

**AUDITORÍA EXTERNA DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA  
EMPRESA PALMAS DEL CESAR: IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL ACTUAL DE  
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA OBLIGATORIO  
DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS  
PROFESIONALES (SGC-SORP)**

**SANDRA MILENA GÓMEZ NIÑO**

**CONVENIO CES – UNAB  
FACULTAD DE MEDICINA  
POSGRADOS EN SALUD PÚBLICA  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA  
LINEA DE INVESTIGACIÓN: AUDITORÍA Y CALIDAD EN SALUD  
BUCARAMANGA  
2012**

**AUDITORÍA EXTERNA DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA  
EMPRESA PALMAS DEL CESAR: IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL ACTUAL DE  
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES MINIMOS DEL SISTEMA OBLIGATORIO  
DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS  
PROFESIONALES (SGC-SORP)**

**SANDRA MILENA GÓMEZ NIÑO**

**Trabajo de Grado presentado para optar al título de  
Especialista en Auditoria en Salud**

**Asesor:**

**Dr. JUAN ALBERTO TORO GARCÍA**

**CONVENIO INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD CES  
Y FACULTAD DE MEDICINA UNAB  
POSGRADO EN AUDITORIA EN SALUD  
EXTENSION BUCARAMANGA GRUPO XIII  
BUCARAMANGA**

**2012**

## CONTENIDO

	pág.
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	8
2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	9
3. MARCO TEORICO	11
3.1 MARCO LEGAL	13
3.2 MARCO CONCEPTUAL	19
4. HIPOTESIS	34
5. OBJETIVOS	35
5.1 OBJETIVO GENERAL	35
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	35
6. METODOLOGIA	36
6.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	36
6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	36
6.3 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES	36
6.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	37
6.5 FASES DE LA INVESTIGACIÓN	38
7. RESULTADOS INFORME FINAL DE LA AUDITORIA DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR	39
7.1 UBICACIÓN Y ANTECEDENTES DE LA EMPRESA PLAN DE AUDITORÍA	39
7.2.1 Objetivos	40
7.2.2 Alcance	40
7.2.3 Criterios	40
7.2.4 Metodología	40
7.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	43
8. ANALISIS DE RESULTADOS	44

8.1 FORTALEZAS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A	45
8.2 DEBILIDADES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A	46
8.3 ACCIONES DE MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	47
CONCLUSIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	53

## LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Programa de Salud Ocupacional de la Empresa Palmas del Cesar S.A.	53
Anexo 2. Evaluación Estándar 1, Criterios 1.1 Y 1.2	85
Anexo 3. Evaluación Estándar 1, Criterio 1.3	86
Anexo 4. Evaluación Estándar 1, Criterio 1.4	87
Anexo 5. Evaluación Estándar 1. Criterio 1.5	88
Anexo 6. Evaluación Estándar 1, Criterio 1.6	89
Anexo 7. Evaluación Estándar 2, Criterios 2.1 Y 2.2	90
Anexo 8. Estándar 3, Criterio 3.2	91
Anexo 9. Estándar 4, Criterio 4.1	92
Anexo 10. Evaluación Estándar 4, Criterios 4.4 - 4.6 - 4.7	93
Anexo 11. Evaluación Estándar 5, Criterios 5.1 A 5.7	94
Anexo 12. Evaluación Estándar 5, Criterios 5.8 A 5.12	96
Anexo 13. Evaluación Estándar 7. Criterios 6.1 A 6.4	97
Anexo 14. Evaluación Estándar 8, Criterios 7.1 A 7.5	98
Anexo 15. Evaluación Estándar 8, Criterios 7.6 A 7.9	99
Anexo 16. Evaluación Estándar 9, Criterios 7.10 A 7.13	100
Anexo 17. Evaluación Estándar 10, Criterios 7.14 A 7.17	101
Anexo 18. Evaluación Estándar 11, Criterios 7.18 A 7.21	102
Anexo 19. Evaluación Estándar 12, Criterios 7.22	103
Anexo 20. Evaluación Estándares 13 Y 14, Criterios 7.31 A 7.35	110
Anexo 21. Evaluación Estándar 15, Criterios 7.36 A 7.43	111
Anexo 22. Exámenes Médicos Ocupacionales 2011	113
Anexo 23. Evaluación Estándar 16, Criterios 7.44 Y 7.45	114
Anexo 24. Evaluación Estándar 17, Criterios 7.46 A 7.53	115
Anexo 25. Evaluación Estándar 18, Criterios 7.54 A 7.56	116
Anexo 26. Evaluación Estándar 19, Criterios 8.1 A 8.13	117

## RESUMEN

La empresa **PALMAS DEL CESAR**, entidad objeto del presente estudio; responde a las exigencias legales respecto de las actividades propias de la institución, dentro de las que se encuentra el Programa de Salud Ocupacional mediante el cual se debe determinar los factores de riesgo existentes en las actividades cotidianas con el fin de ser eliminados o atenuados minimizando sus consecuencias negativas para establecer condiciones de trabajo que garanticen el bienestar de la población trabajadora, lo cual se verá reflejado en una mayor productividad.

Con la elaboración de este trabajo se busca evaluar el Programa de Salud Ocupacional de la empresa, con el fin de conocer el verdadero nivel de implementación del mismo, su calidad y desempeño, sus fortalezas y debilidades que permitan actualizarlo con la incorporación de los elementos nuevos que puedan surgir.

Como parte del desarrollo de este estudio, se utilizará el Manual de Verificación de Estándares Mínimos del primer componente del Sistema de Garantía de la Calidad, con el cual se evaluarán las condiciones básicas de estructura, proceso y resultado del Programa de Salud Ocupacional y de esta manera identificar el grado de cumplimiento de la norma que le permita a la empresa realizar los ajustes necesarios para garantizar unas condiciones de bienestar óptimas para la población trabajadora y mejorar el grado de productividad de la misma, asegurando su patrimonio.

**Palabras Claves:** Programa, salud ocupacional, calidad, norma, seguridad, accidente de trabajo, enfermedad profesional

## SUMMARY

The company PALMS CESAR entity covered by this study; meets the legal requirements regarding the activities of the institution, within which is the Occupational Health Program through which it must determine the risk factors existing in daily activities to be eliminated or mitigated by minimizing their negative consequences for establishing working conditions that guarantee the welfare of the working population, which will be reflected in higher productivity.

In producing this work is to evaluate the Occupational Health Program of the company, in order to know the true level of implementation of the same, its quality and performance, their strengths and weaknesses that allow updating by incorporating new elements that may arise.

As part of developing this study, we use the Verification Manual of Minimum Standards of the first component of the System of Quality Assurance, with which to evaluate the basic terms of structure, process and output of the Occupational Health Program and this way to identify the degree of compliance with the rule that allows the company to make the necessary adjustments to ensure optimum welfare conditions for the workforce and improve the level of productivity, assuring their heritage.

**Keywords:** program, occupational health, quality, standard, safety, occupational accident, occupational disease

## **1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En Palmas del Cesar, compañía dedicada al cultivo y aprovechamiento de la palma de aceite, se desarrolló y ha venido aplicando desde hace seis (6) años un Programa de Salud Ocupacional (PSOE), bajo la dirección de una Enfermera Profesional con estudios en Salud Ocupacional, con el compromiso de la alta gerencia y en coordinación con la Aseguradora de Riesgos Profesionales.

En 2011 surge el decreto 2923 el cual establece el Sistema de Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, estableciendo un primer nivel obligatorio con el sistema de estándares mínimos, los cuales deben ser evaluados y declarados por cada empresa ante el ente territorial.

Surge entonces en el nivel gerencial de la empresa la necesidad de conocer el grado de aplicación actual del programa planteado y si este cumple con la normatividad que reglamenta la salud ocupacional en el país. Al realizar la verificación de los estándares mínimos del PSOE se evaluará el desempeño y calidad del programa, mostrando sus fortalezas y las oportunidades de mejora.

### **1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿El Programa de Salud Ocupacional de la Empresa Palmas del Cesar cumple con el primer componente del Sistema de Garantía de la Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional (SOGC-SORP) favoreciendo el cumplimiento de la política y los objetivos de la Organización?

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

Este trabajo de auditoría en el área de Salud Ocupacional es clave para la entidad objeto de estudio, al realizar el diagnóstico de las condiciones bajo las cuales se desarrolla el Programa de Salud Ocupacional, con el fin de estar en la capacidad de controlarlas para intervenir el riesgo asociado al trabajo: Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, esperando reducir y en lo posible eliminar los costos causados por estas tanto al trabajador como a la empresa.

El desarrollo de todas las acciones del Programa de Salud Ocupacional busca un cambio en el comportamiento de todos los niveles de la empresa en cuanto a la consecución de un ambiente seguro y productivo de trabajo, resaltando la importancia de su vinculación al mantenimiento, prevención, control y mejora del Programa de Salud Ocupacional.

El Estado establece unas normas básicas para el desarrollo de la política en salud ocupacional, dando cierto grado de autonomía a las empresas para adoptar con responsabilidad el conjunto de medidas y acciones que considere necesarias para garantizar la salud de sus empleados, verificando de forma permanente el impacto en la salud general de la población laboral y los resultados de los indicadores de evaluación.

En el desarrollo de este trabajo se realizará una auditoría para evaluar el Programa de Salud Ocupacional de la Empresa Palmas del Cesar con el fin de cumplir con lo exigido por la normatividad existente en Salud Ocupacional y además establecer un diagnóstico integral de las condiciones de salud y trabajo, que permita identificar las fortalezas y proponer acciones de mejora que garanticen la salud colectiva de los trabajadores y protejan el patrimonio de la empresa.

Esta auditoría para el mejoramiento de la calidad, si es correctamente implementada permite hacer seguimiento de las diferencias entre la calidad deseada y la alcanzada, incentiva el respeto a los derechos de los trabajadores, la buena práctica profesional y fortalece la viabilidad institucional y del sistema dentro de un contexto de eficacia,

eficiencia y ética <sup>(1)</sup>.

### 3. MARCO TEORICO

La auditoría como herramienta para facilitar el control sobre el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales tiene sus antecedentes fundamentales en las auditorías de cuentas y de calidad, de esta forma el proceso a seguir para realizarlas y la clasificación en distintos tipos, se basa en estas disciplinas. El concepto de auditoría procede del campo financiero-contable, y sus orígenes se pueden situar en la Edad Media, donde la rendición de cuentas se hacía de oídas (*audito* o sentido del oído) por parte de unos funcionarios y con posterioridad los reyes enviaban a estos personajes a comprobar la carga descargada de los barcos y así comprobar el pago de impuestos. Sin embargo la auditoría como la conocemos empezó a mediados del siglo XIX con la Revolución Industrial, donde el tamaño de las empresas obligó la aparición de un empresario gestor frente al empresario propietario, y la auditoría tenía como objetivo constituirse como un instrumento de creación de confianza entre ellos.<sup>(2)</sup>

Posteriormente y desde mediados del siglo XX, y más intensamente a partir de la publicación a finales de los setenta de la norma británica (BS 5750), origen de la ISO 9000, las técnicas de auditoría contable comienzan a ser usadas en los sistemas de gestión de la calidad, en la gestión medioambiental, de la seguridad y la salud.<sup>(3)</sup>

En resumen podemos decir que la auditoría es el proceso de examen y verificación de documentos, con la finalidad de emitir un informe sobre su fiabilidad. La auditoría debe ser sistemática; planificada, sin dejar nada a la improvisación o al azar, y por lo tanto con un alto grado de fiabilidad. La auditoría debe ser objetiva; basada en hechos objetivos, no en intuiciones, es decir basada en evidencias objetivas documentadas. La auditoría debe ser independiente; los auditores no deben estar involucrados en el sistema. La auditoría no debe ser puntual; analiza los resultados y el funcionamiento del sistema, no los fallos o aciertos en determinado momento, sino a lo largo del tiempo.

La auditoría cierra el ciclo de gestión y su objetivo es aportar la información necesaria para llevar a cabo una evaluación independiente de la validez y fiabilidad de la planificación de la gestión y de los sistemas de control, se constituye en un lazo de retroalimentación necesario para que la organización pueda ser capaz de mantener y desarrollar su aptitud para controlar los riesgos de la forma más eficaz posible. De esta forma una buena auditoría confronta el sistema en la teoría evaluado con la realidad.

La metodología de la auditoria se puede resumir en tres partes:

1. Etapa inicial – preauditoría. En ella el auditor indica las previsiones de tiempo, las entrevistas, etc. y por otro lado la empresa facilita al auditor el organigrama, los planos de la planta, el proceso e informa a los interesados.
2. Auditoría. Donde se realizan las entrevistas, se revisa la documentación y se confirma o ratifica la información visitando las instalaciones.
3. Etapa final - postauditoría. Durante la misma se realiza la evaluación de cada elemento sobre la base de la información recogida en la auditoria y se elabora el informe final.

No obstante es muy importante diferenciar entre las auditorías legales u obligatorias (determinadas por la ley) y las realizadas de forma voluntaria contra una norma, guía o sistema de gestión en particular de entre los muchos publicados hasta el momento. En el primer caso encontramos por ejemplo el Sistema de Garantía de la Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales que el gobierno colombiano estableció mediante el decreto 2923 de 2011. Entre las realizadas de forma voluntaria a nivel internacional encontramos una gran cantidad de modelos de calidad publicados, desde el Control Total de Pérdidas o el método DuPont, a la norma UNE 81900: EX, pasando por la guía BS 8800, la norma OHSAS 18001, las Directrices técnicas de la OIT o las Directrices del Comité Consultivo de la Unión Europea, entre otras.

### **3.1 MARCO LEGAL**

En Colombia la Salud Ocupacional está regida por un conjunto de normas y procedimientos que buscan mejorar el ambiente y las condiciones laborales, para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores al interior de las empresas. Estas normas se han mantenido en un constante cambio con el fin de cumplir con las nuevas exigencias que surgen en material laboral, y se basan en lineamientos constitucionales, decretos, resoluciones, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código sustantivo del Trabajo y todo tratado internacional pactado por el gobierno colombiano.<sup>(4)</sup>

La protección de la salud del trabajador en Colombia sufrió una evolución interesante desde principios del siglo pasado. La Ley 57 de 1915, reconoce que la protección de los trabajadores está a cargo de los empleadores. El decreto 2350 de 1944 y la Ley 6 de 1945 en donde se organiza formalmente la legislación laboral estableciendo normas sobre accidentes de trabajo, enfermedad profesional y los derechos de los trabajadores ante esos eventos. Posteriormente en 1950 aparece el Código Sustantivo del Trabajo, aún vigente, donde se establecen las prestaciones por accidentes y enfermedades laborales a cargo de los empleadores del sector privado, mientras en el sector público hace lo propio la reforma administrativa de 1968.

En 1964 el Seguro Social asume el seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional, remplazando las obligaciones patronales del sector privado: al brindar la protección asistencial y económica correspondiente. Además se inician esfuerzos hacia la prevención y se fortalecen los derechos económicos y asistenciales de los trabajadores víctimas de los riesgos profesionales.

