



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

**Diagnóstico del estado actual del sistema de gestión de
Seguridad y Salud en el trabajo para asegurar el grado de
cumplimiento del estándar mínimo utilizando la resolución 0312
de 2019 en la Corporación Proyecto de Empuje para
Colaboración y Ayuda Social “PECAS”**

Autor(es)

Edwin Sepúlveda Saldarriaga
Rubén Darío Gómez Ramírez

**Universidad de Antioquia
Facultad de Ingeniería, Departamento Ingeniería Industrial
Medellín-Antioquia, Colombia
2019**





Diagnóstico del estado actual del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para asegurar el grado de cumplimiento del estándar mínimo utilizando la resolución 0312 de 2019 en la Corporación Proyecto de Empuje para Colaboración y Ayuda Social “PECAS”.



Edwin Sepúlveda Saldarriaga
Rubén Darío Gómez Ramírez

Informe de práctica social
como requisito para optar al título de:
INGENIERO INDUSTRIAL

Asesor interno:

Ricardo Antonio Osorno Ospina
Ingeniero Industrial
Con formación avanzada en sistemas integrados de gestión

Asesor externo:

Didier Andrés Upegui Castañeda
Abogado
Especialista en derecho administrativo
Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Universidad de Antioquia
Facultad de Ingeniería, Departamento Ingeniería Industrial
Medellín-Antioquia, Colombia
2019

TABLA DE CONTENIDO

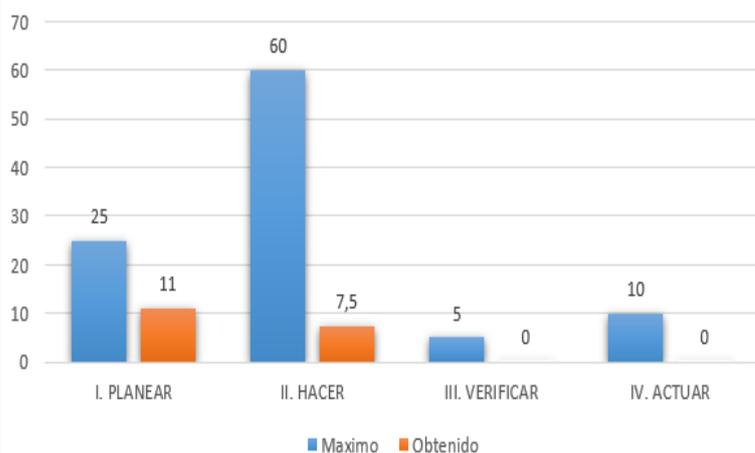
RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	5
MARCO TEÓRICO.....	6
METODOLOGÍA.....	7
ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	8
CARACTERIZACIÓN DE LA CORPORACIÓN “PECAS”	8
ESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
PLANEAR.....	11
HACER.....	20
VERIFICAR.....	33
ACTUAR.....	34
CONCLUSIONES	37
PLAN DE TRABAJO ANUAL.....	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39

RESUMEN

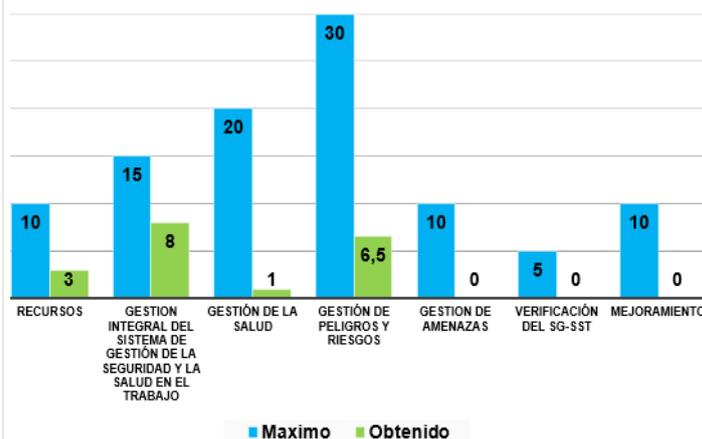
ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LA CORPORACIÓN PROYECTO DE EMPUJE PARA COLABORACIÓN Y AYUDA SOCIAL "PECAS" ANALIZANDO LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Nombre de la empresa:	Corporación Proyecto de Empuje para Colaboración y Ayuda Social PECAS
Nit de la empresa:	811033687-3
No. de trabajadores directos:	20
No. de trabajadores Indirectos:	703
Fecha de realización:	16/07/2020
Realizado por:	Edwin Sepúlveda S. y Rubén Darío Gómez R.
Cargo:	Estudiantes de práctica social
Asesorado por:	DIDIER ANDRES UPEGUI CASTAÑEDA
Cargo:	Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ciudad:	Bello
Departamento de ubicación:	Antioquia
Sector Económico:	Educación
Clase de Riesgo:	I y II

Desarrollo por Ciclo PHVA (%)



Desarrollo por Estandar (%)



CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
<p>El puntaje obtenido fue del 18,5%, este porcentaje es menor al 60%, por lo tanto se deben realizar acciones correctivas de inmediato</p>	CRÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la autoevaluacion de estandares Minimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica, por parte del Ministerio del trabajo.

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un sistema de gestión apoyado en la metodología PHVA, va dirigido a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante, la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo mediante la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro el entorno productivo sea este manufacturero o de servicio.

Es por esto que se ha realizado un diagnóstico al estado actual del sistema en la corporación proyecto de empuje para colaboración y ayuda social "PECAS", en procura de conocer en qué condiciones están actualmente mediante la evaluación de estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019), y poder determinar acciones de mejora que nosotros como estudiantes de práctica podamos desarrollar para continuar generando y promoviendo el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones en el campo laboral, como por ejemplo realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad técnica y profesional.

Se hizo una evaluación inicial del sistema de gestión como punto de partida en la verificación del cumplimiento de la ley 1562 de 2012 que nos ayudará a plantear, realizar, verificar y actuar un plan de acción que permita diagnosticar y ajustar el SG-SST en dicha en la corporación.

OBJETIVOS

Objetivo general

Apoyar la estructuración de condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en la corporación a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales con el fin de mitigar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Objetivos específicos

- Consultar con la empresa el No de trabajadores y las clases de riesgo.
- Consultar la resolución 0312 de 2019 para identificar los estándares mínimos que aplica.
- Aplicar el estándar a la corporación
- Identificar los requisitos por cumplir para elaborar el plan de trabajo anual.
- Realizar el seguimiento de cada criterio que se debe evaluar verificando su cumplimiento desde la normatividad vigente en la corporación

MARCO TEÓRICO

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, LEY 1562 DE 2012, DECRETO 1072 DE 2015, CAPITULO 6.

El objetivo del gobierno con la publicación del decreto 1072 fue de simplificar el sistema colombiano de reglamentación, buscando garantizar más eficiencia económica y social para el sistema legal laboral.

