

**INFORME DE EVALUACIÓN INDEPENDIENTE A LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y EN EL TRABAJO - SG SST DE LA CONTRALORÍA
GENERAL DE MEDELLÍN**

PATRICIA BONILLA SANDOVAL
Contralora General de Medellín

MARÍA ELENA CASTRO ZAPATA
Jefe Oficina de Control Interno

BEATRIZ ELENA DUQUE ECHEVERRI
Profesional Universitario 1

OFICINA DE CONTROL INTERNO

MEDELLÍN, MAYO DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 ANTECEDENTES	5
2 OBJETIVOS	11
2.1 OBJETIVO GENERAL	11
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	11
3 ALCANCE	12
4 CRITERIOS	13
5 METODOLOGIA	14
6 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	15
6.1 POLÍTICA.....	15
6.2 OBJETIVOS.....	18
6.3 PLANIFICACIÓN DEL SGSST	23
6.4 RENDICIÓN DE LA CUENTA	53
6.5 GESTIÓN DEL CAMBIO	54
6.6 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN	57
6.7 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.....	59
6.8 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	61
6.9 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO	69
6.10 Y ENFERMEDADES LABORALES	71
6.11 CAPACITACIÓN	74
6.12 INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y	77
6.12 SALUD EN EL TRABAJO.....	77
6.12 ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (PLAN DE.....	83
7 MEJORAMIENTO)	84
8 RIESGOS.....	
8 RECOMENDACIONES	

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Avance en el Ciclo PHVA – Contraloría General de Medellín, realizada el 09/06/2015	6
Tabla 2: Avance por Capítulos – Contraloría General de Medellín, realizada el 09/06/2015	6
Tabla 3: Avance en el Ciclo PHVA – Contraloría General de Medellín, realizada el 27/04/2016	7
Tabla 4: Avance por Capítulos – Contraloría General de Medellín, realizada el 27/04/2016	7
Tabla 5: Extracto de normas Matriz de Identificación de Requisitos Legales SG SST de la CGM	20
Tabla 6: Diferencia entre el presupuesto Solicitado Vs el asignado para el SG SST, año 2018	27
Tabla 7: Normas faltantes SG SST en el normograma publicado en Isolución	30
Tabla 8: Requerimiento de dotación C.A. de Obras Civiles	33
Tabla 9: Cruce de requerimiento de dotación C.A. de Obras Civiles Vs dotación suministrada	34
Tabla 10: Requerimiento de dotación, vigencia 2018	35
Tabla 11: Extracto Plan de Trabajo del SG SST, año 2018	39
Tabla 12: Consolidado seguimiento plan de trabajo del SG SST al 30/09/2018	41
Tabla 13: Extracto de actividades plan de trabajo año 2018, con seguimiento al 24/10/2018, y comentarios OCI	43
Tabla 14: Extracto plan de trabajo del SG SST año 2017	50
Tabla 15: Proyecto de PESV, Proyecto de PESV, registrado en Planificación de cambios al sistema integral de gestión	55
Tabla 16: Consolidado capacitaciones COPASST	62
Tabla 17: Consolidado Inspección de Instalaciones realizada el 17/04/2018	68
Tabla 18: Consolidado de accidentalidad año 2018, consolidado por mes	69
Tabla 19: Consolidado de incidentes año 2018, consolidado por mes	70
Tabla 20: Consolidado programa de capacitación en SG SST, año 2018	71
Tabla 21: Consolidado seguimiento plan de mejoramiento relacionado con el SG SST, registrado en Isolución	80

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1: Desarrollo por Estándar, evaluación del SG SST al 28/12/2018	9
Gráfico 2: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
Gráfico 3: Objetivos del SG SST	19
Gráfico 4: Publicación de los Objetivos del SG SST en la Intranet de la CGM	21
Gráfico 5: Fases de adecuación y transición del SG SST, Res. 1111/2017	24
Gráfica 6: Piezas motivacionales conformación COPASST, vigencia 2018 a 2020	66
Gráfica 7: Contra Notas Aprendizaje de la Accidentalidad en 2017	71
Gráfico 8: Ficha técnica para definición de indicadores	75

1 ANTECEDENTES

“Los programas de Salud Ocupacional son uno de los grandes logros obtenidos en busca de mejores condiciones ambientales que redundan en el desarrollo de las empresas. Estos programas tenían como aspectos más relevantes la exigencia de formación de un Comité Paritario de Salud Ocupacional, el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa de salud así como apoyar actividades de control, promoción y prevención que permitían mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados; el aspecto relevante era identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales así como 7 controlar los factores de riesgo relacionados, al implementar estos programas se podían conseguir beneficios tales como mejorar la calidad de ambiente laboral, se podía lograr una mayor satisfacción personal y por ende aumentar la productividad; estos programas contaban con la participación de los trabajadores y era necesario actualizarlos una vez al año como mínimo.

En Colombia, estos programas vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones. (Safetya, 2015)

Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación.

Ahora bien, esto no quiere decir que sean los únicos antecedentes legales de esta normativa, a través de los años se ha observado un gran desarrollo de la SST en el ámbito 8 nacional. Las normas de Salud Ocupacional en Colombia

*se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente”.*¹

En la Contraloría General de Medellín, durante la evaluación independiente realizada, se pudo evidenciar como la entidad ha venido avanzando en el tema desde años anteriores, dado que en la evaluación realizada el 09/06/2015 al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se obtiene un % de avance en la implementación del 28,75% en relación con el ciclo PHVA y del 25,46% de avance por Capítulos; veamos el resultado por el ciclo PHVA:

Tabla 1: Avance en el Ciclo PHVA – Contraloría General de Medellín, realizada el 09/06/2015

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
PLANEAR	29	30	28	33%	30%	10%
HACER	30	28	26	30%	29%	9%
VERIFICAR	10	9	9	30%	21%	6%
ACTUAR	8	5	4	19%	20%	4%
Total	77	72	67	112%	100%	28,75%

Fuente: Evaluación Inicial SG-SST, realizada el 09/06/2015

Y la evaluación por capítulos, quedó así:

Tabla 2: Avance por Capítulos – Contraloría General de Medellín, realizada el 09/06/2015

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
Capítulo II	2	2	2	33%	8	3%
Capítulo III	30	36	31	37%	15	6%
Capítulo IV	13	11	11	28%	15	4%
Capítulo V	22	23	22	34%	30	10%
Capítulo VI	8	3	3	13%	22	3%
Capítulo VII	2	0	0	0%	10	0%
Total	77	75	69		100	25,46%

Fuente: Evaluación Inicial SG-SST, realizada el 09/06/2015

Donde en términos generales se encontró que a la fecha no se tenía evidencia, entre otras, de los siguientes requisitos:

¹

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf;jsessionid=1DBE419B45263A0C4AF7EC91671FDDE8?sequence=1>

- Comunicación de Responsabilidades
- Capacitación en SST al personal según competencias
- Socialización al COPASST del plan capacitación
- Metas anuales
- Comunicación objetivos
- Socialización a partes interesadas
- Inducción y reinducción a contratistas
- Socialización con el COPASST
- Socialización de lecciones aprendidas

Como resultado de la evaluación realizada, se definió un plan de trabajo y para la siguiente vigencia se pudo observar su evolución; toda vez que en la evaluación se obtuvo un nivel de implementación por el ciclo PHVA del 43,22% y por capítulos del 40,25%, donde los aspectos ya enunciados, ya habían sido resueltos.

Siendo importante tener en cuenta, que para avanzar en la implementación, la entidad ha tenido que asignar los recursos pertinentes y contar con personal comprometido para hacerlo; de lo contrario no sería posible mostrar un crecimiento en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG SST

A continuación, se presenta el resultado obtenido en la evaluación por ciclo PHVA, veamos:

Tabla 3: Avance en el Ciclo PHVA – Contraloría General de Medellín, realizada el 27/04/2016

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
PLANEAR	29	43	45	51%	30%	15%
HACER	30	41	40	45%	29%	13%
VERIFICAR	10	13	12	42%	21%	9%
ACTUAR	8	7	8	31%	20%	6%
Total	77	104	105	168%	100%	43,22%

Fuente: Evaluación Inicial SG-SST, al 27 de abril de 2016

Los aspectos a mejorar se evidenciaron en la etapa del Planear, toda vez que, entre otros, no se había avanzado en la Integración con otros Sistemas de Gestión y en el Hacer, dado que, no se tenía evidencia de la realización, entre otras, del Sistema de Vigilancia Epidemiológica - SVE, de los perfiles epidemiológicos del SVE, de las Evaluaciones ambientales y su posterior comunicación.

Adicionalmente, en la evaluación el avance por capítulos, se obtiene un progreso del 40,25%; veamos:

Tabla 4: Avance por Capítulos – Contraloría General de Medellín, realizada el 27/04/2016

Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
Capítulo II	2	4	4	67%	8	5%
Capítulo III	30	48	49	54%	15	8%
Capítulo IV	13	20	20	51%	15	8%
Capítulo V	22	30	30	45%	30	14%
Capítulo VI	8	6	6	25%	22	6%
Capítulo VII	2	0	0	0%	10	0%
Total	77	108	109		100	40,25%

Fuente: Evaluación Inicial SG-SST, al 27 de abril de 2016

El resultado se genera, entre otras, porque no se tenía evidencia de la implementación de algunos requisitos, veamos:

- En el Capítulo VII, para las acciones correctivas y preventivas y la Revisión de Gerencia y ajuste, el cual presenta un 0% en el nivel de implementación de dicho capítulo.
- En el Capítulo VI, los requisitos relacionados con: Plan de mantenimiento correctivo y preventivo, el Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos, el Plan de ayuda mutua y la Integración de requisitos de SST en las compras.

Para el año 2017, al 30 de junio de 2017, se realiza la evaluación inicial, dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1111 de 2017 y se obtiene como resultado un avance en la implementación por ciclo PHVA del 92,6% y por capítulos del 88,4%; toda vez que se indica en la evaluación que todos los requisitos o están implementados totalmente o están implementados de manera parcial.

Siendo posible evidenciar para el año 2017 la realización de actividades tendientes a solucionar las situaciones evidenciadas en años anteriores y que entre otras corresponden a:

- La inclusión de lo relacionado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el documento de apoyo Gestión del Talento Humano, código M-GTC-GT-001, Versión 9
- La realización de la auditoría interna al Sistema Integrado de Gestión, en la cual se incluye la auditoría al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo – SG SST; generándose las recomendación pertinentes para su mejoramiento; siendo presentado el informe definitivo al Consejo de Dirección el 15/08 2017, acta 7 y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST en reunión del 30/08/ 2017, acta 11.

- La conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- En relación con la contratación, en la circular N°2 de 2017 de SG-SST, donde se describen los lineamientos para las adquisiciones y la verificación del cumplimiento de las exigencias en materia de SST a los contratistas; los cuales reciben inducción en SST una vez se ha perfeccionado el contrato.
- Se realizó la evaluación del Riesgo Psicosocial y uno de sus entregables fue el perfil sociodemográfico y morbilidad sentida; también se avanzó en la realización del profesiograma como componente inherente al perfil sociodemográfico y morbilidad sentida.