A finales de los 70 y principios de los 80 se fortalece la política estatal estableciendo actividades y programas permanentes de salud ocupacional, enfatizando la importancia de la participación conjunta de los trabajadores y de la empresa en la búsqueda de condiciones dinámicas de seguridad y salud en el trabajo. <sup>(5)</sup>

Es a partir de la Constitución Política de 1991 y la expedición de la Ley 100 de 1993 que se establece un nuevo modelo de seguridad social para Colombia que consta de tres componentes:

1. El Régimen de Pensiones
2. Atención en Salud
3. Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Decreto 1295 de 1994, en su artículo 6, determina que la prestación de servicios de salud para los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), se realizará en las condiciones medias de calidad determinado por el Gobierno Nacional y utilizando para esto la tecnología disponible en el país. Este decreto a su vez ratifica que todas las normas de salud ocupacional vigentes a la fecha fueron incorporadas en el SGRP; lo cual implica la inclusión de normas como la Resolución 2400 de 1979, Resolución 2013 de 1986 y Resolución 1096 de 1989 entre otras. <sup>(6)</sup>

Las resoluciones 1016 de 1989 y 2013 de 1986 reglamentan la formación, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional y de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo respectivamente. De acuerdo a estas; toda empresa, independientemente del número de trabajadores, el tipo de riesgo y la actividad económica a que se dedique está en la obligación de organizar y garantizar el funcionamiento de un Programa de Salud Ocupacional. *“Este Programa 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”.* <sup>(7)</sup> Además la norma establece el contenido del programa, las principales actividades de los subprogramas, el establecimiento del cronograma de actividades, la conformación de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad industrial, los registros mínimos exigidos y los indicadores con los cuales se evaluará el programa.

Por su parte la Ley 872 de 2003 crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios; como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios con un enfoque basado en los procesos y en las expectativas de los usuarios a quienes van dirigidos.<sup>(8)</sup> Además el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo consagra la necesidad de tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales por parte de los empleadores a través de sistemas de gestión,<sup>(9)</sup> y la ley 776 de 2002 que define como prioridad del SGRP el desarrollo del sistema de garantía de la calidad.<sup>(10)</sup>

La ley 100 de 1993, modificada por la ley 1438 de 2011; define por medio del principio de unidad, la similitud de las estructuras de los sistemas de garantía de la calidad de atención en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y el Sistema de Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional(SGRP), por lo tanto permite la articulación y compatibilidad con el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención de salud (SOGCAS) del SGSSS, definido en el Decreto 1011 de 2006.

De lo anterior se deriva el Decreto 2923 del 12 de agosto de 2011 que establece el Sistema de Garantía de la Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales. El cual propone los indicadores necesarios para evaluar la calidad de los servicios de salud ocupacional y riesgos profesionales, logrando los objetivos del sistema: mejorar las condiciones de salud y trabajo de los colombianos y disminuir la siniestralidad laboral<sup>(1)</sup> Adicionalmente dentro de la reglamentación de la Salud Ocupacional en Colombia se encuentran los siguientes decretos y resoluciones:

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

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

\* MinTra = Ministerio de Trabajo

El decreto 2923 define los integrantes, las características y los componentes del SGRP. Estos últimos son:

1. Sistema de Estándares Mínimos
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales
3. Sistema de Acreditación
4. Sistema de Información para la Calidad

El desarrollo del primer componente **Sistema de Estándares Mínimos** evalúa las normas, requisitos, procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de condiciones básicas de capacidad tecnológica, científica, financiera y técnico administrativa. El manual para verificación de los estándares mínimos de los PSO en empresas se divide en Condiciones básicas de estructura, de proceso y de resultado.<sup>(2)</sup>

Las condiciones de estructura se refieren a los recursos humanos, técnicos, tecnológicos, físicos y financieros necesarios para el desarrollo de un PSO adecuado al número de trabajadores, grado de complejidad y peligrosidad de los factores de riesgo laboral: Política de Salud Ocupacional, COPASO o Vigía Ocupacional. Contiene 4 estándares y 17 criterios.

Las condiciones básicas de proceso están dirigidas al logro de los resultados referentes al mejoramiento de las condiciones de trabajo y prevención de daños a la salud de los trabajadores y son las referentes a la operación, funcionamiento y utilización de recursos, para lograr el fomento de la salud de los trabajadores, la prevención de daños a la salud derivados de condiciones adversas de trabajo y la rehabilitación integral de los trabajadores lesionados. Contiene 14 estándares y 72 criterios.

Las condiciones básicas de resultados hacen referencia a la capacidad de recopilar información para la construcción de indicadores que permitan medir el desempeño del

PSO y realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos del mismo. Contiene 1 estándar y 13 criterios. En total se evalúan 19 estándares y 102 criterios.

La evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos es una herramienta objetiva de medición y de análisis de cada uno de los aspectos del PSOE, y es el punto de partida para el mejoramiento continuo de la gestión de promoción de la salud y prevención de la enfermedad profesional y de los accidentes de trabajo en las empresas.

### **3.2 MARCO CONCEPTUAL**

El Sistema General de Riesgos Profesionales es el 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 ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Este sistema es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el estado, y son las entidades aseguradoras del sistema general de riesgos profesionales (ARP), las encargadas de la afiliación al sistema y la administración del mismo.<sup>(3)</sup>

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de 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.

El Programa de Salud Ocupacional es la planeación, ejecución y evaluación de las actividades de salud que desarrolla la empresa tendiente a preservar, mantener y mejorar la condición de salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, las cuales deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo de forma integral e interdisciplinaria.<sup>(4)</sup>

El principal objetivo de un programa de salud ocupacional es proveer seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. El Programa debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, evaluación médica a los empleados, la investigación de los accidentes ocurridos y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

El Programa de Salud Ocupacional está compuesto por:

- 📄 La política en Salud Ocupacional
- 📄 El Comité Paritario de Salud Ocupacional
- 📄 Subprogramas de Medicina preventiva, Medicina del trabajo, Higiene Industrial, Seguridad Industrial, Saneamiento Básico y protección Ambiental.

### ***Política en Salud Ocupacional***

La política de salud ocupacional es el punto de partida del programa, y en ella las directivas de toda compañía deben reflejar su interés por un trabajo realizado en forma segura y su compromiso hacia la salud ocupacional. La política contempla entre otros puntos:

- 🕒 Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.
- 🕒 Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y los riesgos en su origen.
- 🕒 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.
- 🕒 Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.
- 🕒 Responsabilidad de todos los trabajadores por su seguridad, la del personal bajo su cargo y de la empresa.

- Incorporación del control de riesgos en cada una de las tareas.

Esta política debe ser publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, de esta manera garantizar el éxito del mismo. El Programa de Salud Ocupacional tiene los siguientes niveles de participación:

1. Parte desde la gerencia, que deberá asumir el liderazgo del mismo y participará realizando una serie de tareas como la motivación del personal, priorizar la Salud Ocupacional, monitorear los resultados de los subprogramas y comités a través de las estadísticas de accidentalidad, actas de comité y cumplimiento de metas.
2. El trabajador, quien es la razón final del programa y su mayor beneficiario, y también quien tiene la mayor parte de responsabilidad. Entre sus deberes está el seguimiento estricto de las normas de seguridad y procedimientos de salud ocupacional, informar de cualquier condición o circunstancia que pudiera ocasionar un accidente, participar con sugerencias en la elaboración de normas y procedimientos seguros de trabajo, participar activamente en las charlas y cursos de capacitación de salud ocupacional. El trabajador debe ser consciente que su seguridad depende principalmente de su propia conducta, que está condicionada a un acto voluntario de su parte tanto por educación como por motivación. En las empresas la mayoría de las labores son en grupo y las fallas de un empleado afectará a sus compañeros y a los bienes de la institución, por lo tanto el trabajo seguro de cada uno, beneficiará a todos.

### ***El Comité Paritario de salud Ocupacional (COPASO)***

El COPASO, es el organismo de participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al PSOE. Junto al Coordinador del Salud Ocupacional y la Brigada de emergencias, sus miembros son los encargados de realizar todas las actividades programadas en el mismo. Toda empresa con más de 10 empleados está en la obligación de conformarlo mediante una reunión en la que participará el representante legal y sus trabajadores. Sus miembros tienen un periodo de dos (2) años y el empleador está en la obligación de proporcionar al menos cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral a cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

Después de conformado el comité, se nombra el Presidente y Secretario, para mantener la coordinación, organización y funcionamiento. El presidente lo elige el Representante Legal y el secretario el comité en votación. El COPASO deberá registrarse ante el Ministerio de Protección Social mediante un formulario a más tardar a los 8 días de la conformación del mismo. Se debe anexar original y copia del Acta de Constitución firmada por todos los empleados de la empresa, y copia del escrutinio en el cual se eligieron los miembros del comité.

Las responsabilidades del COPASO son:

- 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 por la elección de los nuevos miembros del comité 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 ARP 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.<sup>(3)</sup>

### ***Subprogramas de Salud Ocupacional***

#### **1. Subprograma de Medicina Preventiva y Del trabajo:**

Es el conjunto de actividades dirigidas a promoción y prevención de la salud de los trabajadores. Integra acciones tendientes a garantizar condiciones óptimas de bienestar físico, mental y social de los empleados protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde a sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Entre los objetivos del programa se encuentran el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores mediante acciones

tales como educar a todo el personal acerca del cuidado de la salud, capacitación sobre factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos, prevención, detección temprana y control de enfermedades profesionales (EP) y enfermedades generales (EG), ubicación de puestos de trabajo acordes a las aptitudes del trabajador y hacer seguimiento periódico para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos. Los recursos con los que debe contar la empresa para llevar a cabo este subprograma son los convenios con las EPS, la ARP que le presta asesoría y el equipo de primeros auxilios.

Las actividades a desarrollar son:

- Realización de evaluaciones médicas ocupacionales: De pre ingreso, periódicas y de retiro con base en los diferentes cargos y el panorama de riesgos, para el cual se diligenciará la Historia Clínica Ocupacional; previo diseño de los perfiles psicofisiológicos.
- Diagnóstico de salud: en el cual se identifican las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora.
- Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional: basados en el diagnóstico de salud se establecen las prioridades en cuanto a las patologías halladas y se diseñan los sistemas de vigilancia ocupacional necesarios
- Primeros Auxilios: Se implementará un servicio básico de Primeros Auxilios acorde con las necesidades de la empresa, con cobertura de toda la jornada laboral y formación del 10% de los empleados.
- Capacitación: Con base en los hallazgos de los puntos anteriores se desarrollan actividades de capacitación con énfasis en Educación en Salud y Educación según factores de riesgo
- Promoción de actividades de recreación, deporte y cultura en coordinación con entidades Promotoras de Salud, Administradora de Riesgos Profesionales y Caja de Compensación a las cuales están afiliados los trabajadores.
- Visitas a los puestos de trabajo: Periódicamente se harán visitas a los puestos de trabajo para seguimiento y control de los procesos y la interrelación del trabajador con ellos.

- Sistemas de Información y Registros: Con el fin de poseer información de fácil acceso y actualizada, se diseñaran formatos prácticos y se establecerá la metodología de análisis estadístico para la morbi-mortalidad presentada.
- Evaluación del Subprograma: Los Subprogramas médicos serán evaluados periódicamente en cuanto a recursos, realización, metodología cobertura, cumplimiento de fechas y acciones consecuentes. El resultado de éstas, mostrará el grado de efectividad de las medidas de prevención y control establecidas; constituyéndose en la base de futuros ajustes y/o modificación, aplicables al dinamismo propio del Programa de Salud Ocupacional.

## 2. Subprograma de Higiene Industrial

La Higiene industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores.

Los objetivos de este subprograma son:

- Elaborar un panorama de riesgos mediante el cual estos sean identificados y evaluados de forma periódica, junto con el grado de exposición al que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.
- Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.

Las actividades a desarrollar son:

- ✚ Estudios preliminares de cada uno de los agentes contaminantes ambientales, de acuerdo al panorama de riesgos.
- ✚ En coordinación con ARP se realiza mediciones de ruido e iluminación.
- ✚ Aplicar correctivos en el siguiente orden de actuación: en la fuente, en el medio y de no ser posible eliminarlos en los anteriores se hará en el individuo.
- ✚ Estudios anuales de seguimiento a fin de conocer la predominación y evolución de los agentes contaminantes.

### 3. Subprograma De Seguridad Industrial

La Seguridad industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo con el fin de mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas de potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

Entre los objetivos de este subprograma se encuentran:

- Identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes.
- Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida para la empresa.
- Relacionar actividades con los otros subprogramas para asegurar la adecuada protección de los empleados.
- Elaborar y capacitar en procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción.

Para el desarrollo de este subprograma se cuenta con el recurso humano y el recurso técnico:

■ **Recurso Humano:** El COPASO realizará visitas de inspección de riesgos en cada una de las áreas de la compañía. Así mismo se cuenta con la asesoría de los funcionarios de la A.R.P a la cual la compañía se encuentre afiliada

■ **Recurso Técnico:** La empresa deberá contar con extintores y gabinetes contra incendios de acuerdo a lo recomendado por la inspección que realiza el cuerpo de bomberos de la ciudad.

Entre las actividades a desarrollar encontramos:

- Normas y Procedimientos

- Normas de seguridad y operación: Se define como un programa de elaboración de normas de seguridad y operación para cada una de las actividades que se realicen, ya sean manuales, manejo de materiales, máquinas o equipos, que presenten riesgo potencial de ocasionar pérdidas para la empresa.
- Permisos Especiales: Se refiere a permisos para efectuar trabajos eventuales que presenten riesgos con efectos inmediatos de accidentes, incendios o explosiones, por lo cual se requiere antes de emprender la labor verificar las condiciones de seguridad presentes en el área.
- Demarcación y señalización de Áreas
  - Deberá existir una adecuada planificación y demarcación de áreas en todas las secciones de la empresa, incluyendo puestos de trabajo, áreas de almacenamiento, circulación, ubicación de máquinas y equipos contra incendio; junto con un programa para su mantenimiento. Además se debe estipular normatividad estricta para que la demarcación sea respetada y esta responsabilidad estará a cargo de los supervisores.
- Inspecciones Planeadas
  - Programas de inspecciones generales: Deberá establecerse un programa de inspecciones generales a todas las áreas de la empresa, mediante el cual se mantendrá control sobre las causas básicas que tengan alto potencial de ocasionar pérdidas para la empresa.
  - Programa de inspecciones de áreas y partes críticas: Una parte crítica es una pieza de equipo o estructura cuyo fallo va probablemente a resultar en una pérdida principal (a las personas, propiedad, proceso y/o ambiente). Este programa tiene las siguientes etapas:
    - Inventario
    - Determinación de parámetros de control
    - Lista de verificación
    - Determinación de la periodicidad
    - Elaboración de instructivos
    - Determinación de responsables
    - Procedimientos de seguimiento

- Evaluación del programa de inspecciones: La auditoría realizada al programa de inspecciones permitirá su retroalimentación mediante la determinación del logro del propósito principal de este. Entre otros factores se tendrán en cuenta el número de inspecciones completadas y la calidad de los informes de inspección.
- Orden y Aseo: En coordinación con los jefes de cada área se establecerán mecanismos para la implementación de un programa de orden y aseo, que sirva a su vez como motivación y concursos entre áreas.
- Programa de mantenimiento: Deberá implementarse un adecuado programa de mantenimiento de maquinaria, equipos y herramientas manuales principalmente de tipo preventivo a fin de evitar daños mayores que a su vez pueden causar riesgos a los trabajadores.
- Investigación y análisis de accidentes/ incidentes: Es el establecimiento de procedimientos para el análisis de los accidentes de trabajo tales como: reporte, investigación, responsables, análisis de causalidad, controles, seguimiento, etc.

