|  |  |
| --- | --- |
| **AUDITORIA INTERNA:**  *( realizar evaluación y seguimiento) SGSST* | **FECHA ELABORACIÓN:**  *(16- 09-2015)* |
| **DIRECTIVO RESPONSABLE:**  *Ruby Lucia Aguirre Torres*  **AUDITOR(ES):**  *Pilar Rojas Marulanda* | **DESTINATARIO***: Secretaria administrativa – talento humano - SGSST* |

|  |
| --- |
| **ASPECTOS GENERALES** |

**OBJETIVO(S):** *realizar evaluación y seguimiento de elementos básicos de la gestión de siso, administración de los riesgos,* *subprograma de medicina preventiva y del trabajo, subprograma higiene y seguridad industrial, plan de emergencias.*

**ALCANCE:** *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo en la parte administrativa y operativa del Departamento de Risaralda*

**CRITERIOS:**

*Talento humano - Otros documentos calidad, procedimientos Decreto 1443 de 2014 decreto 1072 de 2015, Resolución 1016 marzo 31 1989, resolución 256 de 2014 y en caso de aplicar las establecidas en la matriz de requisitos legales*

**METODOLOGIA***: apertura de auditoria, revisión de requisitos legales, revisión documental revisión ocular, verificación y análisis de la información*

|  |
| --- |
| **DESARROLLO DE LA AUDITORIA** |

1. ***ELEMENTOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN DE SISO****.*
   1. *ARL(riesgos laborales ), EPS(salud) Y AFP(fondo de pensiones)*

*Todo el personal que labora (administrativo y operativo) se debe encontrar afiliado a una ARl, EPS Y AFP desde antes de su ingreso así como al día en los pago y se debe llevar registro semanal en el formato correspondiente o establecido por la organización.*

*El área designada en seguridad y salud en el trabajo del Departamento de Risaralda, aplica de manera oportuna las acciones de afiliaciones en términos de ARL, así como la revisión de afiliaciones a una EPS Y AFP, en estas dos últimas es importante resaltar que para quienes son ingresados a laborar con el Departamento bajo una figura diferente a la de contratista son verificados por la oficina de talento humano.*

*Para el proceso de verificación en ARL, EPS Y AFP existe un filtro donde interviene la interventoría asignada a cada contratación así como el proceso de tesorería quienes en ultimas por medio de plataformas que permiten verificar el estado actual de cada pago de la planilla unificada corroborando fechas establecidas según los últimos dígitos del NIT y determinar estado de afiliación, o días de mora.*

* 1. *Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.*

*El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial se encuentra publicado en un lugar visible de las instalaciones, está socializado y se cuenta con los soportes respectivos su ruta está en el proceso de gestión de talento humano seguido de otros documentos de calidad. Este es vigente del 11 de marzo de 2013*

* 1. *Política de seguridad y salud en el trabajo.*

*Se socializa a todo el personal la política de Seguridad y Salud en el trabajo está firmada por el representante legal, se encuentra en lugar visible y se cuenta con los soportes respectivos. En cuanto al marco de actuación es importante reiterar como menciona la política que la administración departamental acata, respeta y aplica todo el ordenamiento jurídico vigente en salud ocupacional, el Departamento de Risaralda asignara los recursos humanos, físicos y financieros respectivos para el programa del cumplimiento de salud ocupacional. Todos aquellos que laboren para el Departamento de Risaralda son responsables de la gestión en salud ocupacional.*

* 1. *Comité de Convivencia Laboral.*

*El Comité de Convivencia Laboral se reúne en forma trimestral, cuenta con el cronograma de reuniones, Plan de Trabajo General de acuerdo a sus funciones y se entregan las actas de reunión las últimas elecciones se realizaron el 13 de mayo de 2013, las funciones están establecidas según la resolución 1356 del 2012. Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Es importante resaltar que se está próximo a la convocatoria de un nuevo comité de convivencia laboral.*

* 1. *COPASST.*

*El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa. Tiene la característica de estar conformada por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores, de allí su denominación de paritario. Su funcionamiento lo reglamenta la Resolución 2013 de 1986. El COPASST se reúne en forma mensual, cuenta con el cronograma de reuniones, Plan de Trabajo General de acuerdo a sus funciones y se cuenta con las actas de reunión*

*Existen observaciones en el plan de acción de evaluación de cumplimiento frente a énfasis en la capacitación en funciones de COPASST en investigaciones de accidentes.*