Adicionalmente, para el año 2017, de acuerdo con el Anexo Técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”, implementado por Resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, se realizó la evaluación de estándares del SG SST con corte al 28/12/2017 y la cual fue revisada y ajustada con la asesoría de la ARL SURA al 09/02/2018; obteniéndose una calificación de 92%; veamos:

Gráfico 1: Desarrollo por Estándar, evaluación del SG SST al 28/12/2018



Fuente: Evaluación del SGSST con corte al 28 12 2017 revisado y ajustado al 09 02 2018 con la ARL SURA

Sin embargo, no es posible comparar los resultados obtenidos en evaluaciones previas, toda vez que se efectuó un cambio de instrumento por parte del Ministerio del Trabajo a partir de la publicación de la Resolución 1111 de 2017.

Por último, dada la importancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG SST, la Oficina de Control Interno, programó verificar la vigencia 2018, mediante una evaluación independiente que permitiera determinar el estado de implementación del sistema; para lo cual, se abordaron los elementos que se consideraron pertinentes; entre los que se encuentran la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, la planificación del SG SST, la revisión por la Dirección, la rendición de la Cuenta, la prevención, preparación y respuesta ante emergencias, la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

Para el análisis se partió del conocimiento de las normas relacionadas y en las que debe fundarse la evaluación y con el apoyo del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se ejecutó la evaluación independiente que se presenta a continuación.

Siendo importante tener en cuenta, para próximas evaluaciones independientes, que en el caso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe garantizar el cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, el cual establece en el artículo 2.2.4.6.29 **Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST**, que *“el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.”*; así como lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.4.6.29, que establece que: *“el programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes...”*

Es importante tener en cuenta, que si bien mediante Resolución 312 del 13/02/2019, por *“la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”* y deroga, a partir de la fecha de su publicación, la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, dicha Resolución, en el Capítulo III, establece los *“Estándares Mínimos para Empresas de más de Cincuenta (50) Trabajadores Clasificadas con Riesgo I, II, III, IV o V...”* y *al realizar la comparación entre los Estándares de ambas resoluciones, se evidencia, en términos generales, que dichos Estándares son similares, por lo cual no es necesario modificar elementos de esta Evaluación Independiente en la cual se tuvo como referente la Resolución 1111 de 2017.*

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Contraloría General de Medellín, de acuerdo con los requisitos del Decreto No. 1072 de 2015, Capítulo 6.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Verificar la implementación, en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, de los siguientes requisitos:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST
- Planificación del SG SST
- Revisión por la Dirección
- Rendición de la Cuenta
- Gestión del Cambio
- Prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Capacitación
- Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- Acciones preventivas y correctivas (plan de mejoramiento)

3 ALCANCE

Aplica para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, implementado en la Contraloría General de Medellín.

4 CRITERIOS

La normativa legal sobre la cual se basó la evaluación independiente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, corresponde a la siguiente:

- ✓ Decreto 1072 de 2015, capítulo 6 - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Resolución 1111 de 2017 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud para Empleadores y Contratantes
- ✓ 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)
- ✓ Decreto 1295 De 1994, “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- ✓ Resolución 129 del 25/09/2018 “por la cual se establece el Manual Especifico de funciones y de Competencias Laborales”
- ✓ Resolución 2013 de 1986, “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”
- ✓ Resolución 1016 de 1989, “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”
- ✓ Documento de apoyo Gestión del Talento Humano, código M-GTC-GT-001, Versión 9
- ✓ documento de apoyo denominado Políticas de Operación, código: P-GE-PL-001, Versión 5
- ✓ Normograma – Matriz Legal

5 METODOLOGIA

La Evaluación Independiente se realizó de manera conjunta con la responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; aplicando las diferentes técnicas de auditoría al procedimiento de Gestión del Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo que la entidad tiene implementado, las cuales permitieron el desarrollo y culminación de este trabajo. Entre otras se desarrollaron las siguientes actividades:

- Se realizó la revisión documental relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se encuentra dispuesta en el aplicativo Isolución y de manera física bajo custodia de la responsable del SG SST.
- Se realizaron mesas de trabajo con María Mercedes Graciano Gómez, con el fin de identificar el avance en cada uno de los elementos a evaluar y de manera permanente se informó las situaciones evidenciadas.
- Una vez consolidado el informe, se solicitó reunión para informar los hallazgos a la responsable del SG SST y a la Asesora de la ARL SURA, reunión realizada el día 21/12/2018.

6 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

6.1 POLÍTICA

En la revisión documental realizada durante la evaluación, en el Plan de Gestión del Talento Humano (PGTH) 2017, se tenía definida como Política en Seguridad y Salud en el Trabajo SST y objetivos de la Política, los siguientes:

“La Contraloría General de Medellín se compromete con el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a las obligaciones legales vigentes e implementando acciones que intervengan los factores de riesgos y el control de las condiciones de trabajo existentes, para minimizar las consecuencias que pueden presentarse en la salud y el bienestar de los funcionarios, contratistas y usuarios.

Todos los funcionarios y directivos deben asumir la responsabilidad de promover un ambiente sano y seguro, haciendo partícipes a todas las partes interesadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de sus objetivos, la alta dirección permanentemente orientará sus esfuerzos y destinará los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los funcionarios y la competitividad y buena imagen organizacional.

Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

- *Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.*
- *Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y*
Cumplir la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.”

Durante el año 2018, se realizó la revisión de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; **quedando definida de la siguiente manera:**

Gráfico 2: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo



¡Con tu participación,
Medellín crece!

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONTRALORIA GENERAL DE MEDELLÍN

La Contraloría General de Medellín, se compromete a prestar servicios de gestión fiscal con calidad, identificando los peligros, evaluando los riesgos, estableciendo los respectivos controles, con la participación de todos los funcionarios y dando cumplimiento con el marco legal vigente.

Así mismo, proporcionará los recursos y el apoyo necesario para la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y la respuesta ante emergencias, derivadas de las operaciones en todas las dependencias y sedes donde se presta el servicio, para cumplir los requisitos de nuestros funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás partes interesadas, a través del mejoramiento continuo de procesos y servicios, actuando con responsabilidad frente a la comunidad.


PATRICIA BONILLA SANDOVAL
Contralora General de Medellín

Mayo 30 de 2018

Política revisada con la actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos con la ARL SURA el 9 de abril de 2018. Versión 03.
Presentada y aprobada en consejo de dirección N°03 de mayo 2018
Presentada y aprobada en COPASST N°04 de mayo 2018

Elaboro:
Sandra Milena Bohórquez Villa, ARL SURA, María Mercedes Graciano Gómez, SST CGM
Aprobó: Leticia Orrego Pérez

Fuente: Documento de apoyo Gestión del Talento Humano

El Decreto 1072, en su artículo 2.2.4.6.5; establece que “*el empleador o contratante debe establecer por escrito una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa*”; sin embargo, al analizar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, no queda claro que exista un compromiso de la entidad hacia la “*implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales*”, dado que es confusa su redacción en el primer párrafo donde se habla de que: “*La Contraloría General de Medellín, se compromete a prestar servicios de gestión fiscal con calidad*” y no con la Seguridad y Salud en el Trabajo; sólo se evidencia que es la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo por el título de la política.

Adicionalmente, indica el artículo 2.2.4.6.5 del Decreto 1072, que: “...esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normativa vigente”; lo cual fue verificado y en el acta número 4 del 29/05/2018 del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, se informa que “se efectuó la revisión de la actual política de Seguridad y Salud en el Trabajo; y se concluyó que ésta continúa siendo vigente” y que “...se observa que da cumplimiento a los objetivos trazados según el artículo 2.2.4.6.7...”; y que “...es congruente con la actualización de la Matriz de peligros y Riesgos”, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo.

Así mismo, se validó el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.6 y se evidenció, entre otras, que la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- ✓ Se encuentra fechada del 30 de mayo de 2018 y firmada por la Señora Contralora, en su calidad de representante legal de la Contraloría General de Medellín; tal como se evidencia en la imagen previa.
- ✓ Fue revisada de manera conjunta con la ARL SURA el 09 de abril de 2018 y presentada para su aprobación en Consejo de Dirección en mayo de 2018 (acta 03) y en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASSTS en mayo de 2018 (acta 04)
- ✓ Ha sido difundida a todos los niveles de la organización, con la participación en diferentes reuniones de equipos primarios de la persona que lidera la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Está accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; toda vez que a ella se puede acceder a través de las carteleras, en el aplicativo Isolución, en el módulo de documentación, Listado Maestro de Documentos, en el documento de apoyo denominado Gestión del Talento Humano, código M-GTC-GT-001, Versión 9 y en el documento de apoyo denominado Políticas de Operación, código: P-GE-PL-001, Versión 5; así mismo se encuentra divulgada en la ruta: <http://www.cgm.gov.co/cgm/IntranetInstitucionalCGM/B/Paginas/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx> se tiene publicada la política de SST

Según el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, la entidad debe garantizar a través del 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. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”* y en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se habla de que la entidad: *“proporcionará los recursos y el apoyo necesario para la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y la respuesta ante emergencias”*, dejando por fuera la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas.

El Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.7. **Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)**, define los objetivos sobre los cuales la organización debe expresar su compromiso con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; haciendo un análisis de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, se evidencia lo siguiente:

- Frente al objetivo en la política de: *“identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles”*, si bien en la política de la entidad se habla de que se deben identificar *“los peligros, evaluando los riesgos, estableciendo los respectivos controles, con la participación de todos los servidores públicos”*, no está claro que los peligros, los riesgos y sus controles están directamente relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que en el párrafo se habla de que la Contraloría General de Medellín, se compromete a prestar servicios de control fiscal con calidad y no se hace alusión a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En relación con el objetivo de la política de *“proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa”*, en la política de la Contraloría se habla de la mejora continua de los procesos y los servicios y no del SG SST en la entidad.
- Y frente al objetivo de la política de *“cumplir la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales”*, en la política de dando cumplimiento al marco legal vigente y no especifica que debe ser en materia de riesgos laborales.

Revisada la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda ajustar su redacción, a fin de diferenciar claramente Seguridad y Salud en el Trabajo, definir un compromiso con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y establecer los objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo ajustados a las previsiones del artículo, 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015; se evitan así eventuales ambigüedades con otros sistemas de gestión de la entidad; toda vez que las políticas no han sido integradas en la entidad.

6.2 OBJETIVOS

Se verificó la existencia de objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – SG-SST y se evidenciaron definidos en el numeral 11.17.4 del documento de apoyo denominado Gestión del Talento Humano, código M-GTC-GT-001, Versión 9; aprobados el 14 de diciembre de 2016 por la Señora Contralora y que corresponden a:

Gráfico 3: Objetivos del SG SST



¡Con tu participación,
Medellín crece!

OBJETIVOS DEL SG SST

CONTRALORIA GENERAL DE MEDELLÍN

1. Establecer actividades de gestión del riesgo ante las prioridades identificadas en la evaluación inicial del SG-SST.
2. Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud.
3. Definir acciones encaminadas a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales generando ambientes de trabajo seguros y saludables.
4. Identificar de forma oportuna las condiciones de salud y trabajo inseguras que pudieran propiciar incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
5. Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los funcionarios.
6. Identificar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, para el control de los factores de riesgo relacionados.
7. Verificar la implementación de las actividades de prevención y control planificadas y los resultados arrojados por las mismas.

PATRICIA BONILLA SANDOVAL
Contralora General de Medellín

Diciembre 14 de 2016.