Esta actividad conlleva todo el análisis estadístico del programa de Salud Ocupacional en la compañía donde se ejecute; así los aspectos a tener en cuenta son:

- Determinación grado de cobertura de las investigaciones
- Diseño de un formulario interno de investigación
- Implementación de mecanismos de registro y calculo de índices de frecuencia, severidad, lesión incapacitante y promedio de días cargados, entre otros.
- Determinación de procedimientos para el análisis de accidentalidad, periodicidad y sistemas de comunicación.

Preparación para emergencias: Las actividades específicas en la preparación de emergencias para los equipos y sistemas de la compañía son las siguientes:

- 🔥 Se efectuará una adecuada selección y distribución extintores.
- 🔥 Implementación de Kardex de control para todo el equipo contra incendios.

🔥 Elaboración de planos y diagramas indicando la ubicación de los equipos contra incendio, vías de evacuación, etc.

🔥 Se establecerá un programa especial de revisión y mantenimiento de todo el sistema de protección contra incendios.

En lo referente a los Recursos Humanos deberá existir una Brigada de emergencia la cual tendrá una capacitación continuada. Así mismo el COPASO, deberá elaborar el Plan de Emergencia de la compañía y hará la respectiva divulgación del mismo a todo el personal, y realizará actividades como simulacros de evacuación.

#### 4. Subprograma De Saneamiento Básico y Protección Ambiental.

Consiste en el conjunto de actividades dirigidas a proteger el ecosistema de la actividad industrial, a su vez que se encarga de proteger la salud de los trabajadores, mediante acciones de saneamiento básico en la empresa.

Entre sus objetivos se encuentra:

- Identificar y evaluar mediante estudios periódicos, los agentes y factores de riesgo del trabajo que afecten o puedan afectar los recursos naturales y a la comunidad.
- Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos verificando periódicamente su eficiencia.
- Desarrollar acciones de control de posibles enfermedades ocasionadas por el inadecuado manejo de las basuras, servicios sanitarios, agua para el consumo humano, consumo de alimentos, control de plagas, etc.

Las actividades a desarrollar respecto del saneamiento básico es vigilar los siguientes aspectos:

- Alojamiento y disposición de las basuras
- Servicios Sanitarios (baños, duchas, lavamanos, etc.)
- Control de Plagas
- Suministro de Agua Potable

### ***Coordinación del Programa de Salud Ocupacional***

El coordinador del PSOE, es la persona que está en contacto directo con los empleados y es el nexo directo con la administración en materia de seguridad. Entre sus responsabilidades está:

- Asumir la dirección del Programa asesorando a la gerencia para la formulación de reglas, procedimientos administrativos, objetivos y en la solución de problemas en materia de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.
- Informar a la gerencia sobre actividades y situaciones de Salud Ocupacional.
- Supervisar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros bajo su responsabilidad en Salud Ocupacional.
- Analizar y difundir información sobre cada subprograma y experiencias adquiridas a través de lesiones, daños o pérdidas con el fin de que se tomen las medidas de prevención y control respectivas.
- Mantener un programa educativo y promocional de Salud Ocupacional para los trabajadores.
- Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades de Salud Ocupacional.
- Interpretar leyes, directivas y ordenanzas de las entidades oficiales relacionadas con Salud Ocupacional.
- Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la Salud Ocupacional en todo el personal.
- Participar activamente en las reuniones donde se traten temas de Salud Ocupacional.
- Investigar problemas especiales de Salud Ocupacional
- Integrar las actividades de Medicina Preventiva, Medicina de Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial al control definitivo de lesiones, daños o pérdidas.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dicha organización.

### ***Panorama de Factores de Riesgo***

El panorama de factores de Riesgo es una técnica para describir las condiciones laborales y ambientales en que se encuentran los trabajadores de una empresa, cuyo objetivo principal es el diagnóstico del estado de la empresa a través de la identificación y localización de los factores de riesgo existentes. Este panorama implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que refleje un conocimiento actualizado y dinámico a través del tiempo que permita la orientación adecuada de las actividades preventivas posteriores.

### ***Programa de Entrenamiento***

Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

Los objetivos de este programa son:

- ▶ Proporcionar sistemáticamente a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción.
- ▶ Lograr el cambio de actitudes y comportamientos frente a determinadas circunstancias y situaciones que puedan resultar en pérdidas para la empresa.
- ▶ Generar motivaciones hacia la salud desarrollando campañas de promoción.

Las actividades a desarrollar son las siguientes:

- ☞ Estudio de necesidades: Teniendo en cuenta las actividades propias de entrenamiento, promoción de cada subprograma y los conocimientos necesarios para realizar la labor con criterios de salud ocupacional, calidad y producción.
- ☞ Revisión de necesidades: En el momento en que las condiciones de trabajo cambien se revisará el entrenamiento para todas las ocupaciones, identificando las necesidades por oficio y por individuo.

☞ Programa de inducción: Cuando ingrese un empleado a la empresa será sometido a la fase de inducción, incluyendo los siguientes temas básicos:

- Normas generales de la empresa.
- Riesgos generales de la empresa y específicos a la labor que va a desempeñar, medidas de seguridad y normas de salud específicas.
- Preparación para emergencias: Uso de equipos, brigadas, de emergencia, áreas críticas de riesgos y plan de emergencia.

☞ Capacitación continuada: General a todos los trabajadores en aspectos básicos de salud ocupacional; definiciones, objetivos, actividades, etc.

☞ Accidentes de trabajo: Su prevención, procedimiento para el reporte y la investigación, seguimiento a las recomendaciones.

☞ Preparación para emergencias: Normas de seguridad y salud

☞ A nivel directivo y mandos medios: Para que la participación de las directivas de la empresa sea efectiva, se realizará el entrenamiento inicial formal y la retroalimentación de las actividades que tengan que ver con las responsabilidades de su cargo

☞ Capacitación específica: Tomando como referencia el panorama de riesgos se capacitará al personal de cada área de acuerdo a los riesgos críticos detectados, el entrenamiento estará enfocado a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; la evaluación se realizará efectuando observaciones del trabajo para comprobar el seguimiento a las recomendaciones dadas por el coordinador del programa y el comité de Medicina Higiene y Seguridad Industrial.

☞ Evaluación del personal capacitado: Se evaluará la información asimilada por los empleados, se estará retroalimentando lo enseñado contra lo aprendido para establecer ajustes al programa de inducción, capacitación continuada y/o específica.

☞ Promoción de la salud ocupacional: El objetivo de la promoción es el de fortalecer y reforzar el conocimiento dado en la capacitación y moldear actitudes y comportamientos de los trabajadores en el desempeño de su trabajo. Se seleccionarán carteles o afiches alusivos a problemas presentados en las diferentes secciones; se identificarán los problemas y la solución a ellos. También se utilizarán publicaciones de la empresa,

incluyendo artículos de interés general sobre: informes de accidentes, campañas de prevención a la drogadicción, alcoholismo, tabaquismo, etc.

### ***Cronograma de Actividades y Evaluaciones***

Siempre el programa de Salud Ocupacional contará con un cronograma de actividades a desarrollar en un periodo de tiempo específico. De esta manera, la gerencia tendrá una visión global sobre lo que se está realizando en su compañía, en que invierte su tiempo los miembros del COPASO, las Brigadas de Emergencia y las personas encargadas de la ejecución de estas actividades o del Departamento de Salud Ocupacional.

Al finalizar cada periodo, es necesario evaluar los objetivos propuestos y el cumplimiento de los mismos, así como los aspectos que quedaron pendientes, y analizar los factores responsables del funcionamiento o fallas en desarrollo del cronograma.

Se hace esencial mantener las estadísticas de accidentalidad, enfermedad y ausentismo de la compañía actualizadas; para estar en la capacidad de trabajar en la disminución de los índices evaluados.

Es importante tener en cuenta siempre que un Programa de Salud Ocupacional es una inversión por parte de la compañía, que genera unos costos y como tal se esperan unos resultados que incidan de forma positiva en la productividad de la empresa.

### ***Requisitos mínimos del Programa de Salud Ocupacional***

- Listado de materias primas y sustancias empleadas en la empresa
- Agentes de riesgo por ubicación y prioridades
- Relación de los trabajadores expuestos a agentes de riesgo
- Evaluación de los agentes de riesgo ocupacionales y de los sistemas de control utilizados
- Relación discriminada de elementos de protección personal que se suministra 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 las inspecciones periódicas internas de Salud Ocupacional
- Cumplimiento de los 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***

Entre los indicadores a desarrollar por parte del PSO tenemos:

- Índices de frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo
- Tasas de ausentismo general, por accidentes 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 PSO de acuerdo al cronograma de actividades.

#### **4. HIPOTESIS**

Se hace necesaria la realización de una auditoría externa que mida en forma específica el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Programa de Salud Ocupacional de la empresa Palmas del Cesar permitiéndole a la misma realizar las mejoras a que haya lugar y declarar de forma acertada ante la Dirección Territorial de la Protección Social de acuerdo a como lo exige la normatividad vigente.

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1 OBJETIVO GENERAL**

Mediante la realización de una Auditoría externa, verificar que el Plan de Salud Ocupacional de la Empresa Palmas del Cesar, cumpla con los estándares mínimos determinados por el sistema de garantía de calidad en salud ocupacional y riesgos profesionales (SGC – SORP) identificando el nivel actual de cumplimiento de los requerimientos del mismo que le permita a la empresa realizar los ajustes necesarios y proceder a la declaración ante La Dirección Territorial de la Protección Social.

### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Verificar el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por el SGC-SORP para controlar las condiciones bajo las que se desarrolla el Programa de Salud Ocupacional interviniendo el riesgo asociado al trabajo.
  
- Evaluar el nivel de implementación del Programa de Salud Ocupacional y su contribución en la mejora de las condiciones de salud y trabajo de la población laboral de la Compañía.
  
- Diseñar un plan de mejoramiento que le permita a la empresa cumplir con los requisitos exigidos por el SGC-SORP.

## **6. METODOLOGIA**

### **6.1 ENFOQUE METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

En el presente trabajo se utilizó una metodología de investigación de tipo descriptivo; mediante la observación directa y la recolección de información. Se analizó la información existente en la documentación y bases de datos facilitadas por la empresa y se complementó con las actividades llevadas a cabo al interior de la organización y el contacto directo con el personal.

### **6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Para realizar este trabajo se contó con el total de la población trabajadora de la empresa, personal operativo y administrativo distribuido en las sedes. Se utilizó la observación directa y la información registrada por la organización a fin de evaluar el funcionamiento del Programa de Salud Ocupacional Empresa.

### **6.3 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES**

En este estudio se realizó la evaluación del PSO con base a la verificación del cumplimiento de los estándares mínimos correspondientes al primer nivel del SGC-SORP que corresponden a las condiciones básicas de estructura, proceso y resultado.

<b>VARIABLE</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>ESTANDARES</b>	<b>CRITERIOS</b>
Condiciones básicas de estructura	Recursos organizacionales y materiales	4	17
Condiciones básicas de proceso	Operación, funcionamiento y utilización de los recursos dirigido a la mejora de las condiciones laborales.	14	72
Condiciones básicas de resultado	Medición de los cambios del estado de salud de los trabajadores	1	13
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>102</b>

#### **6.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La información fue recolectada mediante una auditoría realizada en la sede Plantación, ubicada en el municipio de San Martín, departamento del Cesar. En ella se evaluó el desempeño de todos los aspectos del Programa de Salud Ocupacional de la Empresa Palmas del Cesar bajo los parámetros exigidos por la normatividad colombiana, utilizando la observación directa de las condiciones bajo las cuales laboran los trabajadores y revisando la documentación pertinente facilitada por la empresa. De igual forma se tuvo como apoyo de este trabajo de investigación otras tesis de grado orientadas tanto hacia la auditoría como a la salud ocupacional, y textos acerca del tema.

Toda la información obtenida fue analizada y cuantificada de acuerdo a los requisitos de la norma, para posteriormente entregar un informe final a la Empresa el cual documenta el estado actual de cumplimiento de los estándares mínimos, junto con un plan de mejoramiento a ser aplicado, para garantizar unas condiciones de salud y trabajo óptimas de la población laboral en consonancia con las exigencias del Sistema de Garantía de Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.

## **6.5 FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

1. Revisión de la Legislación Colombiana en cuanto al Sistema General de Riesgos Profesionales y Enfermedad Profesional y la implementación del Sistema Obligatorio de garantía de la Calidad.
2. Familiarización con la Empresa Palmas del Cesar: Historia, actividad económica, planta física, procesos, personal y revisión del Programa de Salud Ocupacional Empresa vigente para el año 2011.
3. Planeación de la Auditoría
4. Ejecución de la Auditoría
5. Realización del Informe Final de la auditoría: Análisis de los resultados, identificación de fortalezas y debilidades en el Programa de Salud Ocupacional de la Empresa y diseño de un plan de mejoramiento.
6. Conclusiones.

## **7. RESULTADOS INFORME FINAL DE LA AUDITORIA DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR**

### **7.1 UBICACIÓN Y ANTECEDENTES DE LA EMPRESA**

Razón Social: Palmas del Cesar S.A

Actividad Económica: Empresa dedicada al cultivo y aprovechamiento de la palma de aceite.

Razón Social y NIT: N° 8902000656-9

Seguridad Social: ARP Positiva

Clase y grado de riesgo: Clase I-II y IV Riesgo Medio

#### Localización:

Plantación en el Corregimiento de Minas, Municipio de San Martín, Departamento de Cesar

Gerencia en Bucaramanga, Santander

#### Reseña Histórica:

La empresa nació en 1960 bajo el nombre de Palmas Oleaginosas Hipinto, siendo hasta 1986 que cambió de razón social y adoptó el nombre de Palmas del Cesar S.A. La plantación en sus inicios contaba con 400 hectáreas sembradas, el día de hoy cuenta con 3.514, de las cuales 2.804 se encuentran en producción. La empresa empezó produciendo mensualmente tonelada y media (1.5 Ton) de aceite, mientras la producción actual alcanza las 1.743 toneladas promedio mensual.