El capítulo 6 del decreto 1072 es donde se establece la obligatoriedad de implantación de un sistema de salud y seguridad en el trabajo en cualquier tipo de empresa independiente del tamaño o de la naturaleza del negocio.

Para los efectos del presente trabajo se aplican las siguientes definiciones según el decreto 1072 de 2015 capítulo 6.

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

METODOLOGÍA

Se realizará una encuesta de grado de desarrollo del programa de salud ocupacional para detectar falencias que se presentan en la corporación en el proceso de SST, igualmente se hará una evaluación inicial del sistema de gestión como punto de partida en la verificación del cumplimiento de la ley 1562 de 2012 que nos ayudará a plantear un plan de acción que nos permita desarrollar o implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en dicha entidad prestadora de servicios educativos.

Luego, se Inspeccionará el cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, verificando punto por punto lo establecido por la ley donde se especifican todos los criterios a tener en cuenta para aplicar todo lo exigido por el decreto 1072 de 2015 capítulo 6, donde se plantean todas las directrices para pasar de un programa de salud ocupacional convencional a un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Detectando estas anomalías, nos permite determinar si los programas que desarrolla la corporación "PECAS" favorecen a sus colaboradores y a otras partes interesadas de acuerdo con sus necesidades, y si se ajustan a las características exigidas del país y del sector económico.

A fin de proporcionar unos requisitos mínimos de salud, higiene y seguridad en el lugar de trabajo y con los objetivos de proteger de forma integral la salud de los empleados, abordaremos todos los ítems que se deben tener en cuenta para el desarrollo del estándar mínimo del SG-SST, el cual debe ser permanente y además de que es un requisito legal lo deben tener como un medio para lograr su objeto social.

ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El presente tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

CARACTERIZACIÓN DE LA CORPORACIÓN “PECAS”

Es una Persona Jurídica sin ánimo de lucro, con domicilio principal en el Municipio de Bello –Antioquia- y subsedes en varios Municipios del Departamento de Antioquia.

El objeto social se fundamenta en el apoyo, colaboración y ayuda a iniciativas comunitarias y de carácter público, en beneficio de la propia comunidad, contribuyendo a la formación de niños, jóvenes y adultos, brindando educación formal para el trabajo y el desarrollo humano, orientando la formación integral de las personas en el área social, ciencia y tecnología, así como en la capacitación de competencias ciudadanas y competencias laborales generales, para que sean ciudadanos idóneos y competentes, habilitados para la vida y el trabajo.

En su dimensión administrativa, es una corporación con un modelo flexible de organización, funcionamiento y liderazgo, que busca aportar a la construcción de una sociedad antioqueña y bellanita justa, participativa y solidaria.

Sus procesos educativos, administrativos y operativos están certificados por el ICONTEC, pues se otorgó Certificado de Gestión de Calidad bajo la norma NTC-ISO 9001:2015 con relación al diseño y prestación de servicios de educación inicial en la atención integral a la primera infancia; educación formal regular en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media técnica, educación de adultos en ciclos lectivos especiales integrados –CLEI- en los niveles de básica primaria, básica secundaria y media académica; y educación para el trabajo y desarrollo humano a través de las técnicas laborales por competencias.

Así mismo, cuentan con certificación en la calidad bajo las normas técnicas NTC 5555 **SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PARA INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO** y NTC 5581 **PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO** otorgado por el ICONTEC.

Misión

La corporación proyecto de empuje para colaboración y ayuda social –PECAS-, es una entidad sin ánimo de lucro, que presta servicios educativos en educación regular (básica y media), educación de Adultos, formación para el trabajo y desarrollo humano y atención integral a la Primera Infancia, contribuyendo al desarrollo de ciudadanos competentes para la sociedad.

Visión

Ser una entidad prestadora de servicios educativos reconocida a nivel local y nacional por liderar procesos de formación integral de niños, jóvenes y adultos, en pro de su desarrollo productivo, tecnológico, técnico científico, para la construcción de la paz en nuestra sociedad.

Tabla No 1 Información empresarial

Razón social	Corporación proyecto de empuje para la colaboración y ayuda social -PECAS-
NIT	811033687-3
Dirección	Carrera 50 No. 27 B - 71 Local 108 BELLO-ANTIOQUIA
Actividad económica	Prestadora de servicios educativos integrales para la construcción del desarrollo social y humano
Clase de riesgo	I y II

Organigrama de la corporación

La jerarquía de la compañía está determinada por el organigrama, donde los diferentes procesos colaboran y contribuyen a servir a un objetivo común. La jerarquía se basa en una organización formal, donde el trabajo se delega a cada individuo de la organización, y se permite analizar la autoridad, responsabilidad y rendiciones de cuenta. Permite también el concepto de especialización y decisión del trabajo para una mayor cohesión con el trabajo en equipo.

Se observa que en el organigrama no aparece el asesor del SG-SST, se entiende que el rol lo tienen el asesor jurídico pero la pertinencia de este debe de figurar, igualmente

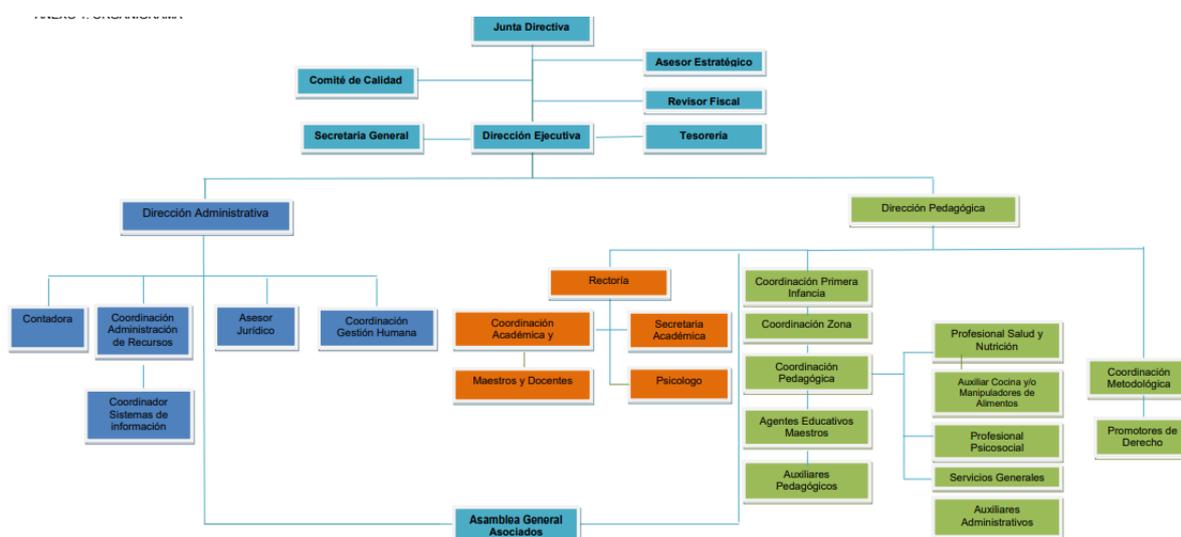


Gráfico No 1 Organigrama de la corporación -PECAS-

un asesor debe ubicarse como asesor y no como parte de la estructura orgánica, revisen como está ubicado el asesor estratégico.