Objetivos creados con la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo –SG SST-. Versión 02.

Elaboró: María Mercedes Graciano Gomez, Hector Betancour Al Calidad.
Aprobó: Leticia Orrego Perez.

Fuente: Documento de apoyo Gestión del Talento Humano

El artículo, 2.2.4.6.18 del Decreto 1072 de 2015, establece en el numeral 1, que los objetivos, entre otras, deben:

- ✓ Ser “...medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento”; por lo cual se procedió a verificar el cumplimiento de este requisito y se encuentra que los objetivos no tienen definidas metas cuantificables que permitan su posterior medición.

Por ejemplo, para el objetivo denominado “dar cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud”, se constató que se tiene la matriz de identificación de requisitos legales y en la revisión realizada con corte al 29 de junio de 2018, se indican las normas que se cumplen, las que no se cumplen y aquellas que se cumplen parcialmente, mas no se mide el porcentaje en el que se cumple la normativa legal relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que pudiera servir de referente para definir la meta de dicho objetivo posterior a la revisión realizada. A continuación se presentan algunas columnas y normas que contiene la Matriz de Identificación de requisitos legales; veamos:

Tabla 5: Extracto de normas Matriz de Identificación de Requisitos Legales SG SST de la CGM

Norma	Emisor	Epígrafe / Descripción	Artículos que aplican	Estado de cumplimiento
Decreto 1295 de 1994	Ministro de Gobierno de la Republica de Colombia	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	ART:1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,13,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,31,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,55,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,91,92.	Si
Decreto 1443 de 2014	Ministerio del Trabajo	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Todas	Parcial
Resolución 1565 de 2014	Ministerio del Transporte	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Toda	No
Decreto 1906 de 2015	Presidente de la republica	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial	Todas	No
Decreto 1079 de 2015	Ministerio de transporte	Por medio del cual se establece el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte	Parte 3 Titulo 2 Capitulo 3	No

Fuente: Matriz de Identificación de Requisitos Legales SST, actualizada al 29/06/2018

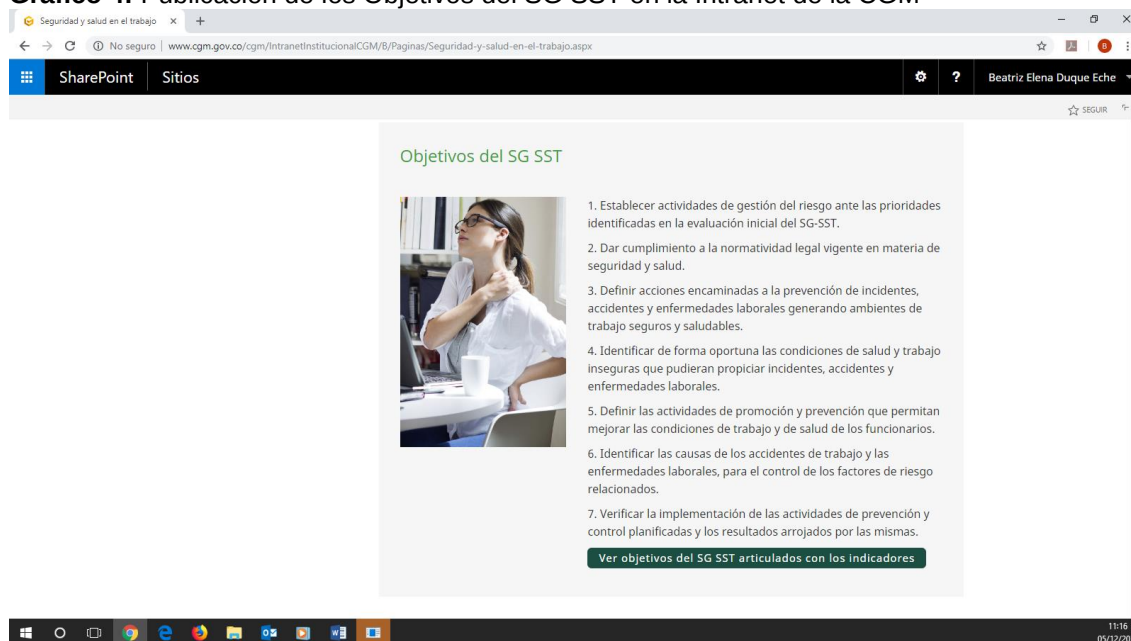
- ✓ “Ser coherentes con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas”; para verificar el cumplimiento de este requisito, se decidió analizar si se tenía incluida alguna actividad relacionada con la formulación e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, toda vez que en la matriz de identificación de requisitos legales, se evidenció que la entidad no cumplía con dicho Plan; encontrándose que efectivamente se tenía incluida en el plan de trabajo del SG –SST del 2018, como una actividad a realizar, cuyo objetivo es: “Estructuración del Plan Estratégico de Seguridad Vial” y responsable SST, la cual se tenía programada ejecutar de febrero a noviembre de 2018 y en

el seguimiento realizado al 24 de octubre de 2018, se evidenció avance en su ejecución.

Sin embargo, al realizar el cruce entre los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual, no se identifican las actividades que se desarrollan para lograr cada objetivo; lo cual se analizará con mayor precisión en el punto relacionado con la planificación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ “*Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores*”; lo cual se pudo evidenciar, toda vez que los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – SG-SST fueron aprobados el 14 de diciembre de 2016 por la Señora Contralora y los mismos se encuentran publicados, entre otras, en el numeral 11.17.4 del documento de apoyo denominado Gestión del Talento Humano, código M-GTC-GT-001, Versión 9 y en la intranet, en el link: <http://www.cgm.gov.co/cgm/IntranetInstitucionalCGM/B/Paginas/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>; veamos:

Gráfico 4: Publicación de los Objetivos del SG SST en la Intranet de la CGM



Fuente: Consulta realizada en la Intranet de la CGM el día 05/12/2018

- ✓ “*Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario*”, en la prueba realizada, no se encontró evidencia de su revisión con posterioridad a la fecha de aprobación, es decir, el 14 de diciembre de 2016.

Sin embargo, durante la revisión documental realizada en la evaluación, en el Plan de Gestión del Talento Humano (PGTH) 2017, se tienen definidos como Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), los siguientes:

- Dar cumplimiento a la normativa nacional legal vigente en materia de SST.
- Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social.
- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.
- Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.

Por lo cual, no queda claro porque en los objetivos publicados en el documento de apoyo de Talento Humano, estos indican que corresponden a los *“creados con la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo –SG SST, Versión 02 y con fecha Diciembre 14 de 2016”*; toda vez que en el Plan de Gestión del Talento Humano de 2017, se tienen otros objetivos definidos.

Adicionalmente, al analizar los objetivos vigentes, se evidencia en su redacción que corresponden a actividades y no a objetivos; entre los cuales están los siguientes:

- ✓ En relación con los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, se definen dos actividades; las de *“identificar de forma oportuna las condiciones de salud y trabajo inseguras”*; así como *“definir acciones encaminadas a la prevención...”*, las cuales corresponden a actividades que se deben ejecutar, una vez se han identificado las situaciones que puedan generar incidentes, accidentes y enfermedades laborales; con el fin de generar ambientes de trabajo seguros y saludables.
- ✓ Así como el objetivo de *“verificar la implementación de las actividades de prevención y control planificadas y los resultados arrojados por las mismas”*; sin que se defina para que se va a ejecutar dicha actividad.

Por lo anterior, se recomienda revisar y ajustar los objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a lo establecido en la normativa legal vigente.

6.3 PLANIFICACIÓN DEL SGSST

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8, dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador, *“debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”*; evidenciándose en el caso de la entidad, lo siguiente:

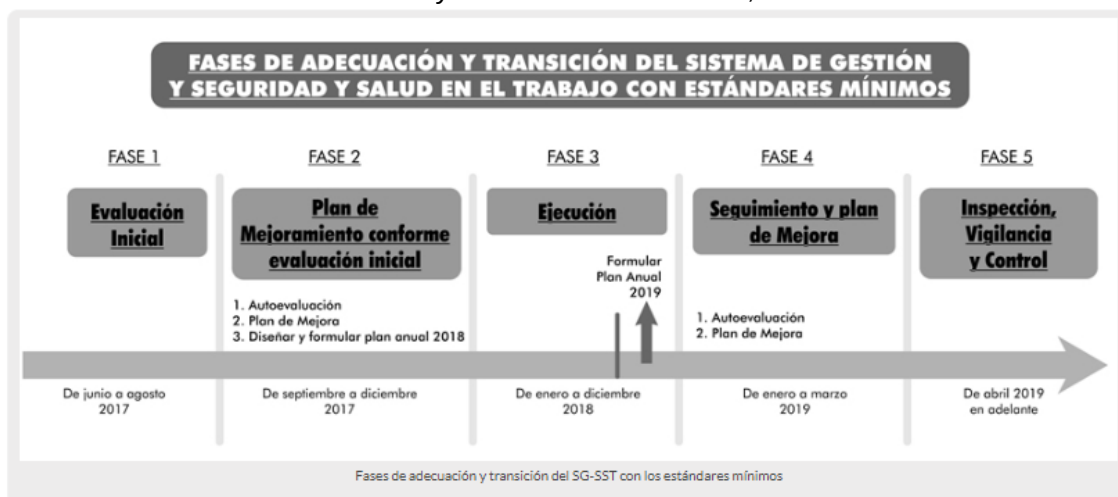
- En el plan estratégico institucional 2016 – 2019 ¡con tu participación, Medellín, crece!, en la línea estratégica III – Gestión Administrativa, como parte del Objetivo estratégico 6, que busca *“desarrollar las competencias de los funcionarios de la Entidad, mejorar sus condiciones y medio ambiente de trabajo y proporcionar estímulos que contribuyan al incremento de la productividad y el desempeño laboral”*, se tiene el programa de Fortalecimiento del bienestar social y diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST (Decreto 1072 de 2015), el cual tiene entre sus metas *“la formulación del Plan para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST*.

En relación con la meta definida en el Plan Estratégico Institucional 2016-2019, ésta hace alusión a la formulación del plan y no se habla de la implementación que se debe realizar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo planteado en el programa y que de acuerdo con el artículo 37 del Decreto 1443 de 2014, *“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 presente decreto”*, siendo para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores, de treinta (30) meses, es decir hasta el 31 de enero de 2017; plazo que fuera modificado posteriormente por el Decreto 1072 de 2015, el cual en su artículo 2.2.4.6.37, modificado por el artículo 1 del Decreto 052 de 2017, plantea que: *“todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe*

dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación”, entre las que se encuentran la evaluación inicial, Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguimiento y plan de mejora y la Inspección, vigilancia y control.

Posteriormente, el artículo 10 de la Resolución 1111 del 2017 del Ministerio del Trabajo, plantea que: “entre junio de 2017 y abril de 2019 se implementará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST de acuerdo a las fechas que se especifican en la gráfica”

Gráfico 5: Fases de adecuación y transición del SG SST, Res. 1111/2017



Fuente: Resolución 1111 de 2017

Por lo cual, en el Plan Estratégico Institucional 2016-2019, la entidad debió considerar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como una de sus metas prioritarias para dichas vigencias.

