencia} \times 100}{\text{Total días -Hombre contratados en el período}} = \frac{(\Sigma (K) + \Sigma (L) + \Sigma (M) + \Sigma (N)) \times 100}{(P)} =$		

Notas: Para calcular índices específicos por causa, deben seleccionarse solamente los episodios que corresponden a la causa evaluada. Igualmente se pueden calcular por cada una de las causas médicas. Con el total de días perdidos por cada causa X el salario diario se puede calcular el costo de los mismos.

**COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE CALDAS
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL 2009**

REPORTE MENSUAL DE AUSENTISMO											
MES _____ AÑO _____											
DIA	TRABAJADOR	AREA – SECCION	EPISODIO NUEVO	DIAS PERDIDOS					CUALES CAUSAS	SALARIO DIARIO (con prestaciones)	COSTO DIAS INCAPACIDAD
				E.C	E.P.	A.T.	CODIGO DIAGNOSTICO	OTRAS CAUSAS			
TOTALES											
	Σ (I)		Σ (J)	Σ (K)	Σ (L)	Σ (M)		Σ (N)			

Totales mes:
 No. Trabajadores al principio del período + trabajadores que ingresaron (O):
 No. Trabajadores promedio diario (F): Días contratados (P): Horas trabajadas (H):