#### Misión:

Palmas del Cesar S.A es una Empresa conformada por personas con elevado sentido de pertenencia, que trabaja en equipo, utilizando eficientemente la tecnología y recursos disponibles en el proceso agroindustrial de la palma de aceite; elaborando productos competitivos con el fin de satisfacer los requerimientos de los clientes, generando beneficios a los accionistas, a los colaboradores y sus familias y a la comunidad.

Visión:

La Empresa Palmas del Cesar S.A será identificada en el sector palmero por su cultura de mejoramiento de la competitividad.

Procesos desarrollados: La empresa se encarga del cultivo y recepción del racimo de fruta fresca el cual entra en un proceso del cual se obtienen tres productos:

- Aceite de palma
- Aceite de palmiste
- Torta de palmiste

## **7.2 PLAN DE AUDITORÍA**

**7.2.1 Objetivos.** Verificar que el Plan de Salud Ocupacional de la empresa Palmas del Cesar en cada uno de sus aspectos cumple con los estándares mínimos definidos por el decreto 2923 de 2011; que se encuentran condensados en el Manual de procedimientos para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos del Programa de Salud Ocupacional Empresa a nivel nacional.

**7.2.2 Alcance.** En esta auditoría se evaluó el Programa de Salud Ocupacional de la empresa Palmas del Cesar en función de los estándares y criterios mínimos definidos por el SGC-SORP

**7.2.3 Criterios.** Los establecidos en el Manual de procedimientos para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos del Programa de Salud Ocupacional Empresa publicado por el Ministerio de Protección Social y la Dirección General de Riesgos Profesionales que evalúan estructura, proceso y resultados.

**7.2.4 Metodología.** En el desarrollo de esta auditoría se aplicó una serie de indicadores contenidos en el Manual de procedimientos para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos del programa de Salud Ocupacional de Empresa publicado por la

Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, el cual consta de 19 estándares y 102 criterios, que evalúan las condiciones básicas de estructura, proceso y resultado.

Se evaluó el PSO de Palmas del Cesar, en sus sedes: administrativa y la plantación, que se ubican en Bucaramanga y en San Martín respectivamente.

Para la evaluación se solicitaron con antelación los siguientes documentos:

- Programa de Salud Ocupacional vigente para el año 2011
- Listado de los trabajadores: contratados de forma directa, por cooperativas y contratistas

Se realizó la evaluación del cumplimiento de cada criterio de acuerdo a lo señalado en la lista de chequeo contenida en el manual de procedimientos. (Anexo1)

Además para proceder a la evaluación de los criterios de cada estándar se diseñaron y aplicaron diferentes listas de chequeo, como se refiere a continuación:

<b>COMPONENTE</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>LISTA DE CHEQUEO ANEXO</b>
ESTRUCTURA	1	1.1 – 1.2	2
		1.3	3
		1.4	4
		1.5	5
		1.6	6
	2	2.1 – 2.2	7
	3	3.2	8
	4	4.1	9
		4.4 - 4.6 - 4.7	10

PROCESO	5	5.1 a 5.7	11
	6	5.8 a 5.12	12
	7	6.1 a 6.4	13
	8	7.1 a 7.5	14
		7.6 a 7.9	15
	9	7.10 a 7.13	16
	10	7.14 a 7.17	17
	11	7.18 a 7.21	18
	12	7.22 a 7.30	19
		7.23	19.1
		7.25	19.2
		7.27	19.3 y 19.4
	13 y 14	7.31 a 7.35	20
	15	7.36 a 7.43	21
		7.38	22
	16	7.44 y 7.45	23
	17	7.46 a 7.53	24
	18	7.54 a 7.56	25
RESULTADO	19	8.1 a 8.13	26

De un total de 102 criterios, se espera la Empresa cumpla con el mayor número posible, para cumplir con el primer nivel del Sistema de Garantía de calidad del Sistema de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales demostrando así que proporciona a su población laboral unas condiciones óptimas de salud y trabajo.

La evaluación del grado de cumplimiento de los estándares mínimos se obtuvo como un porcentaje, sumando el total de criterios cumplidos y los que no aplican sobre el total de criterios. De acuerdo a lo anterior se comparó con la siguiente tabla:

<b>INTERPRETACION</b>	<b>PORCENTAJE</b>
EXCELENTE	>81%
BUENO	61 – 80%
REGULAR	31 – 60%
INSUFICIENTE	0 – 30%

$$\% \text{ de Cumplimiento} = \frac{\text{Total criterios cumplidos} + \text{total de criterios que no aplican}}{\text{Total de criterios}} \times 100$$

### 7.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<b>REUNIÓN DE APERTURA:</b> 31 de Enero de 2012. 8:00 a 8:30 AM.		<b>REUNIÓN DE CIERRE:</b> 2 de Febrero de 2012. 9:30 a 10:00 AM.	
<b>FECHA</b>	<b>HORA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>REQUISITO</b>
31 de Enero de 2012	8:30 a.m. a 5:00 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación directa de las condiciones y del ambiente laboral de la empresa</li> <li>- Aplicación de las listas de chequeo que evalúan los estándares de estructura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con una persona de la organización como guía para el recorrido por las instalaciones de la empresa.</li> <li>- Tener a disposición la documentación y bases de datos necesarias para la ejecución de las listas de chequeo.</li> </ul>
1 de Febrero de 2012	7:00 a.m. a 5 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de las listas de chequeo que evalúan los estándares de proceso y resultado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener a disposición la documentación necesaria para la ejecución de las listas de chequeo.</li> </ul>

## 8. ANALISIS DE RESULTADOS

Una vez aplicadas las listas de chequeo se procedió a diligenciar el Formato de Verificación del manual de procedimientos y a ponderar los puntajes obtenidos por el Programa de Salud Ocupacional de la empresa Palmas del Cesar S.A, calificando el nivel de cumplimiento de la norma y se procedió a formular el plan de mejoramiento.

De un total de 102 criterios, el Programa de Salud Ocupacional de la Empresa Palmas del Cesar, cumplió con 46, no cumplió con 52 y no aplicó a 4.

EVALUACION DE CONDICIONES DE	NÚMERO TOTAL DE CRITERIOS	CUMPLIDOS	NO CUMPLIDOS	NO APLICA
ESTRUCTURA	17	8	5	4
PROCESO	72	33	39	
RESULTADO	13	5	8	

Para obtener el grado de cumplimiento se procedió a sacar el porcentaje:

$$\% \text{ de Cumplimiento} = \frac{\text{Total criterios cumplidos} + \text{total de criterios que no aplican}}{\text{Total de criterios}} \times 100$$

$$\% \text{ de Cumplimiento} = \frac{46 + 4}{102} \times 100 = 50 \times 100/102 = 49,01\%$$

El puntaje obtenido por la empresa Palmas del Cesar S.A, le permite obtener un Porcentaje de Cumplimiento que califica la gestión del Programa de Salud Ocupacional como **REGULAR**.

## **8.1 FORTALEZAS DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A**

### **A NIVEL DE ESTRUCTURA:**

- En el aseguramiento y pago oportuno de los aportes de sus trabajadores directos al SGSSS.
- En el control y soporte técnico dado a los contratistas y cooperativas asociados a la Empresa, asegurando el pago oportuno y pertinentes de los aportes de los trabajadores al SGSSS.
- Conformación del COPASO de acuerdo con la norma.
- La coordinación del PSO está a cargo de un profesional idóneo, con la formación requerida en el área de Salud Ocupacional.

### **A NIVEL DE PROCESO:**

- Se encuentra actualizada la información general de la población laboral.
- Se encuentra actualizada la información específica relacionada a indicadores laborales de la población trabajadora.
- Se encuentran definidas las intervenciones a realizar en las áreas de Higiene Industrial, Ergonomía y Seguridad Industrial.
- Para el área de Seguridad Industrial se encuentran documentadas las intervenciones, las normas preventivas y el control del cumplimiento de estas por parte de los trabajadores.
- Se encuentran identificados los Elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo al riesgo específico de cada puesto de trabajo.
- La empresa cumple de forma eficiente con la dotación de los EPP y se asegura del uso adecuado de estos por parte de los trabajadores.
- Las sedes tienen unas condiciones sanitarias óptimas
- Manejo adecuado de los procesos referentes al registro, reporte e investigación de las Enfermedades Profesionales, Incidentes y Accidentes de trabajo.
- Realización de la mayoría de las actividades de Medicina de Trabajo con la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica por parte del personal adecuado.

- ➔ Mantenimiento periódico de los equipos para la detección y control de incendios.
- ➔ El diseño y puesta en práctica de un Plan de Capacitación del personal que ingresa y re inducción del personal antiguo.

#### **A NIVEL DE RESULTADO**

- ➔ La evaluación del nivel de impacto del programa, mediante el diseño y aplicación de indicadores.

### **8.2 DEBILIDADES DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR S.A**

#### **A NIVEL DE ESTRUCTURA:**

- ✗ La política de salud ocupacional no se encuentra publicada e interiorizada en la organización, y no define el compromiso de cada uno de los niveles.
- ✗ El responsable del PSO no tiene un tiempo definido para las actividades del mismo y no depende directamente de la gerencia en la estructura organizacional.
- ✗ No se encuentra un presupuesto específico para el programa, organizado de acuerdo a los riesgos, para ejecutar las actividades según los objetivos y las metas prioritarias.
- ✗ No existe un proceso escrito que permita evaluar la asistencia técnica y la asesoría recibida por parte de la ARP, para el desarrollo del PSOE.

#### **A NIVEL DE PROCESO:**

- ✗ En el texto del PSO falta identificar de forma más específica los subproductos, material de desecho y los elementos, condiciones o sustancias tóxicas.
- ✗ Falta definir, poner por escrito e implementar los procesos para:
  - Identificación de peligros, evaluación de riesgos laborales y definición de prioridades
  - Reporte de condiciones peligrosas
  - Definición de riesgos prioritarios
  - Reporte por parte de los trabajadores de su percepción acerca de las condiciones de salud
  - Definición de condiciones de salud prioritarias

- Establecimiento de la relación entre condiciones de salud prioritaria y condiciones de trabajo.
- La normatividad relacionada a Higiene Industrial.
- Los criterios técnicos aplicables a la selección de EPP
- El procedimiento de manejo de residuos y el procedimiento para la verificación de la aplicación del mismo
- El procedimiento para el estudio de las enfermedades profesionales para conocer sus causas y la probabilidad de nuevos casos.
- Las inspecciones de Seguridad Industrial y el informe escrito dirigido a la gerencia.
- Procedimiento de reubicación de los trabajadores y el de coordinación con las entidades de salud en el reintegro laboral.
- Intervenciones de Psicología Ocupacional y normas preventivas sobre el riesgo psicosocial
- ✘ Falta la implementación de un plan de inmunizaciones.
- ✘ Falta realizar un análisis de vulnerabilidad, actualizar y divulgar el plan de emergencias, y capacitar al personal de las brigadas

#### **A NIVEL DE RESULTADO**

- ✘ No se están midiendo todos los indicadores de gestión con los cuales se mide el impacto del programa.

### **8.3 ACCIONES DE MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL**

#### ***DESDE LA COORDINACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL***

1. Definir el compromiso de cada nivel en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de la Empresa y consignarlo por escrito.
2. Encargarse de la publicación de la Política de salud ocupacional, asegurando la difusión y comprensión de la misma en la población trabajadora.
3. Diseñar un presupuesto específico para el desarrollo del programa, teniendo en cuenta la ejecución de las actividades relacionadas con los objetivos y metas prioritarias.
4. Definir y escribir los procedimientos que permitan el desarrollo de las siguientes

actividades:

- ▶ *Evaluación de la asistencia técnica y la asesoría recibida de la ARP, como soporte al PSO de la Empresa.*
  - ▶ *La identificación de los peligros, evaluación de los riesgos laborales y la definición de riesgos prioritarios.*
  - ▶ *El reporte de las condiciones peligrosas*
  - ▶ *El reporte de la percepción de los empleados sobre las condiciones de salud*
  - ▶ *Definición de las condiciones de salud prioritarias y su relación con las condiciones de trabajo*
  - ▶ *La normatividad relacionada a la Higiene Industrial*
  - ▶ *Los criterios técnicos aplicables a la selección de EPP.*
  - ▶ *El procedimiento de manejo de residuos y el de evaluación de la aplicación de este.*
  - ▶ *Las inspecciones de Seguridad Industrial y los informes escritos dirigidos a la gerencia.*
  - ▶ *El procedimiento de reubicación laboral*
  - ▶ *El procedimiento de trabajo en equipo con las entidades de salud que garantice el reintegro laboral.*
  - ▶ *Las intervenciones de Psicología ocupacional y normas preventivas sobre el riesgo psicosocial.*
5. Realizar la implementación de un Plan de Inmunizaciones
  6. Desarrollar un análisis de vulnerabilidad
  7. Coordinar la capacitación del personal de las brigadas.

#### **DESDE LA GERENCIA DE LA EMPRESA**

1. Definir el tiempo específico durante el cual el Coordinador del PSOE desarrolla su labor.
2. Realizar los cambios necesarios en la estructura organizacional que garanticen que el coordinador del PSOE, dependa directamente de la Gerencia.

#### **DESDE EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)**

1. Conocer y seguir el desarrollo del cronograma de actividades del PSOE, asegurando que este sea llevado a cabo fortaleciendo la salud laboral de sus representados.

- 2.** Participar en la evaluación de los reportes de enfermedad y accidente, haciendo seguimiento de los resultados de la investigación y de la ejecución de las acciones planteadas.
- 3.** Participar en las inspecciones de seguridad industrial, con el fin de garantizar condiciones óptimas para sus representados.
- 4.** Realizar la actualización y difusión del Plan de Emergencias

## CONCLUSIONES

1. Es necesario implementar las acciones de mejora del PSOE, para estar en la capacidad de realizar la declaración de los estándares mínimos ante el Ente Territorial.
2. La evaluación del PSOE debe ser periódica, para garantizar un nivel de implementación total y adecuada que cumpla con los estándares mínimos exigidos por la normatividad.
3. Las actividades llevadas a cabo al interior de la empresa en la actualidad, no son suficientemente efectivas para el desarrollo del PSOE que garantice la buena calidad de vida y seguridad de la población trabajadora.
4. La adecuada implementación de los indicadores de resultado orientados a medir los cambios o modificaciones logrados en las condiciones de salud de los trabajadores y en su medio ambiente laboral establecería unos parámetros bajo los cuales es fácilmente demostrable que las acciones preventivas de salud ocupacional aunque demandan una inversión de recursos a mediano y largo plazo; redundaran en el logro de los estándares esperados que al establecer una relación costo/beneficio permita concluir que el Programa de Salud Ocupacional antes que ser un gasto es una inversión.

## BIBLIOGRAFÍA

(1) Decreto 2923 del 12 de agosto de 2011

(2) Navarro Sánchez, M. L. Estándares de calidad en salud ocupacional y riesgos profesionales [Internet]. Universidad Nacional de Colombia. Dirección Nacional de personal. División Nacional de Salud Ocupacional. [Consultado el 6 de abril del 2012]. Disponible en: [www.unal.edu.co/dnp](http://www.unal.edu.co/dnp).