- Adicionalmente, el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.17, establece que: “el empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito”; evidenciándose lo siguiente:
 - La formulación del Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte integrante del Plan de Gestión del Talento Humano (PGTH) 2018; el cual metodológicamente “se formuló con base en el proceso de Gestión Estratégica, específicamente con el procedimiento de Planeación y Evaluación de la Gestión Institucional”

- La aprobación del Plan por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante Acta No. 14 del 1 de diciembre de 2017 y adoptado y aprobado en la entidad, para la vigencia 2018, mediante Resolución 173 del 19 de diciembre de 2017.
- La inclusión en el plan de acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de actividades en las cuales se había evidenciado incumplimiento por parte de la entidad en la evaluación realizada bajo el Anexo Técnico 1 de la Resolución 1111 de 2017, “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud para Empleadores y Contratantes” realizada con corte al 28/12/2017 y revisada y ajustado al 09/02/2018 con la Asesora de la ARL SURA.

Según la evaluación realizada, bajo el Anexo Técnico 1 de la Resolución 1111 de 2017, la acción a seguir es: *“Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras detectadas”*; esto como resultado de la valoración de ACEPTABLE, debido a su calificación del 92%.

A continuación se detallan los ítems evaluados y que como oportunidades de mejora exigen acciones inmediatas por parte de la entidad; veamos:

- Con relación al **responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**, la Resolución 1111 de 2017, establece en el párrafo 1 del artículo 6 que: *“los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, profesionales con especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenten con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas, están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica de la empresa”*; en el caso de la Contraloría General de Medellín, conforme a lo expresado en la evaluación: *“la entidad cuenta con un Tecnólogo en Seguridad e Higiene Ocupacional, con licencia vigente y con la capacitación de 50 horas en SST; actualmente adelanta especialización en Gerencia de Salud Ocupacional”*; así mismo que: *“mediante acta 14 del 01 de diciembre de 2017, en reunión del COPASST se planteó la necesidad de contar con un profesional o con una Persona Jurídica que cumpla los requisitos de formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la resolución 1111 de 2017”* y que: *“en la reunión del Consejo de Dirección del 19 de diciembre 2017, se presentó el informe Revisión por la Dirección y se informó de nuevo sobre la*

implicación que tiene el que las actividades de SST sean realizadas por Una Tecnóloga”

En el seguimiento al plan de trabajo con corte al 24 de octubre se informa lo siguiente: *“El 27 de enero 2018 se notificó la contratación de un profesional con licencia de SST Medico Laboral, contrato 42 de 2018 entre el 1 de febrero y el 30 de nov 2018”; adicionalmente “se aprobó la práctica de un estudiante de la Corporación Universitaria Minuto de Dios por 5 meses “Administración en Salud Ocupacional” y “el 4 de septiembre 2018 inicio la contratación de una persona que apoyará las labores operativas de SST; Contrato 109 cuyo objeto es “Prestación de servicios profesionales para apoyar la gestión operativa de la Contraloría Auxiliar del Talento Humano, con énfasis en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)”, contrato de 4 meses del 4 sep. al 31 de dic. 2018”;por lo que se considera resuelta la situación evidenciada para el año 2018.*

Revisada la Resolución 129 del 25/09/2018, “por la cual se establece el Manual Especifico de funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Contraloría General de Medellín”, se evidenció en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para el Director Administrativo de Talento Humano, que se le asigna la siguiente función esencial: “ejercer las funciones de jefe de personal de la Entidad y cumplir con las obligaciones asignadas por la normativa que regulan...”; entre otras las del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y para un Profesional Universitario 2, cuya área funcional sea la Dirección de Talento Humano, el cual debe ser profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con especialización o maestría en seguridad y salud en el trabajo, que cuente con licencia en Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acredite aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta horas, entre otras, las siguientes funciones:

- ✓ Mantener actualizada la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y divulgarla.
- ✓ Diseñar, implementar, revisar, evaluar y mejorar las medidas de prevención y control, gestión de peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y en Trabajo (SG-SST).

- ✓ Informar al superior inmediato sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para rendir cuenta ante la alta dirección.
- ✓ Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- ✓ Apoyar las labores del Comité Paritario de Salud Ocupacional, acorde con la reglamentación establecida en la Entidad.

Adicionalmente, en el documento de apoyo denominado Gestión Talento Humano, código M-GTC-GT-001, versión 9, se establece que: “como responsable del SG-SST ante la alta dirección se nombró a Maria Mercedes Graciano Gómez, a quien entrega la autoridad suficiente y el talento humano, y los recursos técnicos y presupuestales requeridos para lograrlo”; sin embargo al verificar en la Resolución 130 del 25/09/2018, el cargo al cual se encuentra incorporada, el mismo corresponde al de Técnico Operativo, código 314, grado 01, el cual entre sus funciones tiene la de participar en la ejecución de los procedimientos, entre otros, el de seguridad y salud en el trabajo; sin que se especifiquen las actividades específicas relacionadas con dicho sistema.

Sin embargo, no se establece en el manual de funciones de la entidad, la responsabilidad con el diseño y la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en los términos requeridos por la entidad.

Es importante, que la entidad defina la estrategia para resolver la situación evidenciada en relación con el responsable del diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que conforme al artículo 2.2.4.6.8 **Obligaciones de los empleadores**, en el literal 10, se establece que se debe *“garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normativa vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo”*, esto es la Resolución 1111 de 2017, artículo 6, parágrafo 1.

- Respecto a la **asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST**, en la evaluación se plantea lo siguiente: “En el documento de apoyo: Gestión Talento Humano, Código: D-GTC-GT-001, en el numeral 11.5. Recursos, se definen los recursos humanos, físicos, financieros y en el Plan Anual de Adquisiciones y en el Presupuesto se detallan los recursos pertinentes; así mismo que: *“para el año 2018 se solicitó un*

presupuesto de \$202.730.364; y se aprobaron \$83.864.000 tal como consta en acta 6 del Comité Financiero realizado el 18 de septiembre de 2017” y que “en la reunión del Consejo de Dirección del 19 de diciembre 2017, Acta 11 se presentó el informe Revisión por la Dirección y se solicitó de nuevo el reconsiderar el presupuesto asignado para el 2018”

Conforme a la información suministrada por la Dirección Administrativa de Talento Humano, en la siguiente tabla se presenta el consolidado de necesidades con el presupuesto requerido y el presupuesto asignado; en el cual se observa una diferencia de \$117.866.364; veamos:

Tabla 6: Diferencia entre el presupuesto Solicitado Vs el asignado para el SG SST, año 2018

Descripción de la Necesidad	Requerido para el 2018	Valor Asignado (IVA Incluido)	Diferencia
Plan Táctico Sistema de Gestión SST	\$163.449.061	\$63.864.000	\$99.585.061
Mantenimiento elementos de seguridad y salud en el trabajo	\$10.875.061	\$10.000.000	\$875.061
Área protegida	\$9.416.765	\$10.000.000	(\$583.235)
Dotación de equipo de protección personal	\$18.989.477	\$1.000.000	\$17.989.477
Totales	\$202.730.364	\$84.864.000	\$117.866.364

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

Frente a la dotación de equipos de protección personal, en el cuadro se observa que le fue asignado \$1.000.000 frente a \$18.989.477, (5,27%) del presupuesto requerido y que conforme a lo evidenciado en la evaluación realizada al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con corte al 28 de diciembre de 2017, se manifiesta lo siguiente: “se evidencio que en la CGM se gestiona este numeral, requiriéndose mayor control y dotación al 100% del personal que lo requiere”; así mismo, que: “en la revisión del día 9 de febrero el ítem se encuentra con el incumplimiento dado a que no se lleva a cabo un control documental de entrega, reposición y capacitación para el uso de EPP”; sin embargo, durante la presente evaluación, con respecto a la dotación, sólo se tiene evidencia de entrega para los años 2014 y 2015; siendo importante tener en cuenta, que conforme al Decreto 1072 de 2015, el artículo 2.2.4.6.8

Obligaciones de los empleadores, en el ítem 4, se establece que deben “definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”

Adicionalmente, en el artículo 2.2.4.6.31 **Revisión por la alta dirección**, en el ítem 3, se establece que ésta debe permitir “*analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados*”; sin que en las actas del Consejo de Dirección revisadas, se encuentre evidencia del análisis de los recursos asignados para los años 2017 y 2018, en relación con dicho Sistema.

Por lo anterior, se recomienda revisar y ajustar en lo pertinente los recursos financieros requeridos para garantizar el cumplimiento de la normativa legal relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, separando el rubro específico, conforme a lo solicitado por la Contralora Auxiliar del Talento Humano en reunión del Consejo de Dirección.

- Frente al **pago de pensión trabajadores alto riesgo**, este ítem de la evaluación no aplica para la entidad, toda vez que la razón de ser de la entidad no contempla actividades de alto riesgo, conforme a las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003, artículo 2; entre las que están el trabajo en minería, trabajos con exposición a altas temperaturas o con exposición a radiaciones ionizantes.
- Con respecto a la **Matriz Legal**, durante la evaluación se identificó que no se contaba con la matriz legal actualizada; por lo cual para dar cumplimiento a lo requerido se han realizado las siguientes actividades:
 - ✓ Revisión y actualización de la matriz legal, con el acompañamiento de la practicante Diana Milena Díaz Hernández; actividad que se finalizó el 29 de julio de 2018.
 - ✓ Remisión de la matriz actualizada a la Oficina Asesora Jurídica, mediante memorando número 201800006957 del 17 de julio de 2018; en el cual se le solicita su revisión y de verse viable hacer la actualización en el normograma de la entidad; sin que a la fecha se haya recibido respuesta por parte de la Oficina Asesora Jurídica.

Se realizó cruce del normograma que se encuentra publicado en Isolución en el módulo denominado normograma y la matriz legal actualizada y se encontró que el normograma se encuentra desactualizado, entre otros, en las siguientes normas:

Tabla 7: Normas faltantes SG SST en el normograma publicado en Isolución

Normativa	Emisor	Epígrafe / Descripción
Circular 2 de 2017	Secretaría General CGM	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST - contratación
Circular Unificada de 2004	Dirección Territorial de Riesgos laborales.	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 052 de 2017	Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la ' implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1108 de 1994	Ministerio de Justicia y del Derecho	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas
Decreto 1530 de 1996	Presidente de la Republica	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 e 1996
Decreto 1832 de 1994	Presidencia de la republica	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
Ley 1429 de 2010	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Resolución 017 del 23 de enero de 2014	CGM	Por medio del cual se adopta el Reglamento para la Brigada de Emergencias de la Contraloría General de Medellín
Resolución 1075 de 1992	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional
Resolución 1565 de 2014	Ministerio del Transporte	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial
Resolución 387 del 21 nov 2016	CGM	Por medio de la cual se reglamenta el incentivo fijado para los servidores públicos de la Contraloría General de Medellín que lleguen a trabajar en bicicleta
Resolución 4225 de 1992	Ministerio de Salud	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo
Resolución 627 de 2006	Ministerio de Medio Ambiente, Vivienda y	Por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental

Normativa	Emisor	Epígrafe / Descripción
	Desarrollo	
Resolución 8321 de 1983	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.

Fuente: Construcción propia

Es importante finalizar la revisión de la matriz legal y publicar en el módulo de documentación de Isolución el normograma; por lo cual se hace imprescindible la revisión por parte de la Oficina Asesora Jurídica; toda vez que según el artículo 2.2.4.6.8. **Obligaciones de los empleadores**, en el parágrafo se establece que: *“por su importancia, el empleador debe identificar la normativa nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa”*.