Descripción sociodemográfica.

Tabla No 2 Descripción sociodemográfica. Fuente propia

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
De planta.	11	9	20
Contratistas.	350	250	600
Por prestación de servicio.	40	63	103
TOTAL	401	322	723

Horarios de trabajo

Las áreas administrativas tienen el siguiente horario laboral de lunes a viernes 8 am a 5 pm y sábados de 8 am a 12 del pm.

Los colaboradores manejan horarios diferentes y varían dependiendo de la programación del trabajo y del proyecto a realizar.

Estructura orgánica del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se propone la siguiente estructura orgánica del proceso SST.



Gráfico No 2 Estructura Orgánica propuesta del SG-SST

ESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para la estructuración del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo se establece el ciclo PHVA nombrado de una manera diferente e iniciando con una evaluación inicial del sistema, el cual sirve como base para identificar las falencias o el grado en el cual se encuentra el SG-SST.

Tabla No.3 Ciclo PHVA

PLANEAR	PLANIFICACIÓN
HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS
VERIFICAR	AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO
ACTUAR O AJUSTAR	ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

Dentro de la planeación se busca fortalecer cada uno de los aspectos enmarcados en el ciclo PHVA, o como se conoce dentro del decreto planeación, implementación, auditoría y acciones de mejora.

Teniendo como base la resolución 0312 de 2019, se realiza el siguiente diagnóstico teniendo en cuenta los Estándares Mínimos que toda Corporación debe cumplir con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores

PLANEAR

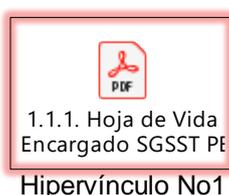
- *Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*

1.1.1 RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG -SST.

Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Corporación PECAS a designado al señor Didier Andrés Upegui Castañeda, quien además desempeña el cargo de asesor jurídico y capacitador.

El señor Upegui es profesional graduado en Derecho (Universidad de Antioquia) y Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional (Fundación Universitaria María Cano).

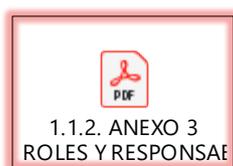


1.1.2 RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG -SST.

Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.

La Corporación PECAS manifiesta que cada uno de los participantes en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, tienen definidos unos roles y responsabilidades determinadas, las cuales están debidamente documentadas con el fin de que sean conocidos por todas las personas que intervengan.

El documento adjunto (roles y responsabilidades), determina para cada rol una serie de responsabilidades que deben ser realizadas para dar cumplimiento efectivo al SG-SST.



Hipervínculo No2

1.1.3 ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG -SST.

Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.

En la rendición de cuentas no se cumple ya que se tiene que analizar todo el sistema de gestión, no se identifican las relaciones de necesidades de los recursos tanto humanos como económicos, se deben de presentar necesidades específicas que se deben avalar en dicha reunión.



Hipervínculo No3

1.1.4 AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.

La Corporación PECAS tiene afiliados a sus trabajadores al sistema general de riesgos laborales, mediante la ARL SURA.

Se tienen definidas las clases de riesgo I y II, dependiendo de las actividades que allí se desarrollan.

NOMBRE DE LA ARL	ARL SURA
Clase de Riesgo	
CLASE I	Personal administrativo que permanece en oficina, no visita obras, ni clientes. Personal de archivo, recursos humanos, sistemas, nomina, contabilidad, entre otros.
CLASE II	Auxiliares de cocina, manipuladores de alimentos.

Tabla No 4 Clase de Riesgo por actividad

El documento que se presenta por parte de la Corporación del pago de seguridad social, no es una evidencia de pago, es una evidencia de una consulta realizada ante el ministerio del trabajo.

Se propone evaluar nuevamente los puestos de trabajo, ya que pueden estar mal clasificados dentro de la clase de riesgo, como ejemplo se expone a los docentes que se encuentran en zonas de alto riesgo de violencia, donde el riesgo por el desarrollo de estas funciones debería ser el más alto.



Hipervínculo No4

1.1.5 PAGO DE PENSIÓN TRABAJADORES ALTO RIESGO.

En el caso que aplique, identificar a los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y cotizar el monto establecido en la norma, al Sistema de Pensiones.

La representante legal de la Corporación PECAS indica que no se tienen trabajadores, ni contratistas que se dediquen en forma permanente a realizar trabajos o actividades de alto riesgo ni cotización de pensión especial.

A continuación, se adjunta certificación de no trabajadores en actividades de alto riesgo”, firmada por la representante legal, la señora Luz Mery Muñoz Múnera.



Hipervínculo No5

1.1.6 CONFORMACIÓN COPASST / VIGÍA

Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Seguridad y Salud en el trabajo en la Corporación PECAS. Por

tal motivo, cada dos años según el decreto 1295 de 1994 se publica la convocatoria para la conformación del COPASST y de esta manera los empleados puedan buscar acuerdos con las directivas y responsables del Sistema de seguridad y salud en el trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

Se evidencia convocatorias y actas de conformación del COPASST. Se informa que para este año 2020 se debe realizar nuevamente la convocatoria para la conformación del el COPASST / Vigía según sea el caso.



1.1.7 CAPACITACIÓN COPASST / VIGÍA.

Capacitar a los integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que les asigna la ley.

Se presenta como evidencia que periódicamente se realizan capacitaciones a los colaboradores de la Corporación en cuanto al COPASST, en estas se explica que es el comité, cómo es su conformación, cuáles son las funciones y la vigencia de sus representantes.



1.1.8 CONFORMACIÓN COMITÉ CONVIVENCIA.

Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.

Se tienen presentaciones, convocatorias y actas de formación del comité convivencia. Se informa que para este año 2020 se debe realizar nuevamente la convocatoria para el comité de convivencia.



- *Capacitación en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*

1.2.1 PROGRAMA CAPACITACIÓN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN - P Y P.

Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.

Se tiene plan de capacitación Aburrá Norte y Sur, Bajo Cauca, Oriente y Penderisco respectivamente, pero no se tiene evidencia del cumplimiento de estas actividades.

Se debe tener un plan con un cronograma específico que aplique a toda la Corporación.



Hipervínculo No9

1.2.2 CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG -SST, ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN - P Y P.