(3) Echavarría Pérez, L.M.; Rivera Ceballos, J. y Zuluaga Arango, M. Diseño del Programa de Salud Ocupacional de acuerdo con los requisitos de la norma NTC OHSAS 18001 para la IPS Centro Médico Odontológico El Portal de la Salud LTDA Medellín Antioquia. Universidad CES. Medellín. 2009.

(4) Rojas Arenas, J. M. Evaluación del Programa de Salud Ocupacional Empresa Autos de Risaralda S.A. Universidad Tecnológica de Pereira. 2007. p. 20

(5) Ministerio de Protección Social. Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, pautas de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en salud [Internet]. Programa de apoyo de las reformas en salud. 2007. [Consultado el 6 de abril del 2012]. Disponible en: [www.saludcapital.gov.co](http://www.saludcapital.gov.co).

(6) Rubio Romero, J.C. Las auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales. Mapfre Seguridad: N° 82- segundo trimestre 2001.

(7) Gassent Arbona, R. Las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa. Madrid. Bip. Publicación institucional de Ibermutuamur

(8) Loaiza, C.P. y Morales Villa, V.Y. Evaluación del Programa de Salud Ocupacional para una Entidad de Salud Nivel III-IV del Eje Cafetero. Universidad Tecnológica de Pereira. 2008.

(9) Tafur Sacipa, F. J. Sistema de Garantía de Calidad de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales del Sistema de Seguridad Social Integral. Dirección General de Riesgos Profesionales. Ministerio de la Protección Social. República de Colombia.

(10) Borrador Términos de Referencia para Realizar el diseño y validación de los módulos de auditoría y acreditación del Sistema de Garantía de Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales (SGC-SORP)

(11) Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Artículo 2.

(12) Ley 872 de 2003

(13) Ley 776 de 2002

(14) Decreto 2923 del 12 de agosto de 2011

## ANEXOS

### Anexo 1. Programa de Salud Ocupacional de la Empresa Palmas del Cesar S.A.

I. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL DE LA EMPRESA PALMAS DEL CESAR (Convenciones: C-cumple; NC-no cumple; NA-no aplica; NV-no se verificó)							
IDENTIFICACIÓN Y GENERALIDADES DE LA EMPRESA – CENTRO DE TRABAJO							
<i>Estándar:</i> La empresa tiene un Programa de Salud Ocupacional (PSOE)							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
1.1	Hay un Programa de Salud Ocupacional (PSOE) escrito, vigente para el año, y firmado por el Representante Legal de la organización y por el responsable del propio programa.	<b>X</b>					Solicitar el Programa de Salud Ocupacional y verificar si está vigente y si tiene las firmas de las personas que se mencionan en el criterio.
1.2	El documento tiene la siguiente información de la empresa: Razón Social; NIT; dirección, teléfono y ciudad, representante legal, sucursales y número de empleados, actividad económica principal y clase de riesgo por cada sede.	<b>X</b>				<b>La definición del riesgo no está especificada por sedes</b>	Solicitar el documento y verificar si tiene la información que se solicita en el criterio.

1.3	Todos los trabajadores, dependientes o independientes, están afiliados al Sistema General de Seguridad Social Integral (SGSSI)	X					Solicitar la lista de los trabajadores dependientes e independientes y verificar si están afiliados a una Empresa Administradora del Plan de Beneficios (EAPB), a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y a una Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).
1.4	La empresa paga, regularmente, los aportes a los sistemas de seguridad social.	X				<b>El pago se realiza de forma oportuna y por los montos correctos.</b>	Solicitar los soportes del pago de los aportes de los cuatro (4) meses previos de la visita y verificar, en una muestra del veinte por ciento (20%) de los trabajadores, dependientes e independientes si la empresa pagó los aportes. Si hay menos de sesenta (60) trabajadores, hacer la verificación sobre el universo. (para evaluar si, para el último mes, se hizo el pago, tener en cuenta los plazos

						establecidos).
1.5	Si la empresa está calificada en el grupo de las denominadas de “Alto Riesgo”, aporta al Sistema General de Pensiones, por los trabajadores expuestos a los factores de riesgo que originan que se cataloguen como tal, el mayor valor establecido.	X				Si la empresa está definida como de “Alto Riesgo” solicitar la lista de los trabajadores expuestos a los factores de riesgo que determinan que ella sea catalogada como tal. Solicitar los soportes del pago de los aportes a la AFP de los últimos seis (6) meses y verificar si, para esos trabajadores, la empresa pagó el mayor valor del Sistema de Riesgos de Pensiones.
1.6	Si para la empresa laboran trabajadores vinculados con contratistas o subcontratistas, o con otras modalidades, hay un procedimiento para verificar si ellos están afiliados al SGSSI (salud – régimen contributivo; pensiones y riesgos profesionales), y si los contratistas pagan los aportes respectivos.	X				Solicitar los reportes, para los últimos tres (3) meses, relativos a la gestión para verificar: si los trabajadores que prestan los servicios con contratistas o con subcontratistas o de cualquier otra modalidad, están afiliados al SSSI; si existe soporte firmado por contador sobre el pago efectivo al SSSI, y si la empresa

							aplica medidas correctivas en caso de que los contratistas p subcontratistas incumplan las obligaciones referidas.
<b>2. POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL</b>							
<b>Estándar:</b> La empresa definió la Política de Salud Ocupacional.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
2.1	En el PSOE está definida la Política de Salud Ocupacional de la organización. La Política expresa el compromiso de la alta dirección; compromete a todos los niveles de la empresa y define las líneas de acción.		X			<b>No define el compromiso de la alta dirección</b>	Solicitar el PSOE y verificar si la política incluye los aspectos contenidos en el criterio.
2.2	La Política está publicada y se hizo la difusión de ella entre los trabajadores		X			<b>No se encuentra publicada y no ha sido divulgada</b>	Verificar si la Política está a la vista del público, y solicitar los documentos que demuestran que se divulgó entre todos los trabajadores.

### 3. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)- VIGIA OCUPACIONAL

**Estándar:** La empresa conformó un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) o designó un vigía ocupacional, según las normas

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
3.1	Si la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores designó el vigía ocupacional, registró su nombre ante el Ministerio de la Protección Social, registro que está vigente, y le asignó el tiempo para esa labor.			X			Solicitar el documento mediante el cual se designa el vigía y verificar, si se le asignó tiempo y si el registro ante el Ministerio está vigente.
3.2	Si la empresa, tiene diez (10) o más trabajadores el COPASO está compuesto, según la cantidad de aquellos, por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus suplentes, (según lo dispuesto en la resolución 2013/86 o en la norma que la adiciones, modifique o sustituye), les asignó tiempo para que cumplan sus funciones y el registro de sus nombres, ante el Ministerio de la Protección Social, está vigente.	X					Solicitar el acta de constitución en la que consta que, según el número de trabajadores, la elección de los representantes de ellos se hizo por votación. Verificar si el número es paritario y si está vigente el registro ante el Ministerio.

#### 4. RECURSOS

**Estándar:** La empresa dispone de las personas y de los recursos físicos, económicos y tecnológicos necesarios para coordinar y desarrollar el Programa de Salud Ocupacional.

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
4.1	La alta dirección designó un responsable del PSOE, que tiene funciones específicas y tiempo definido para cumplir la tarea. Dicho responsable depende directamente de la alta dirección.		X			<b>Aunque existe el documento de designación, no se define el tiempo destinado al PSO y en la estructura organizacional no depende directamente de la gerencia.</b>	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable, las funciones que se le asignaron y el tiempo que debe destinar al PSOE. Verificar en el organigrama, si el responsable depende directamente de la alta gerencia.
4.2	Si la empresa tiene cincuenta (50) trabajadores o menos, el responsable del PSOE es una persona que, como mínimo, acredita una formación de por lo menos cincuenta (50) horas en salud ocupacional.			X			Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la capacitación que se exige.
4.3	Si la empresa tiene entre cincuenta y uno (51) y ciento cincuenta (150) trabajadores, el responsable del PSOE es una persona que acredita, como mínimo, formación como técnico o			X			Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la capacitación que se exige.

	tecnólogo en salud ocupacional o en alguna de sus áreas. (En los sitios del país donde no hay el recurso con ese perfil, el representante del PSOE puede ser un empleado don entrenamiento mínimo de ciento cincuenta – 150- horas en salud ocupacional)					
4.4	Si la empresa tiene más de ciento cincuenta (150) trabajadores, el responsable del PSOE es una persona que acredita, como mínimo, formación profesional básica, de pregrado o postgrado, en salud ocupacional o en alguna de sus áreas. (En los sitios del país donde no hay el recurso con ese perfil, el representante del PSOE puede ser un empleado con entrenamiento mínimo de trescientas -300- horas en salud ocupacional).	<b>X</b>				<b>El encargado del PSOE es una enfermera jefe con especialización en Salud Ocupacional.</b> Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la capacitación que se exige.
4.5	Si la empresa tiene ciento cincuenta (150) trabajadores o menos, en el capítulo de recursos del PSOE se establece la partida de gastos,			<b>X</b>		Solicitar el PSOE y verificar en el capítulo pertinente, la asignación de recursos financieros.

	necesaria para ejecutar las actividades del año, según los objetivos y las metas prioritarias.					
4.6	Si la empresa tiene más de ciento cincuenta (150) trabajadores hay un presupuesto específico organizado por capítulos de acuerdo con los riesgos, para ejecutar las actividades del año, según los objetivos y las metas prioritarias.		<b>X</b>			Solicitar el PSOE y verificar en el capítulo pertinente, la asignación de recursos financieros.
4.7	Están definidos los criterios para evaluar la asistencia técnica y la asesoría prestada por la ARP, en función de las necesidades y requerimientos del PSOE.		<b>X</b>			Solicitar los criterios para evaluar la asistencia técnica y la asesoría de la ARP.

**II. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL (PROCESO)**

(Convenciones: C-cumple; NC-no cumple; NA-no aplica; NV-no se verificó)

**5. DIAGNOSTICO**

**Estándar:** Hay un diagnóstico de las condiciones de trabajo y están definidos los riesgos y los peligros prioritarios

<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
5.1	En el texto del PSOE se identifican las máquinas y equipos que se utilizan, así como las materias primas, insumos, productos finales e intermedios, subproductos y material de desecho. Para todos los casos se identifican los elementos o las condiciones cancerígenas o las sustancias altamente tóxicas.		<b>X</b>			<b>No están identificados los subproductos, material de desecho, y los elementos, condiciones o sustancias tóxicas.</b>	Verificar en el texto del PSOE lo pertinente en el documento y confrontar mediante observación directa durante el recorrido.
5.2	Está definido y escrito el método para identificar los peligros, para evaluar los riesgos laborales y para definir prioridades.		<b>X</b>			<b>El proceso no se encuentra por escrito</b>	Solicita el documento que contiene el método.
5.3	El método aplicado para identificar y evaluar los riesgos y peligros incluye como mínimo para el trabajo rutinario o no, y para cada puesto: los factores de riesgo, el número de trabajadores		<b>X</b>				Verificar si el documento relaciona, para cada puesto de trabajo, los aspectos que define el criterio.

	expuestos, los tiempos de exposición, las consecuencias de ella, el grado de riesgo y el grado de peligrosidad y los controles existentes y los que se requieren implantar.					
5.4	Hay un procedimiento escrito para que los trabajadores reporten las condiciones peligrosas, que se aplica como parte del proceso para elaborar el diagnóstico de condiciones de trabajo.		X			Solicitar el procedimiento respectivo, así como los formatos de reporte y verificar si se aplicaron para el diagnóstico vigente.
5.5	Están definidos los riesgos prioritarios relacionados con las condiciones de trabajo.		X			Verificar, en el texto del PSOE, si están definidas las prioridades y si son las que se identificaron al aplicar el método seleccionado.
5.6	Si se emplean materiales o sustancias cancerígenas o altamente tóxicas reconocidas como tal, o se trabaja en condiciones de exposición al riesgo de que los trabajadores padezcan un cáncer, estas condiciones o sustancias están catalogadas como un riesgo prioritario.	X				Revisar la lista de condiciones, materias, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y verificar si los catalogados como cancerígenos o altamente tóxicos (según la clasificación elaborada por entidades internacionales como IARC, ACGIH, NIOSH, OSHA) son

							considerados riesgos prioritarios.
5.7	El diagnóstico de condiciones de trabajo se actualiza, como mínimo, una (1) vez al año y al hacerlo, se tienen en cuenta los cambios en: condiciones de trabajo, actividad económica, procesos, maquinaria, en la sede, etc.		X				Solicitar el PSOE y verificar, mediante constancia firmada por el responsable del mismo, si el diagnóstico de las condiciones de trabajo está actualizado.
<b>Estándar:</b> Hay un diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y están definidas las prioridades							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
5.8	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año, sobre los trabajadores: edad, sexo, escolaridad, estado civil, estrato socio-económico e ingreso mensual.	X					Solicitar el texto del PSOE y verificar, mediante constancia firmada por el responsable del mismo, si existe la información pertinente y actualizada.
5.9	Hay información actualizada, para el último año, sobre los resultados de los exámenes médico ocupacionales (de ingreso, periódicos y de retiro), incapacidades, ausentismo por causa médica, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación con enfermedad común (general y específica), accidente de trabajo y	X					Solicitar el texto del PSOE y verificar si el documento tiene la información pertinente y actualizada.

	enfermedad profesional (general y específica).						
5.10	Hay un procedimiento para que los trabajadores reporten su percepción de las condiciones de salud en relación con su trabajo, que se aplica como parte del proceso para elaborar el diagnóstico de condiciones de salud.		X				Solicitar el procedimiento respectivo, así como los formatos de reporte y verificar si se aplicaron para el diagnóstico vigente.
5.11	Están definidas las prioridades relacionadas con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.		X				Verificar, en el texto del PSOE, si están definidas las condiciones de salud prioritarias.
5.12	Se establece la relación posible entre condiciones de salud prioritarias y condiciones de trabajo.		X				Verificar, en el texto del PSOE, si están definidas las prioridades y si son las que se identificaron al aplicar el método seleccionado.
<b>6. PLANEACIÓN</b>							
<b>Estándar:</b> Los objetivos y las metas de PSOE se establecen con base en las prioridades identificadas, y hay un cronograma definido para llevar a cabo las actividades.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
6.1	Están definidos los objetivos y corresponden a las prioridades definidas mediante el diagnóstico de las		X				Solicitar el texto del PSOE y verificar en el capítulo sobre planeación, si los objetivos

	condiciones de trabajo y de salud del PSOE y ellos son mensurables.						definidos corresponden a las prioridades y además si son medibles.
6.2	Las metas a corto plazo (antes de seis – 6- meses) se orientan a intervenir riesgos prioritarios.		<b>X</b>				Solicitar el texto del PSOE y verificar si las metas a corto plazo se orientan a intervenir los riesgos identificados como prioritarios.
6.3	Para cada objetivo y para cada meta se determinan las condiciones pertinentes y los responsables, y estos datos se reflejan en el cronograma de ejecución de las tareas.		<b>X</b>				Solicitar el texto del PSOE y verificar, en el cronograma, lo pertinente para cada uno de los objetivos y de las metas prioritarias.
6.4	El COPASO, o el vigía, conocen el cronograma y verifica si se cumple.		<b>X</b>				Verificar, en las actas del COPASO o en el reporte del vigía, si ha sido enterado del cronograma del PSOE.