1. ***ADMINISTRACION DE LOS RIESGOS***

*A la fecha no se puede hablar de una matriz actualizada debido a que aún no se encuentra terminada pero si en un estado muy considerable de avance, LA Matriz de identificación de peligros y riesgos se encuentra por cada proceso, la que fue objeto de revisión corresponde a Julio de 2015 cuenta con cerca de 1600 Ítem esta Matriz es integrada y contempla otros requisitos como lo indica la norma técnica. Cuenta con requisitos legales, evidencia del como para soporte de cumplimiento. Y documento anexo de evaluación de cumplimiento plan de acción de requisitos legales se encuentra socializada y durante su construcción se evidencia documentación que soporta su estructuración con quienes forman parte de los determinados procesos que requieren de información específica de análisis.*

* 1. *Programa de capacitación.*

*Se tiene un Programa Capacitación el cual contiene:*

*Inducción General, Capacitación y Entrenamiento. Que permite a sus funcionarios cumplir con las necesidades del programa de capacitación establecidos en sus objetivos específicos*

* *Brindar las herramientas de formación para mejorar el desarrollo de los funcionarios****.***
* *Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad del talento humano de la Gobernación del Risaralda.*
* *Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.*
* *Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a la política, planes, proyectos y por ende al cumplimiento de la misión institucional****.***
* *Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de adoptar conocimientos, habilidad y actitudes para el mejor desempeño laboral y el mejoramiento continuo.*
* *Facilitar la preparación permanente de los funcionarios con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.*
* *Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.*

*2.2Notificacion de riesgos.*

*Todos los trabajadores deben ser notificados de los riesgos de acuerdo al cargo a ocupar deberá estar incluido en el proceso de entrenamiento y reinducción.*

*2.3 Exámenes médicos.*

*Existe un protocolos de los exámenes médicos ocupacionales de Ingreso, periódicos y de retiro los periódicos están contemplados de manera anual.*

*Se cuenta con consultorio médico con su respectivo protocolo de consultorio médico.*

*Con respecto al plan de acción de evaluación de la matriz de requisitos legales se contemplan una serie de observaciones, frente al riesgo psicosocial. Los cuales se describen conforme se identifican en la matriz.*

* *Realizar cotización y contratación de psicólogo con licencia en salud ocupacional para la realización del diagnóstico de riesgo psicosocial.*
* *Aplicar la batería del ministerio de la protección social, para la identificación de los factores inter, extra laborales y de estrés dentro de la organización*
* *Realizar planes de acción y programa de vigilancia o de prevención según los resultados del diagnostico*

1. ***SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.***
   1. *Objeto Dar a conocer a los funcionarios de la Administración Central las diversas situaciones administrativas que afectan su vida laboral en la Administración Departamental*

*Alcance Para los funcionarios de la administración Central del Departamento de Risaralda*

1. *Examen de ingreso Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del funcionario antes de su vinculación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.*
2. *Examen periódico: Es el que se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales o permanentes de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.*
3. *Examen post incapacidad: El que se efectúa al final de un período de incapacidad laboral superior a 90 días, con el propósito de evaluar su condición de salud actual, si el funcionario puede regresar a las labores habituales que estaba ejecutando o si tiene restricciones para el ejercicio de las mismas.*
4. *Examen por reubicación laboral o cambio de ocupación: Es la evaluación médica que se realiza al funcionario cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia*
5. *Examen de Retiro: Evaluación médica ejecutada cuando se termina la relación laboral, con el objeto de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el funcionario se retira de las tareas o funciones asignadas.*
6. *Paraclínicos: Exámenes complementarios (exámenes de laboratorios, audiometrías, espirometrias, etc) al examen médico, tiene como fin esclarecer diagnósticos, seguimiento a patologías*
7. *Profesiograma: matriz de exámenes a realizarse de acuerdo al perfil del cargo y sus excepciones*
   1. *Botiquines*

*Se cuenta con botiquines de acuerdo a las diferentes necesidades del edificio del Departamento de Risaralda. Se soportan actas de entrega*

1. ***SUBPROGRAMA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL***

*Las acciones implementadas a la fecha están encaminadas a tener documentados los Procedimientos y/o estándares de trabajo seguro por cada proceso, así como socializar en la Inducción al Cargo.*

*Se tiene registro estadístico, caracterización de incidentes y accidentes laborales.*

*Se tiene definida la metodología a seguir en el reporte y la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo para el Departamento de Risaralda.* *El procedimiento aplica para todos los accidentes e incidentes de trabajo de empleados planta y contratistas del Departamento de Risaralda se está a la espera de aprobación del nuevo procedimiento debido a que el actual no está en su totalidad de manera acorde con las obligaciones de la Resolución 1401 de mayo de 2007,*

1. ***PLAN DE EMERGENCIAS.***

*Se capacita a todos los trabajadores en el plan de emergencia y tiene soportes*

*Se tiene registrada y analizadas las emergencias ocurridas*

*Se han conformado las Brigadas de emergencia, están activas, especializadas e identificadas, tienen un plan de capacitación y entrenamiento mensual, se ejecuta y existen los soportes*