Realizar actividades de inducción y reinducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar que incluya entre otros la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Se evidencia un plan de inducción y reinducción para una sola sede. Se debe ejecutar un plan de inducción y reinducción que aplique para toda la Corporación.



Hipervínculo No10

1.2.3 RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG -SST CON CURSO (50 HORAS).

El responsable del Sistema de Gestión de SST realiza el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo.

Curso virtual SG-SST 50 horas por parte del gestor Daniel Alejandro Bedoya. El coordinador del SG-SST y los demás miembros del COPASST no lo han realizado, se debe tener en cuenta la resolución 4927 del 2016 artículo 2.



Hipervínculo No11

- *Política de seguridad y salud en el trabajo*

2.1.1 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST.

Establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

La Política debe ser fechada y firmada por el representante legal y expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como mínimo el compromiso con:

- ***La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y con los respectivos controles.***
- ***Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua.***
- ***El cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.***

Se adjunta la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, junto con sus objetivos. Este documento fue firmado el día 16 de junio del 2018, por la entonces directora ejecutiva y representante legal de la Corporación, la señora Paula Andrea Roldan Palacio. No cumple requisito, se debe tener en cuenta que las políticas deben ser revisadas y avaladas una vez al año, actualizadas de ser necesarios y ser firmados por el empleador.



Hipervínculo No12

- *Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST*

2.2.1 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Definir los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST, los cuales deben ser claros, medibles, cuantificables y tener metas, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario y se encuentran en documento firmado por el empleador.

Se adjuntan los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, este documento fue firmado el día 16 de junio del 2018, por la entonces directora ejecutiva y representante legal de la Corporación, la señora Paula Andrea Roldan Palacio. No cumple requisito, se debe tener en cuenta que estos objetivos deben ser revisado y avalados una vez al año, actualizados de ser necesarios y ser firmados por el empleador.



Hipervínculo No13

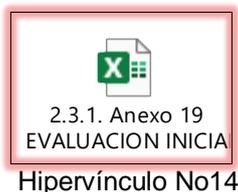
- *Evaluación inicial del SG-SST*

2.3.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SG – SST.

Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.

Debe ser realizada por el responsable del Sistema de Gestión de SST o contratada por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realiza evaluación inicial, decreto 1443.

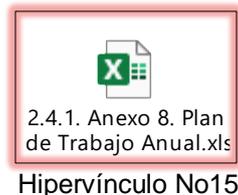


- *Plan anual de trabajo*

2.4.1 PLAN ANUAL DE TRABAJO.

Diseñar y definir un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.

Se evidencia plan de trabajo anual del año 2019, pero este plan está sin diligenciar.

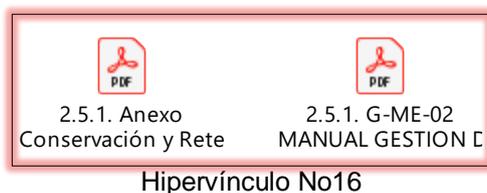


- *Conservación de la documentación*

2.5.1 ARCHIVO O RETENCIÓN DOCUMENTAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG -SST.

Contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST.

En la corporación se tiene evidencia de archivos destinados para la documentación del SG-SST. Además, se adjunta un manual de gestión documental y guía para la elaboración de documentos y un anexo que indica cómo debe ser la conservación y retención de documentos del SG-SST.

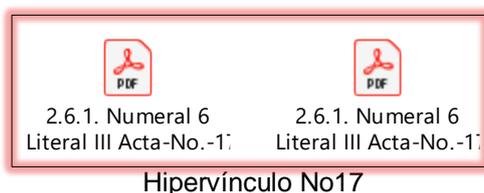


- *Rendición de cuentas*

2.6.1 RENDICIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO.

Realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa.

Se evidencia el acta 175 para año 2018 y acta 186 para año 2019 numeral 6 literal 3 seguridad social, seguridad y salud, para rendición de cuentas. Según el decreto 1072 no se cumplen con los ítems especificados para su diligenciamiento y gestión.



- *Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo*

2.7.1 MATRIZ LEGAL.

Definir la matriz legal que contemple las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.

Se tiene como evidencia la matriz legal. En la ubicación se referencian algunos links los cuales no son seguros para identificar la norma ya que estos pueden cambiar con el tiempo, se recomienda bajar la norma y luego con un hipervínculo ubicarla.



- *Comunicación*

2.8.1 MECANISMOS DE COMUNICACIÓN, AUTO REPORTE EN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG -SST.

Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.

Se presentan como evidencia medios de comunicación como Correos electrónicos, whatsApp, afiches o carteleras, etc. De igual manera debe existir un plan de comunicación constante y definido donde se esté informando como están las cosas, que decisiones se han tomado y qué cambios se han ejecutado o están por ejecutarse en la Corporación.



Hipervínculo No19

- *Adquisiciones*

2.9.1 IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN PARA ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS EN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG -SST.

Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios.

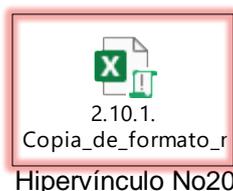
No se presenta ningún registro o soporte donde se evidencie la evaluación para adquisición de productos y servicios desde el SG-SST.

- *Contratación*

2.10.1 EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS.

Establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

Los registros entregados pertenecen más a una evaluación de proveedores desde el Sistema de Gestión de Calidad SG-C, donde se evalúan características y especificaciones distintas a las que se deben evaluar desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST.



Hipervínculo No20

- *Gestión del cambio*

2.11.1 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE CAMBIOS INTERNOS Y EXTERNOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG -SST.

Disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.

Se evidencia procedimiento de gestión del cambio, teniendo en cuenta la situación actual en temas relacionados al COVID-19 y junto con el decreto 666 del año 2020, se deben empezar a implementar todos los protocolos de bioseguridad exigidos por la ley.



Hipervínculo No21

HACER

- *Condiciones de salud en el trabajo*

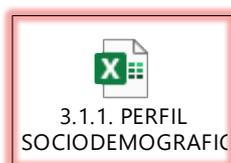
3.1.1 EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL.

Recolectar información actualizada de todos los trabajadores del último año: la descripción sociodemográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.

Según el requisito de la resolución 0312, se requiere documentación donde se encuentre toda la información sociodemográfica consolidada de los trabajadores, teniendo en cuenta el decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.6.2, donde se debe identificar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores y debe incluir lo siguiente: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, ocupación, área de trabajo, edad, género y turno de trabajo, se debe llevar un registro debidamente diligenciado de cada trabajador. Debe incluir también el diagnóstico de condiciones de salud que evidencien la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre las condiciones de salud de los trabajadores, igualmente los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.

Aunque se entrega un archivo con información sociodemográfico de los empleados, no cumple con los criterios exigidos por la norma para su cumplimiento. Se evidencia falta de información y diligenciamiento parcial de los registros requeridos.