## 7. INTERVENCIÓN

**Estándar:** Se formulan las acciones de higiene industrial para intervenir los puestos de trabajo prioritarios (con grado de alto riesgo) en la fuente o en el medio, y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.

COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
7.1	Están definidas las intervenciones de higiene industrial que se deben llevar a cabo en los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritario.	X					Identificar los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritarios en cuanto a higiene industrial y verificar si, para ellos, se definieron las intervenciones que se deben llevar a cabo y si se estableció el cronograma respectivo.
7.2	La empresa verifica si las intervenciones de higiene industrial definidas se ejecutan según el cronograma establecido y si los mecanismos de control son eficaces.		X				Solicitar los reportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si las intervenciones se ejecutan según el cronograma, y si los mecanismos de control son eficaces.
7.3	Hay normas preventivas escritas sobre higiene industrial, relativas a los puestos de trabajo prioritarios.		X				Identificar los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritarios en cuanto a higiene industrial y verificar si, para ellos, hay normas

							preventivas.
7.4	La empresa verifica si los trabajadores cumplen las normas preventivas sobre higiene industrial.		X				Solicitar los reportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si los trabajadores cumplen las normas preventivas de higiene industrial.
7.5	Hay un plan de medidas administrativas complementarias para el control de los riesgos de higiene industrial, que incluye, entre otras, la rotación de las personas o disminución de las horas de exposición.		X				Solicitar el plan de medidas administrativas complementarias.
7.6	Están definidas las intervenciones que se deben llevar a cabo en los puestos de trabajo con factores ergonómicos prioritarios.	X					Identificar los puestos de trabajo ergonómicos prioritarios y verificar si, para ellos, se definieron las intervenciones que se deben llevar a cabo y si se estableció el cronograma respectivo.
7.7	La empresa verifica si las intervenciones de ergonomía definidas se ejecutan según el cronograma establecido.		X				Solicitar los reportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa

							verifica si las intervenciones se ejecutan según el cronograma.
7.8	Hay normas preventivas escritas sobre ergonomía, relativas a los puestos de trabajo prioritarios.		X				Identificar los puestos de trabajo con factores ergonómicos prioritarios y verificar si, para ellos, hay normas preventivas.
7.9	La empresa verifica si los trabajadores cumplen las normas preventivas sobre ergonomía.		X				Solicitar los reportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si los trabajadores cumplen las normas preventivas sobre ergonomía.
<b>Estándar:</b> Se formulan las acciones de seguridad industrial para intervenir los puestos de trabajo prioritarios (con grado de peligrosidad alto y medio) en la fuente o en el medio, y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
7.10	Están definidas las intervenciones de seguridad industrial que se deben llevar a cabo en los puestos de trabajo prioritarios	X					Identificar los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritarios en cuanto a prioridad industrial y verificar si, para ellos, se definieron las intervenciones que se deben llevar a cabo y si se estableció el cronograma respectivo.

7.11	La empresa verifica si las intervenciones de seguridad industrial definidas se ejecutan según el cronograma establecido y si los mecanismos de control son eficaces.	X					Solicitar los reportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si las intervenciones se ejecutan según el cronograma, y si los mecanismos de control son eficaces.
7.12	Hay normas preventivas escritas sobre seguridad industrial, relativas a los puestos de trabajo prioritarios.	X					Identificar los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritarios en cuanto a seguridad industrial y verificar si, para ellos, hay normas preventivas.
7.13	La empresa verifica si los trabajadores cumplen las normas preventivas sobre seguridad industrial.	X					Solicitar los reportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si los trabajadores cumplen las normas preventivas de seguridad industrial.
<b>Estándar:</b> Los trabajadores de los puestos que presentan riesgos que requieren, complementariamente, elementos de protección personal (EPP), reciben tales elementos.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
7.14	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgos y que	X					Solicitar la relación de los puestos de trabajo que requieren EPP, así

	requieren, complementariamente, EPP indispensables.						como la lista de los elementos apropiados para la labor en esos puestos.
7.15	Hay un procedimiento escrito para seleccionar los elementos de protección personal que se requieren en la empresa, el cual incluye los criterios técnicos que se deben aplicar para hacer la selección.		X				Solicitar el procedimiento respectivo y verificar si incluye los criterios técnicos que se deben aplicar para hacer la elección de los EPP.
7.16	A cada trabajador que requiere protección complementaria, se le entregan los EPP y se le reponen cuando ello es necesario, gestión de la que se lleva un registro formal.	X					Solicitar el registro de la entrega y de la reposición de los EPP de los trabajadores de los puestos de trabajo que los requieren.
7.17	La empresa verifica si los trabajadores usan los EPP y el estado de ellos.	X					Solicitar los reportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si los trabajadores usan los EPP y el estado de ellos.
<b>Estándar:</b> La sede tiene las condiciones sanitarias básicas.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
7.18	En la sede hay: suministro permanente de agua, servicios sanitarios y	X					Mediante observación directa, verificar si se cumple lo que se

	mecanismos para controlar los vectores y para disponer excretas y basuras.						exige en el criterio.
7.19	Si la empresa tiene restaurantes y comedores industriales, tiene la licencia sanitaria expedida por la Secretaría Municipal o Distrital.	X					Solicitar la licencia correspondiente, vigente, si es del caso.
7.20	Hay un procedimiento escrito para, según la actividad económica, garantizar que los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, se eliminen de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores o a la comunidad.		X				Solicitar el procedimiento respectivo.
7.21	El procedimiento para garantizar que los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, se eliminen de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores o a la comunidad, se ejecuta según lo dispuesto en el.		X				Solicitar los reportes resultantes de los procesos de verificación relativos a si el procedimiento aludido se ejecuta según lo dispuesto en él.
<b>Estándar:</b> la empresa registra, reporta e investiga las enfermedades profesionales y los incidentes y accidentes que ocurren.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
7.22	Hay un procedimiento escrito para reportar, dentro de los dos (2) días	X					Solicitar el procedimiento respectivo.

	hábiles siguientes al evento o a la detección, de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.					
7.23	El reporte de accidente de trabajo o de la enfermedad profesional que se detectó se hace en el formulario establecido y dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.	X				Solicitar los reportes de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional del último año y, mediante un muestreo aleatorio, verificar por lo menos para cincuenta (50) eventos de cada tipo, o para el total si el número es menor, si el reporte se hizo en el formulario establecido y en el término referido.
7.24	Hay un procedimiento escrito para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo. En el caso de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales mortales, el procedimiento obliga a que la alta gerencia sea notificada de los resultados de la investigación y asuma la responsabilidad de aplicar las medidas correctivas.	X				Solicitar el procedimiento respectivo. Verificar si han ocurrido accidentes o enfermedades profesionales mortales. Si así fue, solicitar la investigación y verificar la aplicación del procedimiento y de las medidas correctivas determinadas para cada caso.

7.25	La investigación de los accidentes y de los incidentes incluye el análisis de causalidad ( causas inmediatas y causas básicas)	X				Solicitar el reporte de incidentes y de accidentes de trabajo del último año y, mediante un muestreo aleatorio, verificar por lo menos para cincuenta (50) eventos, o para el total si el número es menor, si se hizo la investigación y si ella incluyó el análisis de causalidad.
7.26	Hay un procedimiento escrito para determinar, en caso de que se detecte o se diagnostique una enfermedad profesional, las causas básicas de ella y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.		X			Solicitar el procedimiento respectivo. Verificar si han sido reportadas enfermedades profesionales. Si así fue, verificar si en la investigación del caso se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.
7.27	Como producto de la investigación de accidentes y de los incidentes, así como de las enfermedades profesionales, se plantean acciones preventivas y correctivas específicas y se definen para ellas los responsables, los	X				Solicitar el informe de las investigaciones de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales del último año y, mediante un muestreo aleatorio, verificar por lo menos para

	recursos y el cronograma respectivo.						cincuenta (50) eventos de cada tipo, o para el total si el número es menor, si se plantearon acciones y si se definió lo pertinente a responsables, recursos y cronograma.
7.28	Hay un procedimiento escrito para verificar si se ejecutan las acciones preventivas y correctivas que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes, y de las enfermedades profesionales.	X					Solicitar el procedimiento respectivo.
7.29	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades profesionales que ocurren, y se analizan y difunden las conclusiones derivadas del estudio del mismo.		X			<b>Aunque existe el registro, no encuentro conclusiones analizadas y difundidas del mismo.</b>	Solicitar el registro estadístico actualizado al mes anterior al de la visita, así como el documento que contiene las conclusiones correspondientes, y verificar, en los documentos respectivos, si las conclusiones se hacen conocer de la gerencia y de los involucrados.

7.30	El COPASO. O el vigía, evalúan los reportes de los accidentes y de las enfermedades, así como los resultados de las investigaciones y verifica si se ejecutan las acciones planteadas.		X				Solicitar las actas de las reuniones de los últimos seis (6) meses del COPASO, o de los reportes del vigía para igual período, y verificar si se hace el seguimiento pertinente.
<b>Estándar:</b> La empresa tiene y ejecuta un plan de inspecciones de seguridad industrial.							
COD	CRITERIO	C	NC	NA	NV	OBSERVACIONES	MODO DE VERIFICACIÓN
7.31	Hay un plan escrito de inspecciones de seguridad industrial, que incluye la aplicación de listas de chequeo y la participación del COPASO en ellas.		X				Solicitar el plan de inspecciones y verificar la existencia de las listas de chequeo.
7.32	Hay un registro de las inspecciones realizadas y los resultados de las mismas se hacen conocer de la alta gerencia de la empresa.		X			<b>Aunque se realizan las inspecciones no existen reportes escritos informando a la gerencia sobre las mismas.</b>	Solicitar el plan de inspecciones y, para las últimas tres (3), verificar si la alta gerencia recibe los reportes de los resultados de cada una.
7.33	Hay un procedimiento para verificar si se ejecutan las acciones preventivas y correctivas que se plantearon luego de las inspecciones de seguridad.	X					Solicitar el procedimiento respectivo.

<b>Estándar:</b> Hay y se ejecuta un plan para el mantenimiento de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas de la empresa.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
7.34	Hay un plan de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas.	X					Solicitar el plan respectivo.
7.35	Hay procedimientos detallados para hacer el mantenimiento de áreas y máquinas críticas, que incluyen el uso de sistemas de bloqueo o etiquetas.		X				Solicitar el listado de áreas y máquinas críticas y verificar si hay procedimientos específicos y si ellos incluyen lo que se exige en el criterio.
<b>Estándar:</b> A todos los trabajadores se les practican exámenes médicos ocupacionales, según los requisitos vigentes.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
7.36	Están definidas las actividades de medicina del trabajo que se deben llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud y de trabajo.	X					Solicitar el PSOE y verificar si están definidas las actividades de medicina del trabajo que se deben llevar a cabo.
7.37	Hay un plan de pruebas específicas (indicadores biológicos de exposición), elaborado según los riesgos de cada puesto de trabajo, que se deben practicar al trabajador durante los	X					Solicitar el plan referido y verificar si define lo que exige el criterio.

	exámenes ocupacionales. En el plan se define la frecuencia de los exámenes periódicos según el comportamiento del factor de riesgo, las condiciones de trabajo, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente, así como la obligación del médico de notificar al trabajador los resultados de los exámenes.					
7.38	Un médico con formación en medicina del trabajo, en salud ocupacional o en administración de salud ocupacional, y con licencia en salud ocupacional, realiza el examen médico ocupacional. En los sitios del país donde no hay médicos con ese perfil, uno con registro profesional vigente realiza los exámenes.	X				Solicitar el registro de los exámenes realizados el último año y, mediante un muestreo aleatorio, identificar por lo menos cincuenta (50) casos, o para el total si el número es menor, el o los médicos que los realizaron; luego verificar, en la hoja de vida, si el médico cumple los requisitos.
7.39	Hay una forma que establece que la historia clínica de los trabajadores está bajo la custodia exclusiva del médico	X				Solicitar la norma respectiva y verificar si establece lo que se exige en el criterio.

	que practica los exámenes ocupacionales, o del médico de la empresa, y que, salvo razones contempladas en la ley, y por ningún motivo se puede violar la confidencialidad de ella.					
7.40	Si el diagnóstico así lo determina, hay un plan de inmunización para los trabajadores que se cumple según lo programado.		X			Solicitar el diagnóstico y verificar si hay riesgos biológicos que requieran un plan de inmunizaciones; si los hay, solicitar el plan de inmunización así como los registros que muestren si él se cumple.
7.41	Hay un procedimiento escrito para realizar la reubicación del trabajador, en caso de que no será posible adecuar el puesto de trabajo a su condición.		X			Solicitar el procedimiento referido.
7.42	Hay un programa para promover, entre los trabajadores, estilos de vida saludable; en el programa se estipulan los mecanismos para solicitar a las EPS, las ARP y las Cajas de Compensación Familiar, la participación	X				Solicitar el programa respectivo y verificar si cumple lo que se exige en el criterio.