*Se realizan simulacros de emergencias.*

*Se cuenta con brigada contra incendio, evacuación y primeros auxilios*

*Se registran reuniones mensuales*

*Simulacros de emergencia: el último se reporta de 7 minutos con evacuación de 350 personas se realizaron análisis y recomendaciones del simulacro se realizó análisis de condiciones externas donde se puede correr algún tipo de riesgo.*

*Frente a los recursos económicos se tiene de manera relevante especificación para adquirir; adecuaciones en ruta de evacuación alterna, ingreso para personal discapacitado, sillas, ventilación, trajes exigidos según la Resolución 0256 de 2014.*

|  |
| --- |
| **HALLAZGOS** |

**HALLAZGOS POSITIVOS***:*

*Es evidente el compromiso del responsable del proceso de seguridad y salud en el trabajo así como la mejora continua en las obligaciones exigidas según los requerimientos legales aplicables.*

*Actitud y disposición frente al proceso de auditoría, información, documentación precisa y disponible durante las entrevistas sostenidas.*

*El profesional encargado de coordinar las diferentes acciones y actividades de seguridad y salud en el trabajo, evidencia de manera competente los conceptos frente a las obligaciones asignadas.*

*Desde un análisis general se evidencia los elementos e información pertinente que contribuyen a la concepción de un sistema integrado.*

**OBSERVACIÓN:**

*Contemplar las evaluaciones registradas en matriz de identificación, acceso y evaluación de cumplimiento de requisitos legales del SGSST, teniendo en cuenta que esta se evidencia como seguimiento a los artículos aplicables de la norma que se pueden ver en situación de debilidad o un potencial hallazgo negativo.*

*Definir el estado del cumplimiento del plan de acción de requisitos legales que forma parte de la matriz de requisitos legales.*

*Reiterar el compromiso de la política SGSST (El Departamento de Risaralda asignara los recursos humanos, físicos y financieros respectivos para el programa del cumplimiento de salud ocupacional).*

*Es pertinente en todas las inducciones relacionadas con la administración que conforme el Departamento de Risaralda para el 2016, relacionar las obligaciones y compromisos que deben dársele continuidad desde el SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) en términos legales, recursos humanos, físicos y financieros.*

*Todo lo que corresponda a ser objeto desde cualquier proceso identificado, debe tener en cuenta el SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST) debe ser comunicado con el área mencionada, con el fin de evitar reprocesos y situaciones de incumplimiento frente a cualquier necesidad del SGSST que se terminarían reflejando como hallazgos negativos.( contrataciones, convenios entre otras)*

*Se identifican acciones tendientes a tener en cuenta en la matriz de requisitos legales en materia del riesgo psicosocial no se evidencia con claridad el estado de avance.*

|  |
| --- |
| **RECOMENDACIONES** |

*Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).establece en el artículo 37 Transición. Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición' y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del mencionado decreto, de la siguiente manera:*

1. *Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.*
2. *Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.*
3. *Treinta (30) meses para las empresas de' doscientos uno (201) o más trabajadores*

*Considerar de manera oportuna las notas aclaratorias del ARL, en cuanto al Decreto 1072 de 2015, que es conocido también como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* *Recopila todas las normas de carácter reglamentario del sector laboral en Colombia y de cual su análisis es de suma importancia ya que es encarga esta nueva norma es de la compilación de las distintas reglamentaciones preexistentes en materia laboral, indicándose cada norma de dónde proviene originalmente. Así, lo cual permite desde el Gobierno nacional la intención de asegurar la eficiencia, económica y social de sistema legal y así la simplificación del sistema nacional regulatorio.*

|  |
| --- |
| **CONCLUSIONES** |

* *Se evidencia y existe los elementos básicos de la gestión de seguridad y salud ocupacional.*
* *Existe administración de los riesgos en términos de la matriz de identificación de peligros evaluación valoración de riesgos y determinación de controles por cada proceso.*
* *existe matriz de identificación, acceso y evaluación de cumplimiento de requisitos legales del SGSST evaluable y con la programación de un plan de acción.*
* *Se evidencia de manera satisfactoria la divulgación y comunicación de las actividades y acciones en seguridad y salud ocupacional capacitaciones entre otras.*
* *Se capacito a quienes tienen roles de interventoría y obligaciones en la revisión de aportes en ARL AFP Y EPS lo cual permite identificar moras anomalías o no afiliaciones alguno de los sistemas.*
* *Se evidencia una estructura en materia de sistema de gestión que es viable a dar respuesta de las necesidades de un sistema integrado, es importante dejar plasmado que se identificaron fortalezas tendientes a reunir un conjunto de prácticas implantadas encaminadas a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo, no obstante es necesario asignar los recursos disponibles asegurando las mejores condiciones posibles para el desarrollo de sus operaciones .así como el apoyo de todos los niveles de dirección que permitan obtener una implementación en el tiempo de manera satisfactoria.*