- En relación con el ítem **identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)**, en la evaluación se plantea que en la entidad “para la realización de la actividad económica no se emplean sustancias químicas cancerígenas” por lo cual no le aplica dicho criterio; sin embargo se tiene personal contratado que presta servicios de aseo y se acordó con la ARL SURA, en la revisión realizada el 09 de febrero de 2018, que se “solicitará al proveedor de mantenimiento de aseo el listado de los productos de empleados para labor de aseo y limpieza”; para lo cual:
 - ✓ Mediante correo del 14/02/2018, se solicita al supervisor del contrato 04 de 2018 -Unión Temporal Servieiciente 2016, sea adjuntada entre otras la siguiente información: los protocolos de Seguridad, fichas técnicas e instructivos de los productos que manipulan en la labor diaria, el registro de suministro de elementos y equipos de protección personal suministrado al personal que atiende la CGM y la matriz de peligros y riesgos.
 - ✓ Con fecha 04/04/2018, se informa a la Contralora Auxiliar de Talento Humano, que aún están “a la espera de la respuesta por parte del Contratista Unión Temporal Servieiciente 2016 Contrato 04 de 2018, sobre los documentos requeridos el 15 de febrero de 2015 para dar cumplimiento al Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015”; situación que es informada a la

Secretaría General; sin que a la fecha 15/10/2018, se haya recibido respuesta por parte del contratista.

- ✓ Por las situaciones evidenciadas con el contratista Unión Temporal SERVIEFICIENTE 2016, se realiza el 10/09/2018 Reporte de Posible Incumplimiento a Colombia compra Eficiente, por parte del Supervisor de la Orden de Compra y mediante memorando radicado externo 201800004335 del 24/09/2018, por parte del Supervisor del contrato y de Profesional Universitario de la Secretaría General, se presenta denuncia ante el Ministerio del Trabajo, toda vez que se “avizora una posible violación o vulneración de derechos y garantías laborales de los empleados y trabajadores de dicha Unión Temporal, al producirse mora en el pago de los salarios y prestaciones sociales de sus trabajadores, los cuales han solicitado directamente a esta Contraloría”
- Con relación a la **matriz identificación de peligros y riesgos**, se evidenció la realización de las siguientes actividades para 2018:
 - ✓ Revisión de la Matriz de Peligros y Riesgos con la Profesional Sandra Bohórquez de la ARL SURA, la Practicante Sandra Díaz y María Mercedes Graciano Gómez por parte de la entidad.
 - ✓ Visitas de reconocimiento con la ARL a las instalaciones del Edificio Miguel de Aguinaga, Piso 15 Plaza de la Libertad, Piso 11 Alcaldía de Medellín, Sótano Archivo Histórico; y se generó un informe por parte de la ARL con fecha 16/02/2018; el cual fue socializado al equipo directivo en reunión realizada el 13 de julio de 2018, según consta en listado de asistencia y socializado en visita a 24 dependencias a un total de 263 funcionarios (77,81%)
 - ✓ Actualización por la ARL SURA de la matriz de identificación de peligros y riesgos el 7/05/2018.
 - ✓ Como parte de la Rendición de cuentas de las actividades del 2018, se informa en Consejo de Dirección, acta 03 del 07/05/2018, la actualización de la matriz de identificación de peligros y riesgos; en la cual se incluyó la columna de tipo de expuestos, se actualizaron los controles existentes para cada factor de riesgo; así como la valoración de los mismos.
 - ✓ Se socializó al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 13/07/2018.
 - ✓ Se evidenció la publicación en el aplicativo Isolución de la matriz de identificación de peligros y riesgos; la cual fue remitida mediante memorando 201800006959 del 17/07/2018 a la Oficina Asesora de Planeación.

- Respecto a la **entrega de Elementos de Protección Persona EPP**, se plantea en la revisión realizada el 09/02/2018 con la ARL SURA que: “el ítem se encuentra con el incumplimiento dado a que no se lleva a cabo un control documental de entrega, reposición y capacitación para el uso de EPP”; para lo cual se han ejecutado las siguientes actividades:
- ✓ **Actualización de la matriz de identificación de peligros y riesgo de manera conjunta con la matriz de EPP**; por lo cual una vez actualizada la matriz de identificación de peligros y riesgos, se procedió a realizar la actualización de la matriz de Equipos de Protección Personal EPP de manera conjunta entre la Dirección Administrativa de Talento Humano y la ARL SURA; remitiendo la ARL SURA el informe consolidado con la matriz el día 06/07/2018
- ✓ Se remitió mediante memorando 201800006959 del 17/07/2018 la matriz de EPP para su publicación en Isolución; se verificó y se encuentra debidamente publicada en el módulo de Documentos – Registros
- ✓ Mediante memorando 201800008044 del 14/08/2018, se les informa a las dependencias los equipos de protección personal que según la matriz de EPP se identificaron para cada dependencia y se les solicita informar los equipos requeridos para las personas.
- ✓ Entre otras, mediante memorando número 201800008442 del 27/08/2018, de la Contraloría Auxiliar de Obras Civiles se informa quienes requieren dichos implementos; veamos:

Tabla 8: Requerimiento de dotación C.A. de Obras Civiles

CARGO	EXT	CC	Casco de seguridad dieléctrico	Barbuquejo	Gafas de seguridad lente claro	Protector auditivo	Mascarilla material particulado	Guantes azules sin talco	Bota de seguridad con puntera	Bota de seguridad con puntera dieléctrica
Contralor Auxiliar	7835	71753305		X	X	X	X		X	X
Secretaria	7833	52159078						X		
Técnico operativo	7970	71722910	X	X	X	X	X		X	X
Técnico operativo	7981	42899237	X	X	X	X	X		X	X
Técnico operativo	7889	42883104		X	X	X	X		X	X
Profesional universitario	7869	43052491		X	X	X	X			X
Profesional universitario	7829	43008164		X		X	X		X	X
Profesional universitario	7886	71585992		X	X	X	X		X	
Profesional universitario	8888	71654764	X	X	X	X	X		X	X
Profesional universitario	7728	70903212		X		X	X		X	X
Profesional universitario	7762	42765560		X		X	X		X	X

Fuente: memorando número 201800008442 del 27/08/2018, de la C.A. de Obras Civiles

- ✓ Como parte de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, se realizaron cruces o comparaciones de los funcionarios de la Contraloría Auxiliar de Obras Civiles, frente a las evidencias de entrega de EPP, a 7 funcionarios de Casco y

gafas, bota mediacaña con puntera reforzada; los demás elementos (Barbuquejo, protectores auditivos inserción espiral, Mascarilla material particulado) no les ha sido entregado según la matriz de EPP actualizada. Se evidenció la entrega durante los años 2014 o 2015. Ver cruce a continuación:

Tabla 9: Cruce de requerimiento de dotación C.A. de Obras Civiles Vs dotación suministrada

Funcionario	Casco de seguridad dieléctrico	Gafas de seguridad lente claro	Botas de seguridad con puntera	Observaciones
Carolina María Restrepo Maya				No se le ha entregado EPP
Diana Ofelia Villa Sierra	X	X	X	Evidencia de entrega del EPP durante 2015
Gabriela Del Socorro Correa Correa	X	X	X	Evidencia de entrega del EPP durante 2014
Horacio De Jesús Londoño Osorno	X	X	X	Evidencia de entrega del EPP durante 2014
Jorge Andrés Tibaduiza Jiménez				No se le ha entregado EPP
Jorge Humberto Bedoya Avalos	X	X	X	Evidencia de entrega del EPP durante 2014
Luis Guillermo Tejada González	X	X	X	Evidencia de entrega del EPP durante 2015
Marcela Hernández Jaramillo				No se le ha entregado EPP
María De Los Ángeles García Paz	X	X	X	Evidencia de entrega del EPP durante 2014
Olga Cecilia Ruiz Piedrahita	X	X	X	Evidencia de entrega del EPP durante 2015
Rodrigo Adolfo Osorio Taborda				No se le ha entregado EPP

Fuente: Actas de entrega de dotación y solicitud de requerimiento de dotación

- ✓ Tal como se expresó, para la vigencia 2018 se solicitó para dotación un presupuesto de \$18.989.477, el cual estaba pretendía satisfacer las siguientes necesidades:

Tabla 10: Requerimiento de dotación, vigencia 2018

Descripción del Elemento	Justificación de la Necesidad	Valor Reaprobado
Compra de Botiquines para 30 brigadistas, 1 sala de primeros auxilios, 1 archivo histórico, 1 edificio plaza de la libertad, 1 piso 11 municipio, 8 vehículos, 1 moto.	Se hace necesario renovar anualmente la dotación, porque los insumos se vencen cada año. Podemos tomar la decisión de comprar por unidad o comprar insumos y dotarlos nosotros mismos. 2.150.000+15%	\$2.472.500
Dotación de chalecos para 30 brigadistas y camibuso	Chalecos a \$40.000 Camibusos a \$15.000 3.300.000+15%	\$3.795.000
Dotación EPP para el personal de Obras Civiles, Ambiental, EPM 2 Energía de: Casco Dieléctrico de Seguridad Tipo Ingeniero, Botas Dieléctricas, Chaleco	Casco Dieléctrico de Seguridad Tipo Ingeniero \$14.000, Botas Dieléctricas \$110.000, Chaleco \$40.000 4.920.000+15%	\$5.658.000
Dotación EPP para el personal de la Biblioteca, Archivo Histórico y Mantenimiento de: Bata o delantal para polvo, Gafas de Seguridad, Guantes para manipular papel, tapabocas.	Bata o delantal para polvo \$17500, Gafas de Seguridad \$10.294, Guantes para manipular papel \$17.333, tapabocas \$29.900 415.989+15%	\$478.387
Compra de elevadores ajustables de pantalla	La auditoría interna recomendó dotar todos los computadores con elevadores, pues hoy las personas están utilizando libros. Además se sugirió que los nuevos computadores que van a comprar vengan con el soporte ecualizable para evitar esta deficiencia. 5.726.600+15%	\$6.585.590

Fuente: Solicitud de presupuesto año 2018 – SG SST

Sin embargo, mediante memorando 201700009565 del 17/10/2017, se informa que el presupuesto aprobado para la dotación de EPP asciende a la suma de \$1.000.000.

- ✓ Mediante memorando 201800011589 del 23/11/2018, se remitieron a la Secretaría General, los estudios previos y la matriz de riesgos para el contrato que tiene por objeto “adquisición de elementos de protección personal y 10 paquetes de manguera espiral para entorchar cableado en cada puesto de

trabajo de los funcionarios de la Contraloría General de Medellín”; el día 06/12/2018, se observa un comentario de María Mercedes Graciano Gómez, en su calidad de responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual manifiesta lo siguiente: “continuamos a la espera de la respuesta sobre esta contratación, pues los insumos son requeridos para poder dar cumplimiento a actividades de SST del 2018 en la entrega de los EPP para el personal, como también del cable espiral para entorchar el cableado en los puestos de trabajo”, adicionalmente el 13/12/2018 manifiesta que: *“se informa que esta contratación no realizada afectó la ejecución del Contrato 109 de 2018, debido a que la contratista requería del cable espiral para hacer el entorchado en los puestos de trabajo. Actividad que hace parte del plan de trabajo de dicho contrato para los meses de noviembre y diciembre de 2018. Además este presupuesto no fue considerado para el 2019, motivo por el cual la entidad tendrá que contemplar hacer la adición para 2019 y poder hacer la compra de los EPP que se está en mora de entregar”*; a lo cual en comentario del 18/12/2018, la Secretaria General encargada, Dra. Carmen Elena Castaño Buitrago manifiesta lo siguiente: *“Doctor Oscar en conversación con la servidora Edy manifestó que no daba tiempo para realizar el procedimiento, se debe dejar para la próxima vigencia”*

Por lo expresado, es importante tener en cuenta lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24. **Medidas de prevención y control**, el cual plantea en el numeral 5 que: *“...El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes”*; así mismo en el parágrafo 1 que *“el empleador ..., debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores”*.