	en la ejecución del mismo.						
7.43	Hay un procedimiento escrito para coordinar con la EPS, con la ARP y con el equipo de rehabilitación profesional, el reintegro precoz del trabajador con discapacidad.		X				Solicitar el procedimiento referido.
<b>Estándar:</b> Se formulan las acciones sobre los factores de riesgo psicosociales detectados en los puestos de trabajo prioritarios, y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
7.44	Están definidas las intervenciones de psicología ocupacional que se den llevar a cabo en los puestos de trabajo con factores de riesgo psico-social prioritarios.		X				Solicitar el PSOE y verificar si están definidas las intervenciones a las que hace referencia el criterio.
7.45	Hay normas preventivas escritas sobre riesgos psico-sociales .		X				Solicitar las normas a las que se refiere el criterio.
<b>Estándar:</b> La empresa tiene y desarrolla un Plan de Emergencias.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
7.46	Están identificados y evaluados los puntos vulnerables de la empresa (análisis de vulnerabilidad )		X				Solicitar el documento que contiene la identificación y la evaluación de los puntos vulnerables.
7.47	Hay un Plan de Emergencias que		X			Falta actualizar el plan de	Solicitar el plan y verificar si, para

	incluye los procesos, los simulacros y los recursos necesarios para manejar los riesgos que se identificaron en el análisis de vulnerabilidad, así como los procedimientos generales en caso de accidentes.				emergencias y adecuarlo para que cumpla con el estándar.	los puntos vulnerables y para los accidentes, están formulados los procesos y los recursos necesarios.
7.48	Hay brigadas de emergencia organizadas según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación).	X				Solicitar la lista de las brigadas existentes y los nombres de los integrantes de ellas.
7.49	Los integrantes de las brigadas reciben la capacitación necesaria para desempeñar su tarea.		X			Solicitar los documentos en los que se demuestra que las personas de las brigadas reciben capacitación por lo menos una (1) vez al año.
7.50	Las personas de la organización conocen el Plan de Emergencias y de Evacuación.		X			Solicitar los documentos en los que se registró la asistencia de los trabajadores a la reunión en la que se entregó el Plan.
7.51	El Plan de Emergencias incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida.		X			Solicitar el Plan de Emergencias y verificar si incluye planos de las instalaciones que identifican y señalan lo que se exige en el

							criterio.
7.52	Hay un programa de mantenimiento periódico de los equipos de detección y control de incendios, y el mismo se cumple según lo planteado.	X					Solicitar el programa correspondiente y, como una muestra, verificar la vigencia de la carga de los extintores.
7.53	Los recursos del Plan de emergencias están disponibles para todas las jornadas.	X					Solicitar la lista de distribución de los recursos y verificar lo pertinente.
<b>Estándar:</b> La empresa diseña y ejecuta un Plan de Capacitación que incluye la inducción, el entrenamiento y la comunicación del riesgo.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
7.54	Hay un Plan de Capacitación General escrito, que se basa en los riesgos prioritarios.	X					Solicitar la lista de los riesgos prioritarios y el Plan de Capacitación, y verificar si el Plan incluye los riesgos prioritarios.
7.55	Todos los trabajadores reciben inducción o reinducción, según el caso, sobre el PSOE y sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como los efectos de ellos y la forma de controlarlos.	X					Solicitar la lista de los trabajadores y verificar, mediante los documentos en los que conste la asistencia a estas actividades de capacitación, si recibieron la inducción o la reinducción pertinente.
7.56	Se evalúa en forma trimestral, si se cumplen las actividades del plan de	X					Solicitar el plan de capacitación y, por lo menos, Iso dos (2) últimos

	capacitación, y si con ellas se alcanza la cobertura definida.						reportes de la ejecución del plan.
<b>RESULTADOS</b>							
<b>8. SEGUIMIENTO A LA GESTION</b>							
<i>Estándar:</i> La empresa mide, mediante indicadores específicos, la gestión y los resultados del PSOE.							
<b>COD</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>C</b>	<b>NC</b>	<b>NA</b>	<b>NV</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>MODO DE VERIFICACIÓN</b>
8.1	La empresa mide la progresión de la cobertura, con sistemas de control, de los puestos de trabajo con alto riesgo		X				Solicitar los resultados de la medición del indicador para los dos (2) últimos periodos.
8.2	La empresa mide la progresión de la cobertura, con sistemas de control, de los trabajadores expuestos a alto riesgo.		X				Solicitar los resultados de la medición del indicador para los dos (2) últimos periodos.
8.3	La empresa mide la frecuencia de los accidentes.	X					Solicitar los resultados de la medición para los tres (3) últimos meses.
8.4	La empresa mide la severidad de los accidentes.	X					Solicitar los resultados de la medición para los últimos tres (3) meses.
8.5	La empresa mide la letalidad por accidentes de trabajo.		X				Solicitar los resultados de la medición del indicador para los últimos tres (3) meses.
8.6	La empresa mide el índice de lesiones	X					Solicitar los resultados de la

	incapacitantes (ILI).						medición para los tres (3) últimos periodos.
8.7	La empresa mide la incidencia de enfermedad profesional.		X				Solicitar los resultados de la medición para los dos (2) últimos periodos.
8.8	La empresa mide la prevalencia de enfermedad profesional.		X				Solicitar los resultados de la medición para los dos (2) últimos periodos.
8.9	La empresa mide la incidencia de enfermedad general.		X				Solicitar los resultados de la medición para los dos (2) últimos periodos.
8.10	La empresa mide la prevalencia de enfermedad general.		X				Solicitar los resultados de la medición para los dos (2) últimos periodos.
8.11	La empresa mide el ausentismo general.	X					Solicitar los resultados de la medición para los tres (3) últimos periodos.
8.12	La empresa evalúa la calidad de la asistencia técnica que le presta la ARP y difunde sus resultados.		X				Solicitar los resultados de la evaluación para los tres (3) últimos periodos.
8.13	La alta gerencia revisa periódicamente los resultados de los indicadores del PSOE y define medidas para hacer los	X					Solicitar los documentos que comprueben que la alta gerencia revisó los resultados de los

	ajustes necesarios.						indicadores del PSOE y si estableció las medidas pertinentes.
	<b>TOTALES</b>	<b>46</b>	<b>52</b>	<b>4</b>			

**Anexo 2. Evaluación Estándar 1, Criterios 1.1 Y 1.2**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
1	Existe un Programa de Salud Ocupacional (PSOE) escrito.	X		
2	El PSOE está vigente	X		A 2011
3	El PSOE está firmado por el Representante Legal de La empresa.	X		
4	El PSOE está firmado por el Responsable del Programa	X		
5	El PSOE contiene			
5.1	Razón Social	X		
5.2	NIT	X		
5.3	Dirección, teléfono y ciudad		X	
5.4	Representante Legal	X		
5.5	Sucursales	X		
5.6	Número de empleados	X		
5.7	Actividad económica principal	X		
5.8	Clase de riesgo			Define el riesgo en general
5.81	Sede administrativa		X	
5.82	Plantación		X	

**Anexo 3. Evaluación Estándar 1, Criterio 1.3**

**AFILIACION AL SGSSI  
TRABAJADORES DIRECTOS A TÉRMINO FIJO Y A TÉRMINO INDEFINIDO**

<b>N°</b>	<b>APELLIDO</b>	<b>EAPB</b>	<b>AFP</b>	<b>ARP</b>	<b>NOTAS</b>
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

**TOTAL: 332 TRABAJADORES DIRECTOS**

**Anexo 4. Evaluación Estándar 1, Criterio 1.4**

**SOPORTE PAGO DE APORTES AL SGSSI 20% EMPLEADOS**

N°	APELLIDOS	NOMBRES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	OPORTUNIDAD
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							

Aplicado en el 20% de los empleados: 67 trabajadores

**MES 1:** Septiembre 2011 **MES 2:** Octubre 2011 **MES 3:** Noviembre 2011 **MES 4:**

Diciembre 2011 **OPORTUNIDAD:** Pago del mes 4 dentro de los plazos establecidos

(primeros 5 días hábiles)

**Anexo 5. Evaluación Estándar 1. Criterio 1.5**

**PAGO DE APORTES A LA AFP DE TRABAJADORES DE ALTO RIESGO**

<b>N°</b>	<b>APELLIDO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>AFP</b>	<b>MES1</b>	<b>MES2</b>	<b>MES3</b>	<b>MES4</b>	<b>MES5</b>	<b>MES6</b>
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									

**MES 1:** Julio 2011 **MES 2:** Agosto 2011 **MES 3:** Septiembre 2011 **MES 4:** Octubre 2011

**ME 5:** Noviembre 2011 **MES 6:** Diciembre 2011

**OPORTUNIDAD PAGO:** Primeros 5 días hábiles

**Anexo 6. Evaluación Estándar 1, Criterio 1.6**

**PAGO AL SGSSI CONTRATISTAS Y COOPERATIVAS**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
1	Existe un procedimiento para verificar la afiliación de los trabajadores con otras modalidades de contratación al SGSSI.	X		Mediante el Programa de trabajo asociativo y desarrollo comunitario
2	Los trabajadores de Cooperativas asociadas de trabajo están afiliados al SGSSI	X		
3	Los trabajadores de los Contratistas están afiliados al SGSSI	X		
4	Existe soporte firmado por contador certificando los pagos	X		El contador hace revisión mensual periódica
5	Existen medidas correctivas por parte de la empresa en caso del incumplimiento de las obligaciones por parte de las cooperativas/contratistas.	X		En caso de incumplimiento la cooperativa es suspendida.

## Anexo 7. Evaluación Estándar 2, Criterios 2.1 Y 2.2

### DEFINICION DE LA POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
1	El PSOE define la política de salud ocupacional de la empresa.	X		
2	La política expresa el compromiso de la alta dirección.		X	
3	La política compromete todos los niveles de la empresa.	X		
4	La política define las líneas de acción.	X		
5	La política está a la vista del público en :			
5.1	La Plantación (San Martín- Cesar)		X	
5.2	Sede Administrativa (Bucaramanga)		X	
6	La política de salud ocupacional se divulgó entre los trabajadores de:			
6.1	La Plantación (San Martín- Cesar)	X		
6.2	Sede Administrativa (Bucaramanga)	X		
7	Existen documentos que demuestran las actividades de divulgación de la política ocupacional entre los trabajadores de:			
7.1	La Plantación (San Martín- Cesar)		X	
7.2	Sede Administrativa (Bucaramanga)		X	

**Anexo 8. Estándar 3, Criterio 3.2**

**COPASO**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	La empresa constituyó el Comité Paritario de Salud ( <b>COPASO</b> )	X		
<b>2</b>	El COPASO cumple con el número de integrantes dispuesto en la resolución 2013/86 así: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 10 a 49 trabajadores. 1 representante por cada parte.</li> <li>• De 50 a 499 trabajadores, 2 representantes por cada parte.</li> <li>• De 500 a 999 trabajadores, 4 representantes por cada parte.</li> <li>• De 1000 o más trabajadores, 4 representantes por cada parte.</li> </ul>	X		
<b>3</b>	La elección de los representantes de los trabajadores se hizo por votación.	X		
<b>4</b>	A los representantes se les asignó tiempo para cumplir con sus funciones.	X		4 horas semanales
<b>5</b>	El número de representantes es paritario.	X		
<b>6</b>	El registro del COPASO está vigente ante el Ministerio de la Protección Social.	X		

**Anexo 9. Estándar 4, Criterio 4.1**

**DESIGNACION DEL RESPONSABLE DEL PSOE**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Existe un documento en el que consta la designación de un responsable del PSOE por parte de la alta gerencia.	X		
<b>2</b>	Están definidas las funciones específicas del responsable del PSOE.	X		
<b>3</b>	Está definido el tiempo destinado al PSOE.		X	
<b>4</b>	En el organigrama de la empresa el responsable depende directamente de la gerencia.		X	Está dependiendo de Gestión Humana

**Anexo 10. Evaluación Estándar 4, Criterios 4.4 - 4.6 - 4.7**

**ASIGNACION DE RECURSOS**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	El responsable del PSOE es una persona que acredita formación profesional básica, de pregrado o postgrado, en salud ocupacional o alguna de sus áreas.	X		
<b>2</b>	En el PSOE existe un capítulo en donde se especifica la asignación de recursos financieros.	X		Define el recurso humano, tecnológico y logístico
<b>3</b>	El presupuesto para ejecutar las actividades del año; está organizado según objetivos y metas prioritarias.		X	Falta el documento impreso y organizarlo por objetivos y metas prioritarias.
<b>4</b>	Están definidos los criterios para evaluar la asistencia técnica y la asesoría prestada por la ARP.		X	

### Anexo 11. Evaluación Estándar 5, Criterios 5.1 A 5.7

#### IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
<b>1</b>	En El PSOE se identifican:			
	- Las máquinas y equipos utilizados	X		
	- Materias primas	X		
	- Insumos	X		
	- Productos finales e intermedios		X	No los diferencias
	- Subproductos		X	
	- Material de desecho		X	
<b>2</b>	En los casos pertinentes se identifican los elementos, condiciones o sustancias altamente tóxicas o cancerígenas.	X		
<b>3</b>	Existe un método escrito para identificar los peligros, para evaluar los riesgos laborales y definir las prioridades.		X	
<b>4</b>	El método anterior incluye como mínimo para cada puesto de trabajo:		X	
	- Los factores de riesgo			
	- El número de trabajadores expuestos.			
	- Los tiempos de exposición.			
	- Las consecuencias de la exposición.			
	- El grado de riesgo.			
	- El grado de peligrosidad.			
	- Controles existentes			
	- Controles que se requieren implantar.			
<b>5</b>	Existe un procedimiento escrito por medio del cual los trabajadores reportan las condiciones peligrosas.		X	
<b>6</b>	El procedimiento anterior se utiliza como parte del proceso para elaborar el diagnóstico de condiciones de trabajo.		X	

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
7	En el PSOE están definidos los riesgos prioritarios relacionados con las condiciones de trabajo.		X	
8	Los riesgos prioritarios son los que se identificaron al aplicar el método del numeral 5.		X	
9	Se emplean sustancias altamente tóxica o cancerígenas	X		
10	Las sustancias del numeral anterior son consideradas como un riesgo prioritario.	X		
11	El diagnostico de las condiciones de trabajo se actualiza mínimo 1 vez al año		X	

**Anexo 12. Evaluación Estándar 5, Criterios 5.8 A 5.12**

**DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Para el último año existe la información actualizada sobre los trabajadores acerca de:			
	- Edad	X		
	- Sexo	X		
	- Escolaridad	X		
	- Estado civil	X		
	- Estrato socioeconómico	X		
	- Ingreso mensual	X		
<b>2</b>	Para el último año existe información actualizada acerca de:			
	- Resultados de los exámenes médico-ocupacionales	X		
	- Incapacidades	X		
	- Ausentismo por causa médica	X		
	- Morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación con la enfermedad común	X		
	- Accidente de trabajo y enfermedad profesional	X		
<b>3</b>	Existe un procedimiento para que los trabajadores reporten su percepción acerca de las condiciones de salud relacionadas con el trabajo.		X	
<b>4</b>	Existen formatos para realizar el procedimiento del numeral 3		X	
<b>5</b>	El procedimiento del numeral 3 se aplicó como parte del proceso para elaborar el diagnóstico de las condiciones de salud.		X	
<b>6</b>	En el texto del PSOE están definidas las condiciones de salud prioritarias		X	

### Anexo 13. Evaluación Estándar 7. Criterios 6.1 A 6.4

#### PLANEACION Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
1	Los objetivos definidos en el PSOE corresponden a las prioridades definidas en el diagnóstico de las condiciones y de salud de trabajo.		X	
2	El cumplimiento de los objetivos anteriores es medible		X	
3	Las metas a corto plazo del PSOE están orientadas a intervenir los riesgos identificados como prioritarios.		X	
4	En el cronograma del PSOE para cada objetivo y meta se definen las condiciones y los responsables de su ejecución.		X	
5	En las actas del COPASO consta que ha sido enterado del cronograma del PSOE.		X	

**Anexo 14. Evaluación Estándar 8, Criterios 7.1 A 7.5**

**FORMULACION DE ACCIONES DE HIGIENE INDUSTRIAL**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Están identificados los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritarios en cuanto a higiene industrial.	X		
<b>2</b>	Están definidas las intervenciones a llevar a cabo en los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a Higiene Industrial.	X		
<b>3</b>	Existe un cronograma con las intervenciones a llevar a cabo en los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a Higiene Industrial.	X		
<b>4</b>	Existen reportes del año 2011 donde se demuestra la verificación por parte de la empresa de la ejecución del cronograma del numeral 3.		X	
<b>5</b>	Existen por escrito normas preventivas relativas a los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a Higiene Industrial.		X	
<b>6</b>	Existen reportes del año 2011 que demuestran que la empresa verifica que los trabajadores cumplan con las normas preventivas de higiene industrial.		X	
<b>7</b>	Existe un plan de medidas complementarias para el control de los riesgos de Higiene Industrial.		X	