Por último, se debe tener en cuenta el decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.12 – **Documentación:** *Se establece que el empleador debe mantener disponible y debidamente diligenciado y actualizado el informe de las condiciones de salud junto con el perfil sociodemográfico de los empleados.*



Hipervínculo No22

3.1.2 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD.

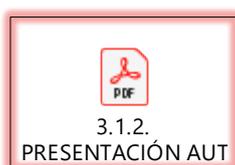
Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades

identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.

Teniendo en cuenta la resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y formas de programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país y según el artículo 2, el programa de salud ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene 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.

Cuando se habla de actividades de promoción y prevención, según el artículo 10 de la resolución 1016, se refiere a los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo y tienen como finalidad la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

En los registros presentados no se encuentra ninguna actividad de promoción y prevención ni tampoco asociadas al programa de vigilancia epidemiológica desarrolladas conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial que debe incluir como mínimo lo siguiente: accidentes de trabajo, enfermedades laborales y matriz de peligros.



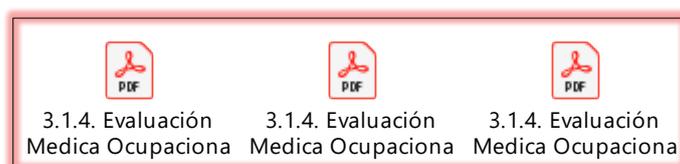
Hipervínculo No23

3.1.3 INFORMACIÓN AL MÉDICO DE LOS PERFILES DEL CARGO.

Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.

Se tienen definidos los perfiles y funciones del cargo, más no lo que solicita la norma donde se deben definir los riesgos y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva, los cuales se le deben remitir al médico de SST para que se realicen las respectivas evaluaciones ocupacionales a los trabajadores, adicionalmente, se deben tener definidas las responsabilidades de SST en cada cargo.

La información suministrada no cumple con los requisitos exigidos por la norma.



Hipervínculo No24

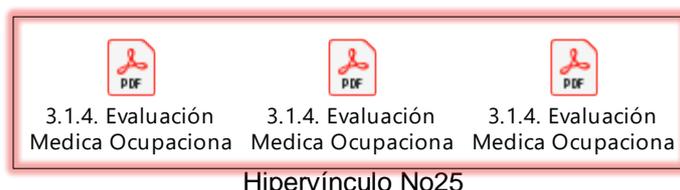
3.1.4 REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.

Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.

Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.

Comunicar por escrito al trabajador los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.

Se debe verificar el 100% de la existencia de los registros de los certificados de aptitud y no de manera parcial, adicionalmente no se tiene registro donde se debe hacer un seguimiento de evaluaciones médicas periódicas a los trabajadores.



3.1.5 CUSTODIA DE HISTORIAS CLÍNICAS.

Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.

Se debe tener por escrito y firmado que la custodia de las historias clínicas de los trabajadores estará bajo la responsabilidad del médico ocupacional.

El documento entregado por la Corporación, llamado “Anexo Conservación y Retención Documentos SGSST”, presenta las siguientes observaciones:

Falta reseña de documentos exigidos según decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.4.12. Se trata de dieciséis (16) documentos que se deben mantener actualizados y disponibles para su revisión, esta información se encuentra dividida en los procedimientos sin justificación alguna.

En la página número dos (2) del anexo se encuentra un error de escritura: ACESO; debe ser ACCESO, igualmente se tiene el mismo error de escritura en la página tres (3).



3.1.6 RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES MÉDICO / LABORALES.

Cumplir las restricciones y recomendaciones médicos laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.

Adecuar el puesto de trabajo, reubicar al trabajador o realizar la readaptación laboral cuando se requiera.

Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.

Se presenta certificado elaborado por la Corporación, donde se evidencia NO tener restricciones ni recomendaciones médico/laborales. Esta información no fue posible validarla, ya que no se tiene consolidado el informe sobre las condiciones de salud de los trabajadores resultado de las evaluaciones médicas ocupacionales.



3.1.7 ESTILO DE VIDA Y ENTORNOS SALUDABLES.

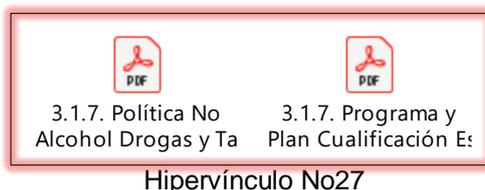
Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.

Se presentan las políticas de estilo de vida y entornos saludables referente al consumo de alcohol, farmacodependencia y tabaquismo, más no se presentan los programas respectivos ni los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.

Se debe resaltar que en las políticas debe establecerse que en ningún acto social programado por la empresa se ofrecerán bebidas alcohólicas.

El programa que presenta la Corporación PECAS, es un programa de formación que no apunta al requisito.

Se debe tener en cuenta la Ley 28 del 26 de diciembre del año 2005, referente a las medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de productos del tabaco, en la cual se especifica la prohibición de fumar en centros de trabajo públicos y privados.



3.1.8 SERVICIOS DE HIGIENE. (AGUA POTABLE, SERVICIOS SANITARIOS Y DISPOSICIÓN DE BASURAS).

Contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras.

Se evidencia que se cuenta con agua potable permanentemente, servicios sanitarios y mecanismos para disponer basuras. Estas evidencias se presentan de manera parcial, se debe presentar las evidencias del cumplimiento del 100% de las sedes de la Corporación.

El área de fumadores no se cumple en cumplimiento de la Ley 28 del 26 de diciembre del 2005.



3.1.9 ELIMINACIÓN ADECUADA DE RESIDUOS SÓLIDOS, LÍQUIDOS O GASEOSOS.

Eliminar los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos, de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.

Se evidencia control por medio de políticas ambientales para el tratamiento de aguas negras y eliminación de residuos sólidos y gaseosos.

Estas evidencias se presentan de manera parcial, ya que no se presentan evidencias del cumplimiento en el 100% de las sedes de la Corporación.



Hipervínculo No28

- *Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo.*

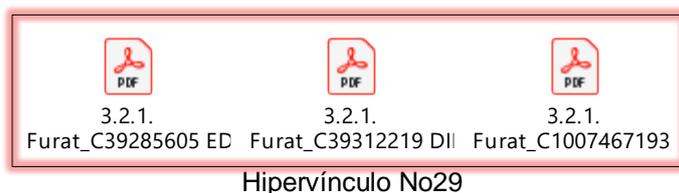
3.2.1 REPORTE DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL A LA ARL, EPS Y DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas.

Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como las enfermedades diagnosticadas como laborales.

Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.