Por lo anterior, se recomienda evaluar con la ARL SURA, si los Equipos de Protección Personal EPP, suministrados en los años 2014 y 2015, cumplen con lo requerido en la matriz actualizada de EPP o si aún tienen vida útil que garantice la protección a los trabajadores; así mismo adelantar el proceso de adquisición de EPP y suministrarlos a los funcionarios, según la identificación de necesidades realizadas por la Dirección Administrativa de Talento Humano y conforme a los controles definidos en la matriz de

identificación de peligros y riesgos; en todo caso dejando evidencia de la entrega de los mismos, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.13. **Conservación de los documentos**, numeral 5.

Con respecto al comentario que se hace en el memorando 201800011589 del 23/11/2018, en el cual se manifiesta que: *“esta contratación no realizada afectó la ejecución del Contrato 109 de 2018, debido a que la contratista requería del cable espiral para hacer el entorchado en los puestos de trabajo. Actividad que hace parte del plan de trabajo de dicho contrato para los meses de noviembre y diciembre de 2018”*, se verificó en el expediente 9587y se evidenció en los estudios previos para la adquisición de bienes y/o servicios – contratación, entre las obligaciones específicas del contratista y en la propuesta entregada por la contratista, la de *“apoyar la realización del entorchado de cables para minimizar el riesgo de caídas en los puestos de trabajo”*; sin embargo en el informe de supervisión del 08/01/2019, se informa que *“esta actividad, programada para los meses de noviembre y diciembre, no la pudo realizar, debido a que la entidad no le suministró el material requerido. En su defecto este tiempo fue invertido en las demás actividades de apoyo ejecutadas”*; siendo importante tener en cuenta que en el acta de supervisión 4 del 14/12/2018, se manifiesta que *“durante el mes de diciembre la contratista viene dando cumplimiento al objeto contractual del Contrato 109”* y sólo en el seguimiento a los riesgos se manifiesta que *“durante el mes de diciembre se presentó este riesgo parcialmente; la contratista ejecutó las actividades indicadas por la supervisión; pero no pudo realizar la actividad de entorchado de cables en los puestos de trabajo, toda vez que la contratación de los mismos no fue realizada por la entidad”*.

Es importante que al momento de realizar la contratación de prestación de servicios, se evidencie que efectivamente se disponga de los insumos requeridos para realizar las actividades que se contratan, como es el caso del contrato 109, y, que durante los seguimientos a la contratación, se informen de manera oportuna las situaciones que se presentan, con el fin de que se definan las acciones a seguir.

- Por último, en relación con el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante tener en cuenta que el Decreto 1072 de 2015, establece lo siguiente:
 - En el artículo 2.2.4.6.17, parágrafo 2, que el plan de trabajo anual debe contener *“objetivos, metas, actividades, responsables,*

cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” y al verificar en el plan diseñado para la vigencia 2018, se evidencia que el mismo no tiene definidas metas concretas que permitan evidenciar el logro de los objetivos propuestos; situación que dificulta el seguimiento a dicho plan.

- En el artículo 2.2.4.6.18. **Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST**, en el literal 3, se establece que éstos deben *“ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas”*, y al verificar el plan de trabajo, no es posible identificar específicamente cuales son las actividades encaminadas a garantizar el cumplimiento de los objetivos definidos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; toda vez que los objetivos que se definen en el plan corresponden a lo que se quiere lograr con las actividades definidas en éste; las cuales, en algunos casos, corresponden a las acciones de prevención y control necesarias - advertencias y/o controles administrativos, definidas en la matriz consolidada de peligros y riesgos; veamos.
- ✓ En la matriz consolidada de riesgos y peligros, se identificó como una Fuente de Factor de Riesgo o Peligro, el *“desplazamiento en transporte público, transporte en vehículo y moto de la entidad y/o en vehículo propio para realizar actividades propias de su labor en las diferentes entidades que audita”*; generando como consecuencias: *“Golpes, lesiones, fracturas, contusiones, muerte”*; identificado como una actividad rutinaria y a la cual pueden estar expuestos funcionarios y contratistas; por lo cual se le definió como Acciones de Prevención y Control Necesarias - Advertencias y/o controles administrativos, entre otras las siguientes:
 - *“Hacer seguimiento al programa de mantenimiento preventivo y correctivo para asegurar el correcto estado mecánico de los vehículos y la moto de la entidad; actividad incluida en el plan de acción.*
 - *Hacer control sobre las posibles infracciones de tránsito ocurridas; con el fin de generar acciones correctivas en caso de exceso de límites de velocidad de circulación de acuerdo a la zona a transitar; actividad incluida en el plan de acción.*
 - *Realizar exámenes de ingreso y periódicos, donde se evalúe la capacidad de reacción y visual de los conductores; actividad incluida en el plan de acción.*
 - *Continuar con las capacitaciones a los conductores.*

- Continuar con las inspecciones de seguridad periódicas con listas de chequeo a los vehículos y moto; actividad incluida en el plan de acción.
 - Continuar con las revisiones periódicas a la documentación legal exigida tanto para vehículos, moto y conductores.
 - Documentación, e implantación de programa de seguridad vial; actividad incluida en el plan de acción”.
- ✓ Luego de analizar el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidenciaron las siguientes actividades programadas:

Tabla 11: Extracto Plan de Trabajo del SG SST, año 2018

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Objetivo	Actividades	Fecha Programada
10. Riesgo Importante	Prevenir accidentes de tránsito causados por fallas mecánicas en los vehículos	Hacer seguimiento al programa de mantenimiento preventivo y correctivo para asegurar el correcto estado mecánico de los vehículos y la moto de la entidad, con los formatos establecidos. Programar inspecciones de seguridad periódicas con listas de chequeo a los vehículos y moto.	Todo el año de acuerdo a la programación de cada vehículo
10. Riesgo Importante	Prevenir accidentes de trabajo causados por violación y/o desconocimiento de las normas de tránsito	Hacer control sobre las posibles infracciones de tránsito ocurridas; con el fin de generar acciones correctivas en caso de exceso de límites de velocidad de circulación de acuerdo a la zona a transitar. Utilizar los aplicativos del tránsito	Revisión bimensual
10. Riesgo Importante	Prevenir accidentes de tránsito causados por falta de aptitud de los conductores para su oficio	Realizar exámenes de ingreso y periódicos, donde se evalúe la capacidad de reacción y visual de los conductores.	Cada dos años examen periódico o cada que se requiera
Actividades	Estructuración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Realizar las actividades relacionadas con la implementación del plan estratégico de seguridad vial, iniciando con la elaboración	Febrero a nov 2018

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Objetivo	Actividades	Fecha Programada
		de encuesta de actores en la vía	

Fuente: Plan de Trabajo SG SST, año 2018, con seguimiento al 24/10/2018

Se evidencia que las Acciones de Prevención y Control Necesarias - Advertencias y/o controles administrativos, definidas para los “golpes, lesiones, fracturas, contusiones, muerte”, que se pueda generar por el “desplazamiento en transporte público, transporte en vehículo y moto de la entidad y/o en vehículo propio para realizar actividades propias de su labor en las diferentes entidades que audita”, se encuentran definidas como actividades en el Plan de Acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; así mismo, del total de las 58 actividades que conforman el plan de trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 46 (79,31%) están relacionadas con las Acciones de Prevención y Control Necesarias definidas en la matriz de riesgos y peligros.

Sin embargo, no se logra evidenciar la relación entre los objetivos propuestos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Acción definido para la vigencia; siendo importante lograr la articulación entre ambos, toda vez que los objetivos se logran mediante la ejecución de las actividades propuestas para lograrlos y que deben estar reflejadas en el plan de trabajo.

- Con respecto al seguimiento del plan de Trabajo 2018- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST VS Matriz Consolidada de Peligros y Riesgos, en el numeral 7. Seguimiento y Evaluación del Plan, se plantea que: “con el propósito de verificar el avance y cumplimiento de las metas contempladas en el respectivo plan, la Contraloría Auxiliar del Talento Humano realizará seguimiento trimestral a la ejecución de las metas y realizará un (1) informe de autoevaluación con corte a diciembre 31, los cuales serán enviados a la Oficina Asesora de Planeación para consolidar el informe de seguimiento y de gestión institucional del período correspondiente. Para el seguimiento y evaluación de las metas se hará uso de los indicadores establecidos para cada una de las metas, con los cuales se determinará el grado de avance y de cumplimiento del plan”; sin embargo, al verificar en el seguimiento realizado por la Dirección Administrativa de Talento Humano, con

corte al 30/09/2018 y publicado en Resolución por la Oficina Asesora de Planeación, en el seguimiento del plan de trabajo del SG SST, sólo se presenta 1 compromiso que engloba las 58 actividades que hacen parte del Plan; veamos:

Tabla 12: Consolidado seguimiento plan de trabajo del SG SST al 30/09/2018

META / OBLIGACIÓN / COMPROMISO INSTITUCIONAL	INDICADOR CUMPLIMIENTO	% DE AVANCE O CUMPLIMIENTO	ANÁLISIS RESULTADO
Gestionar la fase de ejecución de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.	% de ejecución del plan de trabajo de SST	88%	A fecha 30 de septiembre de 2018, se ha ejecutado el 87,9% de las actividades, con 51 numerales abordados del plan de trabajo del SG SST que contempla la realización de 58 actividades.
Formulación del Plan Estratégico de Seguridad Vial -PESV-	Avance en la formulación del PESV	60%	En el seguimiento, entre otras se detalla que el plan está presupuestado para ser ejecutado entre febrero 2018 y diciembre de 2019.

Fuente: Seguimiento al plan de acción institucional, con corte al 30/09/2018

Adicionalmente, en el seguimiento al plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se informa que: “a septiembre 30 se registra un cumplimiento PROMEDIO del PSST de 74% con base en 2 metas que muestran avance”; tal como se evidencia en la tabla anterior; sin embargo al verificar el plan de trabajo aprobado para la vigencia, la “formulación del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV” es una actividad que se encuentra incluida en el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; adicionalmente para calcular el promedio del 74% de avance del Plan, al PESV se le está dando un 50% de ponderación en el total del Plan de Acción del SG SST, lo que implica una doble calificación del PESV y que se desconozca la magnitud del plan de trabajo aprobado y que incluye la realización de 58 actividades, tal como se expresa en el seguimiento.

- Dentro de la evaluación independiente realizada, no se evidenció la revisión del cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma en Consejo de Dirección, actividad establecida en el artículo 2.2.4.6.31. **Revisión por la alta dirección**, literal 2 del Decreto 1072 de 2015.