**Anexo 15. Evaluación Estándar 8, Criterios 7.6 A 7.9**

**FORMULACION DE ACCIONES DE ERGONOMIA**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Están identificados los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritarios en cuanto a factores ergonómicos.	X		
<b>2</b>	Están definidas las intervenciones a llevar a cabo en los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a riesgo ergonómico.	X		
<b>3</b>	Existe un cronograma con las intervenciones a llevar a cabo en los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a riesgo ergonómico.		X	
<b>4</b>	Existen reportes del año 2011 donde se demuestra la verificación por parte de la empresa de la ejecución del cronograma del numeral 3.		X	
<b>5</b>	Existen por escrito normas preventivas relativas a los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a Riesgo Ergonómico.		X	
<b>13</b>	Existen reportes del año 2011 que demuestran que la empresa verifica que los trabajadores cumplan con las normas preventivas de Ergonomía.		X	

**Anexo 16. Evaluación Estándar 9, Criterios 7.10 A 7.13**

**FROMULACION DE ACCIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Están identificados los puestos de trabajo con factores de riesgo prioritarios en cuanto a seguridad industrial.	X		
<b>2</b>	Están definidas las intervenciones a llevar a cabo en los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a seguridad industrial	X		
<b>3</b>	Existe un cronograma con las intervenciones a llevar a cabo en los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a Seguridad Industrial.	X		
<b>4</b>	Existen reportes del año 2011 donde se demuestra la verificación por parte de la empresa de la ejecución del cronograma del numeral 3.	X		
<b>5</b>	Existen por escrito normas preventivas relativas a los puestos de trabajo prioritarios en cuanto a Seguridad Industrial.	X		
<b>6</b>	Existen reportes del año 2011 que demuestran que la empresa verifica que los trabajadores cumplan con las normas preventivas de Seguridad industrial.	X		

**Anexo 17. Evaluación Estándar 10, Criterios 7.14 A 7.17**

**ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgos y requieren complementariamente EPP indispensables.	X		
<b>2</b>	Existe una lista de los elementos apropiados para la labor en los puestos identificados en el numeral 1.	X		
<b>3</b>	Existe un procedimiento escrito para seleccionar los EPP que se requieren en la empresa.		X	
<b>4</b>	El procedimiento del numeral 3 incluye los criterios técnicos que se debe aplicar para hacer la elección de los EPP.		X	
<b>5</b>	Existe un registro de entrega y reposición de los EPP a los trabajadores de los puestos identificados en el numeral 1.	X		
<b>6</b>	Existen reportes del año 2011 que demuestren la verificación por parte de la empresa del uso por parte de los trabajadores de los EPP y del estado en que se encuentran estos.	X		

**Anexo 18. Evaluación Estándar 11, Criterios 7.18 A 7.21**

**CONDICIONES SANITARIAS BASICAS**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	En la sede hay:			
	- Suministro permanente de agua.	X		
	- Servicios sanitarios	X		
	- Mecanismos de control de vectores.	X		
	- Mecanismos de disposición de basuras y excretas.	X		
<b>2</b>	El restaurante de la empresa tiene la licencia correspondiente y vigente.	X		
<b>3</b>	Existe un procedimiento escrito donde se explica la forma en que se eliminan de forma segura para los trabajadores y la comunidad general los residuos sólidos, líquidos y gaseosos resultantes de la actividad industrial.		X	
<b>4</b>	Existen reportes del año 2011 que demuestran que la empresa verifica que el procedimiento del numeral 3 se desarrolla según lo establecido.		X	

**Anexo 19. Evaluación Estándar 12, Criterios 7.22**

**ENFERMEDAD PROFESIONAL, INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Existe un procedimiento escrito para reportar dentro de los 2 días hábiles siguientes al evento o a la detección de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.	X		
<b>2</b>	El reporte de accidente de trabajo o enfermedad profesional se realiza en el formulario y plazos establecidos.(se realiza muestreo aleatorio de 50 reportes del año 2011 o del total si el número es menor y se aplica la lista de chequeo 19.1)	X		
<b>3</b>	Existe un procedimiento escrito para investigar los incidentes y accidentes de trabajo.	X		Falta el documento impreso, se encuentra en el sistema
<b>4</b>	Existen accidentes o enfermedades profesionales mortales.		X	
<b>5</b>	En caso de ocurrencia del numeral 4 se:			
	- Llevó a cabo la investigación			
	- Se aplicó el procedimiento del numeral 3			
	- Se notificó a la alta gerencia			
	- Se aplicaron medidas correctivas			
<b>6</b>	La investigación de los accidentes e incidentes de trabajo incluye el análisis de causalidad causas inmediatas y básicas). (se realiza muestreo aleatorio de 50 reportes del año 2011 o del total si el número es menor y se aplica la lista de chequeo 19.2)	X		

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
7	Existe un procedimiento escrito para en caso en un diagnóstico de enfermedad profesional determinar las causas básicas y la posibilidad que se presenten nuevos casos.		X	
8	En los reportes de enfermedad profesional se ha aplicado el procedimiento del numeral 7.		X	
9	De las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad profesional se plantean acciones preventivas específicas, y se definen los recursos, responsables y el cronograma de realización. (Se realiza muestreo aleatorio de 50 investigaciones o del total si el número es menor y se aplica la lista de chequeo 19.3 Y 19.4).	X		
10	Existe un procedimiento escrito para verificar la ejecución de las acciones preventivas y correctivas resultado del numeral 9.	X		
11	Existe un registro estadístico de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales actualizado a diciembre de 2011.	X		
12	Existe un documento que contiene las conclusiones correspondientes al numeral 11.		X	
13	Existe un reporte que demuestra que las conclusiones son dadas a conocer a la gerencia y a los involucrados.		X	

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
14	El COPASO realiza seguimiento de los reportes de numeral 11, de los resultados de las investigaciones y verifica si se ejecutan las acciones planteadas.		X	
	<b>Julio 2011</b>			
	<b>Agosto 2011</b>			
	<b>Septiembre 2011</b>			
	<b>Octubre 2011</b>			
	<b>Noviembre 2011</b>			
	<b>Diciembre 2011</b>			

### REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO

N°	EMPLEADO	TIPO DE EVENTO		FORMULARIO		TERMINO ESTABLECIDO	
		AT	EP	SI	NO	SI	NO
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

**AT:** Accidente de trabajo

**EP:** Enfermedad profesional

### INVESTIGACION DE ACCIDENTES E INCIDENTES

N°	EMPLEADO	TIPO DE EVENTO		INVESTIGACIÓN		ANALISIS DE CAUSALIDAD	
		AT	IT	SI	NO	SI	NO
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

**AT:** Accidente de trabajo

**IT:** Incidente de trabajo

## ACCIDENTES DE TRABAJO

### PLANTEAMIENTO DE ACCIONES PREVENTIVAS, RECURSOS Y RESPONSABLES

N°	EMPLEADO	ACCIONES PLANTEADAS		RESPONSABLE DEFINIDO		RECURSOS DEFINIDOS		CRONOGRAMA DEFINIDO	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									

**ENFERMEDAD PROFESIONAL**

**PLANTEAMIENTO DE ACCIONES PREVENTIVAS, RECURSOS Y RESPONSABLES**

N°	EMPLEADO	ACCIONES PLANTEADAS		RESPONSABLE DEFINIDO		RECURSOS DEFINIDOS		CRONOGRAMA DEFINIDO	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									

**Anexo 20. Evaluación Estándares 13 Y 14, Criterios 7.31 A 7.35**

**PLAN DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y MANTENIMIENTO  
PREVENTIVO**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Existe un plan escrito de inspecciones de Seguridad Industrial		X	
<b>2</b>	El plan escrito incluye la aplicación de listas de chequeo y el COPASO participa en ellas		X	
<b>3</b>	Existe un registro de las inspecciones realizadas	X		
<b>4</b>	Existen reportes de las últimas 3 inspecciones que demuestran que los resultados de las inspecciones son conocidos por la gerencia.		X	
<b>5</b>	Existe un procedimiento para verificar la ejecución de las acciones preventivas y correctivas planteadas como resultado de las inspecciones de seguridad.	X		
<b>6</b>	Existe un plan de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones de los equipos y las herramientas.	X		
<b>7</b>	Existe un listado de áreas y máquinas críticas.	X		
<b>8</b>	Existe un procedimiento escrito para hacer mantenimiento de las áreas y máquinas críticas que incluye el uso de sistemas de bloqueo o etiquetas.	X		

**Anexo 21. Evaluación Estándar 15, Criterios 7.36 A 7.43**

**EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	En el PSOE están definidas las actividades de Medicina del trabajo según las prioridades identificadas en el diagnóstico de las condiciones de salud y de trabajo.	X		
<b>2</b>	Existe un plan de pruebas específicas (indicadores biológicos de exposición) según el riesgo de cada puesto de trabajo que se debe practicar al trabajador durante los exámenes ocupacionales. En el plan está definido la frecuencia de los exámenes según:	X		
	- El comportamiento del factor de riesgo.	X		
	- Las condiciones de trabajo	X		
	- El estado de salud del trabajador.	X		
	- Las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica	X		
	- La legislación vigente.	X		
	- Define la obligación del médico de notificar al trabajador los resultados.	X		
<b>3</b>	Existe una norma que establece que la historia clínica de los trabajadores está bajo la custodia exclusiva del médico que practica los exámenes y que sólo bajo las razones contempladas por ley se podrá violar su confidencialidad.	X		
<b>4</b>	Existe riesgo biológico que requiere un plan de inmunizaciones		X	
<b>5</b>	Existe un plan de inmunización		X	
<b>6</b>	Existen registros que demuestran el cumplimiento del plan de inmunización.		X	

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
7	Existe un procedimiento escrito para realizar la reubicación de un trabajador cuando no sea posible adecuar el puesto de trabajo a su condición.		X	
8	Existe un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida saludables.	X		
9	El programa estipula el mecanismo por el cual solicitar a las EPS, ARP y Cajas de compensación su participación en la ejecución de este.	X		
10	Existe un procedimiento escrito que describe la coordinación entre empresa, EPS, ARP y con el equipo de rehabilitación el reintegro precoz del trabajador con discapacidad.		X	

**Anexo 22. Exámenes Médicos Ocupacionales 2011**

N°	EMPLEADO	MEDICO	CUMPLE LOS REQUISITOS	
			SI	NO
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

**REQUISITOS:** Médico con formación en medicina del trabajo, salud ocupacional o en administración en salud ocupacional y licencia en salud ocupacional.

**Anexo 23. Evaluación Estándar 16, Criterios 7.44 Y 7.45**

**RIESGO PSICOSOCIAL**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Están definidos los puestos de trabajo con factores de riesgo psicosocial.		X	
<b>2</b>	En el PSOE están definidas las acciones de psicología ocupacional que se deben llevar a cabo en los puestos de trabajo con factores de riesgo psicosocial prioritarios.		X	
<b>3</b>	Existen normas preventivas escritas sobre los riesgos psicosociales.		X	
<b>4</b>	Existen reportes del año 2011 que demuestran que la empresa verifica que los trabajadores cumplan con las normas preventivas de Riesgo Psicosocial.		X	

**Anexo 24. Evaluación Estándar 17, Criterios 7.46 A 7.53**

**PLAN DE EMERGENCIAS**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Existe un análisis de vulnerabilidad de la empresa.		X	
<b>2</b>	Existe un plan de emergencias: Procesos, simulacros y recursos.	X		
<b>3</b>	El plan de emergencias están formulados los procesos y recursos necesarios para manejar los puntos vulnerables y los accidentes identificados en el análisis de vulnerabilidad.		X	Falta realizar la actualización
<b>4</b>	Existen brigadas de emergencia: listas de integrantes.	X		
<b>5</b>	Existen registros de la capacitación de los integrantes de las brigadas de emergencia por lo menos 1 vez al año.		X	
<b>6</b>	Existen registros que demuestran la asistencia de los trabajadores a las reuniones de presentación y socialización del Plan de Emergencias y de Evacuación.		X	
<b>7</b>	En el Plan de emergencias se incluyen planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, y la señalización correspondiente.		X	
<b>8</b>	Existe un programa de mantenimiento periódico de los equipos de detección y control de incendios	X		
<b>9</b>	Verificar la vigencia de la carga de los extintores como demostración que el programa se cumple.	X		
<b>10</b>	Los recursos del Plan de Emergencias están disponibles para todas las Jornadas.	X		

**Anexo 25. Evaluación Estándar 18, Criterios 7.54 A 7.56**

**PLAN DE CAPACITACION**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Existe un Plan de Capacitación General escrito, basado en los riesgos prioritarios.	X		
<b>2</b>	En la lista de trabajadores existen documentos donde consta la asistencia de ellos a las actividades de capacitación, inducción y reinducción acerca de factores de riesgo y el PSOE.	X		
<b>3</b>	En los dos últimos reportes el Plan de Capacitación se observa el cumplimiento de las actividades y el alcance de la cobertura definida.	X		

**Anexo 26. Evaluación Estándar 19, Criterios 8.1 A 8.13**

**EVALUACION DE LOS INDICADORES DE GESTION**

<b>N°</b>	<b>DETALLE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NOTAS</b>
<b>1</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide la progresión de la cobertura con sistemas de control de los <b>puestos de trabajo</b> de alto riesgo para los dos últimos períodos.		X	
<b>2</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide la progresión de la cobertura con sistemas de control de los <b>trabajadores</b> expuestos a alto riesgo para los dos últimos períodos.		X	
<b>3</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide la frecuencia de los accidentes para los últimos 3 meses.	X		
<b>4</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide la severidad de los accidentes para los últimos 3 meses.	X		
<b>5</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide la letalidad por accidentes de trabajo para los últimos 3 meses.		X	
<b>6</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide el índice de lesiones incapacitantes (ILI) para los 3 últimos períodos.	X		
<b>7</b>	Existe un indicador que mide la incidencia de enfermedad profesional para los últimos 2 períodos.		X	
<b>8</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide la prevalencia de la enfermedad profesional para los últimos 2 períodos.		X	
<b>9</b>	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide la incidencia de enfermedad general para los 2 últimos períodos.		X	

N°	DETALLE	SI	NO	NOTAS
10	Existe un indicador mediante el cual la empresa mide el ausentismo general para los 3 últimos períodos.	X		
11	Existe un mecanismo de evaluación de la calidad de la asistencia técnica que le presta la ARP		X	
12	Revisar los resultados de la medición del numeral 10 para los últimos 3 periodos.			
13	Existen documentos que comprueban que la alta gerencia revisó los resultados de los indicadores del PSOE y define medidas para hacer los ajustes necesarios.	X		