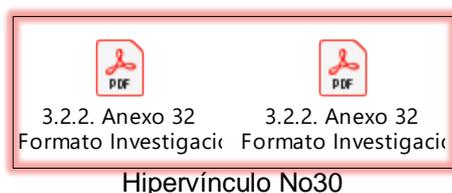
Se presentan tres (3) investigaciones de accidentes de trabajo, seleccionadas parcialmente por la Corporación sin el debido proceso, no se presenta el consolidado de los accidentes presentados durante el periodo 2019, el cual es el insumo de donde se deben seleccionar los FURAT para su diagnóstico y revisión.



3.2.2 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDAD LABORAL.

Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales con la participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.

Se presentan dos (2) investigaciones de accidentes de trabajo con la participación del COPASST, seleccionadas parcialmente por la Corporación sin el debido proceso, no se presenta el consolidado de los accidentes presentados durante el periodo 2019, el cual es el insumo de donde se deben seleccionar las investigaciones de accidentes, incidentes y enfermedades laborales para su diagnóstico y revisión.

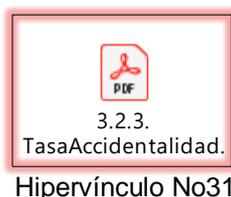


3.2.3 REGISTRO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, así como de las enfermedades laborales que se presentan; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.

El documento presentado por la Corporación no cumple según el estándar, se debe llevar un registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, así como las enfermedades laborales que se presentan, elaborado por parte de la entidad PECAS.

Este registro estadístico debe llevar los datos de lo ocurrido en el año analizado y el año inmediatamente anterior.



- *Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.*

3.3.1 SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD Y ENFERMEDAD LABORAL.

Medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).

Se presentan datos estadísticos de la información solicitada desde los sistemas de la ARL Sura, más no se tiene un análisis y un consolidado de la información por parte de la Corporación que permita medir la eficacia de las campañas de autocuidado implementadas.



3.3.2 MEDICIÓN DE LA FRECUENCIA DE LOS INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

Medir la frecuencia de los accidentes como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.).

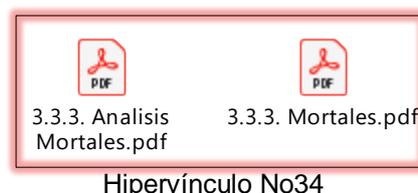
Se presentan datos estadísticos de la información solicitada desde los sistemas de la ARL Sura, más no se tiene un análisis y un consolidado de la información por parte de la Corporación que permita medir la eficacia de las campañas de autocuidado implementadas.



3.3.3 MEDICIÓN DE LA MORTALIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

Medir la mortalidad por accidentes como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).

Se adjunta certificación por parte de la ARL Sura donde se evidencia la NO existencia de accidentes mortales para el periodo que comprende desde 01/enero/2019 hasta 31/diciembre/2019.



3.3.4 MEDICIÓN DE LA PREVALENCIA DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

Medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una 1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial, entre otros).

La Corporación entrega por medio de una consulta a la ARL Sura un reporte del año 2019, donde se evidencia la NO existencia de prevalencia de enfermedades laborales.

Se debe entregar información estadística de la prevalencia presentada a través del tiempo, donde se pueda realizar un análisis estadístico por medio de datos y gráficos que brinden información que permitan tomar acciones tanto preventivas como correctivas de las enfermedades laborales, para luego poder clasificarlas según el peligro que las generó.



Hipervínculo No35

3.3.5 MEDICIÓN DE LA INCIDENCIA DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

Medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que la generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros).

La Corporación entrega por medio de una consulta a la ARL Sura un reporte del año 2019, donde se evidencia la NO existencia de incidencia de enfermedades laborales.

Se debe entregar información estadística de la incidencia presentada a través del tiempo, donde se pueda realizar un análisis estadístico por medio de datos y gráficos que brinden información que permitan tomar acciones tanto preventivas como correctivas de las enfermedades laborales, para luego poder clasificarlas según el peligro que las generó.



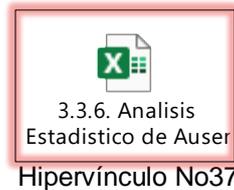
Hipervínculo No36

3.3.6 MEDICIÓN DEL AUSENTISMO POR INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

Medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).

Se lleva registro consolidado de los ausentismos laborales para el año 2019 más NO se presenta lo definidos por el estándar, por tanto, se solicita los resultados de la medición para el año analizado y el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento que lo generó.

Se debe realizar una clasificación del origen, tales como: físicos, ergonómicos, biomecánicos, químicos, públicos, psicosociales, de seguridad, entre otros. En la práctica se hace por tipo de contingencia: enfermedad general, enfermedad laboral, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, entre otras causas.



- *Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.*

4.1.1 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE PELIGROS.

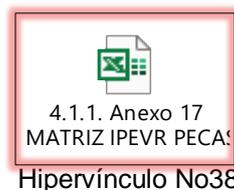
Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y respecto de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.

Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.

Se tiene matriz de peligros diligenciada y valorada conforme a los riesgos definidos por cada una de las sedes de acuerdo con el criterio. Se tiene aplicada una metodología que permite identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos según su origen con alcance sobre todos los procesos.

Se parte desde el principio de la buena fe, ya que no es posible realizar visitas de forma presencial a las instalaciones de la Corporación para comprobar e identificar por medio de la observación directa los peligros y riesgos que se pueden presentar en el lugar. Por controles y protocolos de bioseguridad se origina un aislamiento obligatorio preventivo por causa del SARS COV 2 COVID-19 que no permite el ingreso a ninguna de las sedes de la Corporación.

Se deja como observación la actualización de las fechas cada vez que se genere un evento o se realice su revisión anual periódica, teniendo en cuenta la participación de todos los niveles de la empresa.



4.1.2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS CON PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA.

Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento

catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.

No se entregó información actualizada referente a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, se debe tener presente que como mínimo se debe hacer una revisión una vez al año y cada vez que ocurra un evento mortal o catastrófico o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones o maquinarias o equipos.



4.1.3 IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS PELIGROS.

En las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, priorizar los riesgos asociados a las mismas y realizar acciones de prevención e intervención al respecto.

Se entrega ficha técnica de tres (3) productos: Hipoclorito de sodio, alcohol y jabón antiséptico, más no se evidencia la existencia de áreas destinadas para el almacenamiento y manipulación de estas sustancias catalogadas como toxicidad aguda.

Se debe tener presente que las sustancias catalogadas con toxicidad aguda deben cumplir los Criterios del *Sistema Globalmente Armonizado SGA*. Además, la Ley 55 de 1993 indica que los productos químicos deben llevar una etiqueta con información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban llevarse.



4.1.4 REALIZACIÓN DE MEDICIONES AMBIENTALES, QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS.

Realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.

El documento entregado no cumple por lo establecido en la resolución 0312. Se deben entregar soportes de las mediciones ambientales realizadas y la revisión de estos resultados con el COPASST.

Las revisiones ambientales se deben realizar a los riesgos prioritarios anteriormente identificados, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.