- Se constataron 58 actividades de las definidas en el plan de trabajo, con un seguimiento detallado a la ejecución de cada una de ellas; sin embargo, al no tener una metas concretas, en algunos casos, no es posible establecer el cumplimiento total de dicha actividad.

A continuación, se presenta un extracto del plan de trabajo y su seguimiento al 24/10/2018, en el cual se puede apreciar la complejidad que representa la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo – SG SST.

Para las actividades que se presentan, en algunos casos, se realizan las observaciones que se consideran pertinentes como resultado del análisis de éstas; veamos.

Tabla 13: Extracto de actividades plan de trabajo año 2018, con seguimiento al 24/10/2018 y comentarios OCI.

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Actividades	Observación / Ejecución	Comentarios
10. Riesgo Importante	Realizar exámenes de ingreso y periódicos, donde se evalúe la capacidad de reacción y visual de los conductores.	El 28 de sep. se realizó valoración de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conductores con el Proveedor Car Center International: Nelson Agudelo Gonzalez; Luis Fernando Noreña Valencia, Iván Dario Ospina Correa, Wilson Andres Echeverri Penagos, Luis Fernando Pineda Cardenas.	Se debe garantizar que los exámenes se hagan a todos los conductores de la entidad.
10. Riesgo Importante	Continuar con las capacitaciones a los conductores, prevención vial., DIA DEL CONDUCTOR	El 24 de abril se dio capacitación a los conductores en • Capacitación en Plan Estratégico de Seguridad Vial, Estándares de Seguridad • Elaboración y documentación de la lista de chequeo de los documentos de cada conductor, incluye la generación de los documentos de cada conductor • Elaboración y documentación de lista de chequeo inspección a vehículos y motos • Diligenciamiento de la Encuesta Actores en la Vía de aquellos funcionarios que aún no la han diligenciado • El 1 de junio, se dictó capacitación a los responsables de la elaboración del PESV por parte de la ARL.	Sin comentarios al respecto.
15. Riesgo Importante	Revisar y/o actualizar los actuales estándares a seguir para el personal que sale del edificio y transita por el entorno del edificio Miguel de Aguinaga, Alpujarra, y la	El 5 de marzo se dio inicio al programa de riesgo público con la Psicóloga Luz Estela Castaño Franco de la ARL SURA, en el cual se tendrá oportunidad de actualizar los estándares, además se realizará la construcción del protocolo de contingencia de riesgo público. Se modificó plan de trabajo y se está elaborando directamente con la ARL los protocolos 15 de mayo con el profesional Santiago Toro; una vez se tengan diseñados los protocolos se les presentaran para su	En el seguimiento se indica que no ha sido posible continuar esta actividad, dado que el Psicólogo Santiago, está asignado a otra actividad; por lo que se recomienda coordinar con la ARL SURA la asignación de un profesional diferente y garantizar su ejecución, conforme a lo requerido.

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Actividades	Observación / Ejecución	Comentarios
	Libertad; además al momento de ir a las instalaciones de los entes auditados.	validación.	
3. Riesgo Moderado	Actualización de encuesta sintomatología osteomuscular	Durante el mes de enero se ha venido actualizando la información en el archivo Encuesta Osteomuscular, con las últimas personas que ingresaron a la entidad. Durante el mes de febrero se apoyó la elaboración del formato de línea basal del SVE para DME con la fisioterapeuta de la ARL.	Sin comentarios al respecto.
3. Riesgo Moderado	Realizar acondicionamiento ergonómico de puestos de trabajo	El 7 de marzo, se capacitó al personal de Archivo Histórico en Higiene Postural, y se le hizo recomendaciones a cada funcionario sobre su puesto de trabajo por parte de la fisioterapeuta Johana Torres de la ARL SURA, se convocaron los 3 funcionarios del archivo y los 3 asistieron, además las 2 encargadas de SST. Se generó recomendación por parte de la fisioterapeuta sobre el uso de la silla al funcionario Horacio Moreno El Medico Laboral realizo visita a puesto de trabajo al colaborador Jhon Jairo Sierra el 22 de agosto 2018.	La actividad corresponde al acondicionamiento de los puestos de trabajo y en el seguimiento se habla de capacitación a los funcionarios y la generación de recomendaciones que son aspectos diferentes.
3. Riesgo Moderado	Realizar Exámenes médicos ocupacionales de Ingreso, periódicos y de retiro Notificar recomendaciones y restricciones a jefes y funcionarios, y hacer seguimiento a los mismos	Durante el mes de febrero el medico laboral dio inicio a las actividades de acompañamiento y seguimiento a recomendaciones médicas y demás relacionadas con medicina laboral. A fecha 30 de agosto se han realizado 34 exámenes de seguimiento a recomendaciones y restricciones por parte del médico laboral. Se programará para iniciar en el mes de octubre la realización de exámenes periódicos con Comfama	Sin comentarios al respecto.

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Actividades	Observación / Ejecución	Comentarios
3. Riesgo Moderado	Realizar seguimiento a los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, conforme a los resultados del Perfil de Morbilidad de los exámenes realizados en noviembre de 2017.	Se solicitó informe detallado de morbilidad a Comfama, para proceder con el seguimiento por parte del médico laboral. El 7 de mayo se realizó agenda con los médicos de Comfama para acordar estrategia para el seguimiento de las recomendaciones de los exámenes del 2017. A partir del mes de mayo el medico laboral dará inicio al seguimiento requerido conforme al informe entregado por Comfama. En el mes de agosto el medico laboral realizo el análisis de la información de morbilidad, para la creación de los Programas de Vigilancia Epidemiológica, para iniciar con el Programa de Vigilancia Epidemiológica Cardiovascular el 10 de septiembre. El 10 de septiembre se atendieron 13 personas, el 17 de septiembre se atendieron 10 personas.	Sin comentarios al respecto.
5. Riesgo Moderado	Fomentar el uso del Gimnasio Continuar con el programa de deporte seguro	El 25 de junio, el medico laboral se reunió con el Comité de Deportes, en el cual hizo una presentación sobre el fomento de la cultura del autocuidado, y presentó las estrategias para dar inicio con la preparación deportiva en los funcionarios deportistas previo al inicio de la fase entrenamientos para los juegos fiscales de fin de año..	Sin comentarios al respecto.
6. Riesgo Moderado	Revisión del estado de las escalas, antideslizante y pasamanos, con el personal de mantenimiento e integrantes del COPASST.	En el mes de enero la Administración de la Copropiedad instalo cinta antideslizante y reflectiva en los descansos de las escalas; además se instalaron las lámparas de emergencia.	Sin comentarios al respecto.

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Actividades	Observación / Ejecución	Comentarios
7. Riesgo Moderado	Realizar inspecciones a los puestos de trabajo. Recoger y trenzar los cables de los computadores.	Durante el mes de febrero se realizó el trabajo de entorchado de cables en 30 puestos de trabajo. El 14 de marzo se solicitó al doctor Elkin la compra de más material por caja menor para proceder con el resto de puestos. El 23 de marzo se recibió respuesta de la Dra. Gloria Rodríguez Secretaria General (e), indicando que no autorizaba la compra de este material, por considerar que este está presupuestado en la CA Talento Humano; por lo tanto se debe esperar a que sea adquirido con esta contratación. Se dio continuidad al trenzado de cables el viernes 22 de junio, evacuando 19 puestos del piso 6. Continuándose el 20 de junio con 17 puestos del piso 6	Conforme a la información suministrada por la responsable del SG SST el trenzado de los cables se pudo realizar porque el insumo fue comprado por la Técnica Operativa responsable del SG SST.
7. Riesgo Moderado	Sensibilizar al personal sobre los cuidados para el desplazamiento en pisos húmedos.	Como en el mes de enero la Administración de la Copropiedad instalo cinta antideslizante y reflectiva en los descansos de las escalas, se sensibilizo al personal sobre los cuidados a tener al transitar por las escalas en el mes de febrero	Sin comentarios al respecto.
12. Riesgo Moderado	Realizar compra, mantenimiento preventivo y correctivo a implementos y equipos de emergencias tales como radios DTR 620 Motorola, botiquines, extintores, distintivos para brigadistas.	Se dio inicio a la elaboración de estudios previos para la contratación en el mes de mayo 2018. Durante el mes de junio se completó la fase de cotizaciones. Continua pendiente la fase de elaboración de estudios previos, se iniciará con la contratación del mantenimiento de los filtros de agua, la recarga de extintores, la dotación de EPP, la dotación de botiquines, brigada y accesorios de ofimática. Se envió el 27 de sep. vía mercurio a Secretaria General propuesta de estudios previos para la Contratación del Mantenimiento de Extintores, se está a la espera de la asesoría para darle continuidad a la fase de contratación.	Dada la existencia de recursos para este tipo de gastos; se considera importante que se gestionen institucionalmente con la oportunidad requerida, toda vez que en el caso de la dotación de EPP, a fin de garantizar el cumplimiento de toda la normativa relacionada.
12. Riesgo Moderado	Solicitar a la Copropiedad la revisión anual de la red contra incendio del edificio Miguel de Aguinaga	Se solicitó información a la Copropiedad, quien informa que esta actividad se hace cada año, y está programada para fin de año.	En la actividad se plantea solicitar; sin embargo, es importante que se garantice la revisión de la red contra incendio.

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Actividades	Observación / Ejecución	Comentarios
16. 17. 22. Riesgo Moderado	Dotación de equipo de protección personal a los auditores de obras civiles	Se está gestionando con la ARL el reentrenamiento de trabajos en alturas, para lo cual se hace necesario hacerles el examen en medico de certificación. Se realiza con Comfenalco el examen para 5 profesionales universitarios que cuentan con el certificado noviembre de 2015. Se recibe resultados el 29 de mayo de 2018.	De acuerdo a la Resolución 1409 de 2012 del Ministerio del Trabajo, el artículo 3, en el numeral 9, establece que se debe “garantizar que todo trabajador autorizado para trabajo en alturas reciba al menos un reentrenamiento anual, para reforzar los conocimientos en protección contra caídas para trabajo seguro en alturas”; actividad que se puede coordinar con el SENA. Conforme a lo ya planteado, el seguimiento debe corresponder con la actividad propuesta.
16. 17. 22. Riesgo Moderado	Acatar las normas, recomendaciones y señalización establecidos en las instalaciones a visitar	Se recibió capacitación el 28 de mayo por parte de la ARL sobre actividades de alto riesgo y trabajos en alturas, asistiendo 21 funcionarios	El seguimiento reportado a la fecha no corresponde con la actividad propuesta; adicionalmente, en correo remitido el 16/03/2018 a funcionarios de la Dirección de Recursos Físicos y Financieros, se plantea que se realizó, entre otras, la siguiente recomendación como resultado de la inspección realizada por la ARL SURA al piso 15 Edificio Plaza de la Libertad: “continúa la recomendación y solicitud de acondicionar un sanitario más para las mujeres, pues en las horas pico deben utilizar el baño de los hombres...”, sin que se evidencie a la fecha de realización de la evaluación independiente la solución a la situación evidenciada. Adicionalmente el seguimiento no corresponde con la actividad propuesta.