- *Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos.*

4.2.1 SE IMPLEMENTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL / PELIGROS.
Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.

No se entregan evidencias requeridas según el estándar, solo se entrega un documento realizado por la ARL Sura donde se describen de manera general las caídas a nivel y a diferente nivel, pero no se evidencia su implementación dentro de la Corporación como medidas de prevención y control.

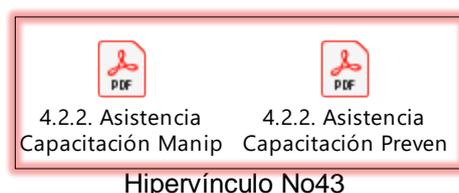


4.2.2 SE VERIFICA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL.

Verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).

No es posible realizar visitas de forma presencial a las instalaciones de la Corporación para comprobar e identificar por medio de la observación directa los peligros y riesgos que se pueden presentar en el lugar. Por controles y protocolos de bioseguridad se origina un aislamiento obligatorio preventivo por causa del SARS COV 2 COVID-19 que no permite el ingreso a ninguna de las sedes de la Corporación.

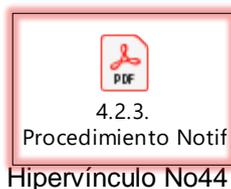
De igual forma no se entregar por parte de la Corporación el programa de capacitación aplicado hacia los trabajadores. No se tiene evidencia del cumplimiento de las medidas de prevención y control.



4.2.3 HAY PROCEDIMIENTOS, INSTRUCTIVOS, FICHAS, PROTOCOLOS.

Elaborar procedimientos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo cuando se requiera y entregarlos a los trabajadores.

Se tienen establecidos procedimientos para la notificación, reporte e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo, aplicados a los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo SST.

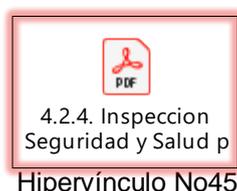


4.2.4 INSPECCIÓN CON EL COPASST O VIGIA.

Elaborar formatos de registro para la realización de las visitas de inspección.

Realizar las visitas de inspección sistemática a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del COPASST.

Se entrega documento de inspecciones de seguridad y salud por áreas de forma parcial y no general de toda la Corporación. No se evidencia la participación del COPASST.



4.2.5 MANTENIMIENTO PERIÓDICO DE INSTALACIONES, EQUIPOS, MÁQUINAS, HERRAMIENTAS.

Realizar el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, de acuerdo con los informes de las visitas de inspección o reportes de condiciones inseguras y los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.

No se presenta ningún registro o soporte donde se evidencie el cumplimiento con los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipos y maquinarias.

4.2.6 ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL -EPP-.

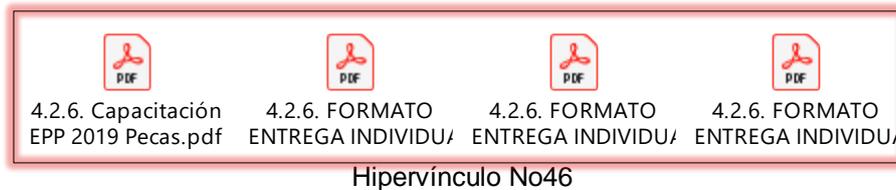
Suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal que se requieran y reponerlos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos.

Verificar que los contratistas y subcontratistas entregan los elementos de protección personal que se requiera a sus trabajadores y realizan la reposición de los mismos oportunamente, conforme al desgaste y condiciones de uso.

Realizar la capacitación para el uso de los elementos de protección personal.

Se tiene como evidencia algunos soportes de entrega de elementos de protección personal, pero no se tiene una matriz de EPP donde se pueda verificar por oficio o actividad laboral los implementos requeridos y entregados para dicha labor. Igualmente, no se presentan soportes de capacitación en el uso y manejo de estos elementos al personal contratado.

Adicionalmente, los formatos de EPP no cuentan con código, fecha ni versión, por lo tanto, no cumplen con los requisitos para el control documental.



- *Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.*

5.1.1 SE CUENTA CON EL PLAN DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS.

Elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad.

Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año.

El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado.

No se entrega por parte de la Corporación un plan de emergencias a nivel general, solo de manera particular se suministra información del Centro de Desarrollo Infantil CDI Santa Rita, el cual no cuenta con la señalización de áreas e identificación de salidas de emergencia y tampoco cuenta con las actas de los simulacros realizados, ni de la participación de todos los trabajadores.

Se debe tener en cuenta que como mínimo se deberá realizar un simulacro de emergencias cada año y el plan debe contemplar todas las jornadas de trabajo en todas las áreas y este debe ser divulgado a todo el personal.



Hipervínculo No47

5.1.2 BRIGADA DE PREVENCIÓN CONFORMADA, CAPACITADA Y DOTADA.

Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa.

Se solicita a la Corporación documento donde esté conformada la brigada de emergencias, igualmente los soportes de la capacitación y entrega de la dotación. Se debe resaltar que dicha información debe ser entregada de manera general de todas las sedes de la Corporación y no de manera parcial.

Se debe evidenciar la convocatoria a conformar la brigada y la capacitación recibida para atender las emergencias que se puedan presentar.

La documentación entregada por la Corporación no cumple con el estándar.



VERIFICAR

- *Gestión y resultados del SG-SST.*

6.1.1 DEFINICIÓN DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de la presente Resolución. Tener disponibles los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos de SST definidos en la presente Resolución.

Según la resolución 0312 de 2019, artículo 30 -*Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo*- “a partir del año 2019 la empresa anualmente llevará un registro de los indicadores del SST, entre los cuales se determinarán: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentabilidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia en la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica”.

Los documentos proporcionados por la Corporación no cumplen en lo mínimo con el estándar. Adicionalmente la información fue descargada desde los sistemas de la ARL Sura y no desde los sistemas de información propios de la Corporación.



6.1.2 AUDITORÍA ANUAL

Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se entrega como evidencia un acta de auditoría de estándares, la cual no cumple con los criterios exigidos por la resolución 0312, ya que esta acta fue realizada por la persona encargada del SST y el asesor externo de calidad y no se detecta la participación del COPASST en dicha auditoría. Además, no se presenta el programa donde se muestren todos los aspectos que se deben definir para llevar a cabo una auditoría.



6.1.3 REVISIÓN ANUAL POR LA ALTA DIRECCIÓN, RESULTADOS Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA.

Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST , resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.

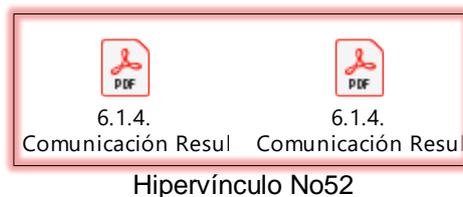
Se entrega como evidencia un acta de socialización con la alta dirección, la cual no cumple con los criterios exigidos por la resolución 0312, ya que esta acta fue realizada por la persona encargada del SST y el asesor externo de calidad. En dicha acta se informa de la reunión que se ha tenido con la junta directiva y la asamblea general de asociados, donde se juntan a revisar el acta de auditoría, que no cumple con los aspectos señalados en los trece (13) numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 del 2015, -alcance de la auditoría del cumplimiento del SST-.



6.1.4 PLANIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA CON EL COPASST.

Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST y comunicar los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.

Se entrega comunicado de auditoría de estándares mínimos al COPASST y al encargado del SG-SST, aunque existen dichos comunicados exigidos por el estándar, esta auditoría es para revisar los estándares mínimos más no para auditar el SG-SST, el cual debe cumplir con los trece (13) numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 del 2015 -alcance de la auditoría del cumplimiento del SST-.



ACTUAR

- *Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.*

7.1.1 ACCIONES PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS.

Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.

Los documentos entregados por la Corporación, son presentaciones por parte de la ARL Sura. No se evidencia documentación de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas por parte de la Corporación PECAS.



Hipervínculo No53

7.1.2 ACCIONES DE MEJORA CONFORME A LA REVISIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN.

Quando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.

Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

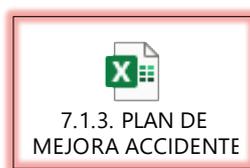
No se presenta ningún registro o soporte donde se evidencie la toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora.

7.1.3 ACCIONES DE MEJORA CON BASE EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.

Definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y la determinación de sus causas básicas e inmediatas, así como de las enfermedades laborales.

Solicitar la evidencia documental de las acciones de mejora planteadas conforme a los resultados de las investigaciones realizadas y verificar su efectividad.

No se entrega por parte de la Corporación un plan de mejora a nivel general, solo de manera particular se suministra información del CDI Mara, perteneciente al municipio de Caucaasia, el cual no cuenta con los requerimientos y recomendaciones de las autoridades administrativas y de las autoridades de riesgos laborales.



Hipervínculo No54

7.1.4 PLAN DE MEJORAMIENTO.

Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas y de las administradoras de riesgos laborales.

No se presenta ningún registro o soporte donde se evidencie la implementación de medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL.

CONCLUSIONES

- Al realizar el diagnóstico en la Corporación “PECAS” en la aplicación de la resolución 0312 de 2019 expedida por el ministerio del trabajo a partir del 13 de febrero de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, se evidenciaron demasiadas no conformidades que no cumplen con los criterios exigidos en la norma, los documentos entregados carecen de mucha información, unos pocos certificando cuentan con la implementación según lo solicitado. Se deben estructurar acciones tanto correctivas como estructurales que permita a la Corporación mejorar su sistema de gestión de SST, buscar asesoramiento en conjunto con la administradora de riesgos laborales ARL con el fin de subsanar todas estas falencias que presentan y encontrar estrategias que les permita asegurar un sistema que beneficie a toda la Corporación.
- En conjunto con la alta dirección, el COPASST, el encargado del SG-SST y todos los colaboradores de la Corporación se deben tener en cuenta en los planes de los programas que exige la resolución 01016 de 1989, el cual habla de los programas de salud ocupacional y estilos de vida saludables y es el punto de partida para trascender al SG-SST. Es muy importante resaltar este ítem evaluado por el estándar puesto que de este se desprende un sin número de acciones preventivas que ayudan a mitigar los accidentes de trabajo y los riesgos asociados a las enfermedades laborales.
- El presente trabajo tuvo por objeto diagnosticar las directrices de obligatorio cumplimiento para la estructuración y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector corporativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
- Debido al cumplimiento que debe realizar la corporación en los distintos aspectos de la normas enmarcados en el ciclo PHVA, se deja como propuesta un PLAN DE TRABAJO ANUAL el cual debe ser revisado cada año, este le permitirá llevar un mejor seguimiento y control de todas las actividades allí descritas, esto con el fin de que se puedan estructurar estrategias organizacionales que incluyan el cumplimiento de los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo y oriente en la definición de planes que ayuden con la identificación de peligros y valoración de los riesgos siempre en busca de la protección de la salud de los trabajadores, estos deben ser comunicados e informados a todos los niveles de la Corporación por los medios o canales definidos, los canales pueden ser por medio de la página web corporativa, inducciones, carteleras entre otros.

PLAN DE TRABAJO ANUAL

El plan de trabajo se debe elaborar desde cada sede que tenga vínculo con la Corporación con base en sus prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo, se debe realizar un análisis desde la matriz de riesgos y peligros donde se debe priorizar los riesgos que se buscan controlar, también se debe buscar fortalecer aspectos como la comunicación, basados en el sistema de vigilancia psicosocial, los hábitos de vida saludables con la prevención de enfermedades y la promoción de la salud de origen común.

No solo se debe plantear la necesidad de prevenir accidentes laborales, sino a su vez afectaciones que, aunque no son laborales, si en algún momento pueden causar un impacto significativo en ausentismo y por consiguiente productividad para el proyecto y por ende para la Corporación.

El plan de trabajo comprende dentro de su esquema diferentes factores a tener en cuenta para su adecuada implementación: actividad, tema, objetivo, alcance, actividad crítica, responsable, proveedor, recursos, metas, entre otros.



Hipervínculo No55

El plan de trabajo del Hipervínculo No55 es una propuesta entregada por parte de nosotros los estudiantes de práctica como una mejora al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Corporación. Se entrega un formato que permite llevar más control y seguimiento de todas las observaciones hechas del diagnóstico realizado a los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 de la Corporación PECAS.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Resolución 0156 de 2005 Ministerio de la protección social.
- ✓ Resolución 1570 de 2005 Ministerio de la protección social.
- ✓ Ley 1562 de 2012 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Decreto 1072 de 2015 Ministerio de la protección Social.
- ✓ Resolución 2400 de 1979 Ministerio del trabajo y seguridad social.
- ✓ Resolución 1401 de 2007 Ministerio de la protección social.
- ✓ Resolución 0312 de 2019 Ministerio de la protección social.
- ✓ Higiene y Seguridad Industrial. Enero, 2011. Universidad de Antioquia, Ricardo Antonio Osorno Ospina.
- ✓ Resolución 01016 de 1989 Ministerio de trabajo y seguridad social.
- ✓ Decreto 1443 de 2014 Ministerio del trabajo
- ✓ Ley 28 de 26 de diciembre de 2005 Medidas sanitarias frente al tabaquismo
- ✓ Ley 55 de 1993 Uso seguro de sustancias químicas
- ✓ Resolución 4927 de 2016 artículo 2 Ministerio del trabajo y protección social

Webgrafía.

- ✓ Página web: <http://www.corporacionpecas.com.co/home/>
- ✓ Página web: <https://www.arlsura.com/>