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Actividades	Observación / Ejecución	Comentarios
Actividades	Gestionar de acuerdo a la necesidad los peligros y riesgos detectados, y realización de mediciones ambientales según el caso	Se envió correo electrónico a los encargados de Recursos Físicos y Financieros el 16/03/ y 14/03/, informando sobre las anomalías encontradas en Piso 15, Piso 11 y Archivo histórico para su gestión. A raíz de una recomendación de la OA Control Interno se inició con la revisión en detalle del cumplimiento del decreto 1072 Artículo 2,2,4,6,28 Contratación, para lo cual se realizó una sensibilización sobre la norma y su alcance por parte de la ARL el 17 y 22 de agosto al personal de OA Control Interno, OA Planeación, Secretaria General y CA Talento Humano (11 asistentes); posteriormente se dio inicio a la elaboración del Manual de Seguridad y Salud para Contratistas, el cual quedará adjunto al actual manual de contratación.	En el seguimiento es importante precisar lo relacionado con la actividad.
Actividades	Jornada de Inmunización contra la Influenza	El 23 de mayo, se realizó agenda con el Laboratorio SANOFI, para programar la vacunación de la Influenza con la vacuna FluQuadri, la cual previene contra 4 actores: A/H1N1, A/H3N2, B Victoria, B Yamogata, \$39.000. El 13 de junio 2018 se vacunaron 155 personas.	Sin comentarios al respecto.
Actividades	Jornada de la Seguridad y Salud en el Trabajo SEMANA SALUD 16 al 19 de octubre de 2018	En el seguimiento se plantea, entre otras que: "se dio inicio a las labores logística de la preparación de la semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para ser realizada entre el 16 y 19 de octubre de 2018 en las sedes del Edificio Miguel de Aguinaga y Plaza de la Libertad. Se realizaron 21 actividades con una participación total de 261 personas, la actividad de mayor acogida fue exámenes de laboratorio con 154 y la de menor Capacitación importancia de la actividad física con 10 personas"	Sin comentarios al respecto.
Actividades	Programar medición del Riesgo Psicosocial y Clima Organizacional	Se hace seguimiento a las actividades realizadas de manera interdisciplinaria en la CA Talento Humano. Se solicitaron 3 propuestas y se está analizando la mejor opción para su evaluación. El 18 de sep. se recibió respuesta "una vez analizadas las propuestas para medición del Riesgo Psicosocial, se tuvo en cuenta la más económica correspondiente a la Caja de Compensación COMFENALCO".	Sin comentarios al respecto.

Priorización del Riesgo - Desarrollo de Actividades	Actividades	Observación / Ejecución	Comentarios
Actividades	Solicitar a la Copropiedad evaluación de la calidad del agua, que garantice que es apta para consumo e informe del mantenimiento realizado a los tanques	Se solicitó información a la Copropiedad, recibíendose el último informe de fecha 30 de octubre del 2017. Se recibió informe el 6 de junio 2018, en el cual se informa que "la muestra analizada en el laboratorio se encuentra dentro de los valores de referencia establecidos"; muestra al tanque sótano 13/04/2018" Se recibió informe el 6 de junio 2018, en el cual se adjunta el informe de lavado y desinfección realizado a los tanques de reserva del edificio; realizado el 5/05/2018 El 17 de sep. 2018 se participó de la reunión del PIGA en Secretaria General	Sin comentarios al respecto.
Actividades	Realizar campañas de sensibilización para la prevención al tabaquismo, alcohol y otras adicciones	Entre otras se plantea lo siguiente: Se continúa la motivación por el Contra Notas ampliándose el plazo de inscripción hasta el 23 de julio. Se consultó con la ARL sobre lineamiento a seguir pues a fecha 22 de agosto solo se inscribió una persona del edificio miguel de Aguinaga, la cual cumple con los requisitos requeridos. Se consultó con el Ministerio y se informa que no es posible designar de manera unilateral, que se debe continuar con la motivación hasta que resulten los candidatos Se informa el 8/10/2018 por el Contra Notas el nombre de los candidatos para su posterior elección. Se gestiona con prensa el 24/10/2018 la elección virtual para el 26/10/2018	El seguimiento reportado para esta actividad corresponde al proceso de convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST

Fuente: Plan de Trabajo año 2018, con seguimiento al 24/10/2018

Es importante en la entidad, darle continuidad al trabajo que se viene realizando a partir del plan de trabajo que se aprueba en Consejo de Dirección y fortalecer con la definición de una estrategia que permita la articulación de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los estándares mínimos establecidos en la Resolución 1111 de 2017, con el plan de trabajo y que a través de éste se puedan definir las actividades específicas que garanticen el cumplimiento de los objetivos propuestos para el SG SST y el cumplimiento normativo; para lo cual, se podría pensar en retomar la metodología que se trabajó para la definición del plan de trabajo del año 2017 y que fuera aprobada en acta 14 del COPASST; veamos el caso del objetivo *identificar los peligros, valorar los riesgos y establecer los controles*:

Tabla 14: Extracto plan de trabajo del SG SST año 2017

Objetivo	Actividades	Responsables	Fecha Programada
Identificar los peligros, valorar los riesgos y establecer los controles	Realizar Inspecciones periódicas de seguridad a las áreas, puestos de trabajo y equipos en general con el apoyo de la ARL y participación del Copasst	Encargado del SG-SST, ARL y Copasst	Enero
	Actualizar la matriz de peligros y riesgos	Encargado del SG-SST	Enero
	Implementar medidas de intervención sobre los riesgos que tengan calificación extrema y alta (Controles de Eliminación, Sustitución, Ingeniería, Administrativa y EPP)	Encargado del SG-SST	Primer semestre
	Realizar la intervención y seguimiento a las acciones correctivas a implementar derivadas de las inspecciones de seguridad.	Encargado del SG-SST, C.A. Recursos Físicos	Primer semestre
	Verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos laborales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal (EPP)	Encargado del SG-SST, C.A. Recursos Físicos	Segundo semestre

Fuente: Plan de Gestión del Talento Humano (PGTH) 2017

En cualquier de los casos, se recomienda definir las metas específicas que se van a lograr con la ejecución de cada actividad; así como los recursos pertinentes para su ejecución y fortalecer el seguimiento de las actividades y evaluación del plan en las instancias requeridas.

6.4 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.31. **Revisión por la alta dirección**, *“la alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año...”*; por lo cual se procedió a verificar en las actas del Consejo de Dirección para los años 2017 y 2018; evidenciándose lo siguiente:

- En reunión realizada del Consejo de Dirección el 10/02/2017, acta 02, se presenta como parte del Informe de Gestión Institucional 2016, las gestiones realizadas en relación con el Plan Táctico de Seguridad y Salud en el Trabajo; informando entre otras:
 - El presupuesto para el Plan Táctico de Seguridad y salud en el Trabajo para el 2016 fue de ochenta y ocho millones de pesos (\$88.000.000) el cual fue ejecutado al 100% y está contemplado en el presupuesto de Bienestar Social.
 - Todas las actividades programadas en el plan se realizaron, dando cumplimiento al cronograma definido y aportando a la consecución del objetivo que es proteger la vida, salud y seguridad de los funcionarios propios y contratistas a través de la promoción de una cultura de prevención de riesgos.
- El 19/12/2017, acta 11, la Contralora Auxiliar de Talento Humano, presenta al Consejo de Dirección, la rendición de cuenta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para efectos de revisión por la dirección; en el cual informa que:
 - En el año 2017 se presentaron tres incidentes laborales y 9 accidentes de trabajo, de los cuales tres fueron con ocasión deportiva y seis con ocasión laboral.
 - Se realizaron 183 exámenes periódicos, cuyos resultados servirán de fuente para la vigilancia epidemiológica, También se realizaron inspecciones al lugar y ambiente del trabajo y se tomaron los correctivos del caso, se hallaron dos sitios críticos, el primero por humedades en las instalaciones del archivo histórico y el segundo por malos olores de ductos en tubería del piso 8. Se continuará avanzando en el 2018 en ambos casos.
 - Frente a la preparación para emergencias, participaron 49 funcionarios, pero de acuerdo a la normativa deben ser 68 brigadistas. En 2017 se realizaron 18 reuniones.
 - Se realizó el simulacro de evacuación el 7 de diciembre, evento que contó con la participación de EPM y CGM y fue liderado por la Cruz

Roja, se dejaron observaciones para que haya más compromisos de la alta dirección.

- Se viene dando cumplimiento a las actividades resultantes de la medición del riesgo sicosocial y clima laboral, para el 2018 corresponden las nuevas mediciones; en cuanto a recursos debemos atenernos a lo preceptuado en la resolución 1111 de 2017 que se refiere a estándares mínimos y se solicitó la activación del rubro presupuestal para las actividades propias del SG SST.

En el informe que se anexa se plantea, adicionalmente, entre otros aspectos lo siguiente:

- Desempeño de los indicadores claves de gestión (clima organizacional) y de seguimiento: Se viene dando cumplimiento a las actividades resultantes de la Medición del Riesgo Psicosocial y Clima Laboral; para el 2018, se hace necesario contratar de nuevo estas mediciones.
 - Política y Objetivos de SG SST: Se les recuerda la Política y los objetivos de SST, detallan el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. Se adjunta política.
 - Recursos: La Resolución 1111 de 2017 Estándares Mínimos exige que las actividades de SG SST sean realizadas por un Profesional en SO o SST o profesional de diferentes áreas con posgrado en SO o SST, con licencia vigentes para prestar servicios en SST y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo; en la actualidad estas actividades vienen siendo realizadas por la Tecnóloga de Seguridad e Higiene Ocupacional con Licencia Vigente y 50 horas de capacitación; pero estamos incurriendo en una falta”
 - Ajustes en los requerimientos de recursos: Se hace necesario analizar la asignación de recursos para el 2018, pues según el plan de trabajo las actividades ascienden a \$202.730.364, pero solo fue aprobado \$83.864.000...”
- Al Consejo de Dirección, en reunión realizada el 07/05/2018, acta 03, se presentan los avances en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST – Rendición de cuenta de actividades del 2018, en el cual se informa entre otras que:
 - Se actualizó la matriz de identificación de peligros y riesgos; en la cual se incluyó la columna de tipo de expuestos, además se hizo una actualización de los controles existentes para cada factor de riesgo, y con ello se hizo la actualización de la valoración de los mismos.
 - Se realizó la revisión de la actual Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; se concluyó que esta continua siendo vigente.

- Solicitó apoyar la campaña de orden y aseo e informó la participación en 16 grupos primarios en los cuales se presentó el informe de la ARL, en relación con el exceso de contaminación visual y desorden, así como para la campaña relacionada con la optimización de las papeleras y correcta disposición de basura en las canecas.

La revisión por la alta dirección debe permitir que se evidencie, además, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015, que se estén:

- Revisando las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Revisando el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- Analizando la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
- Analizando los resultados de los indicadores.
- Utilizando como base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
- Estableciendo acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo;
- Estableciendo el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.

Se recomienda definir la estrategia a seguir para realizar la revisión por la Dirección y evidenciar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.4.6.31, numerales 1 al 24 del Decreto 1072 de 2015; así mismo, que los resultados de la revisión de la alta dirección sean documentados y divulgados al Copasst y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para que defina e implemente las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar; conforme al parágrafo de este artículo.

6.4 RENDICIÓN DE LA CUENTA

En relación con la rendición de cuentas, en el documento de apoyo denominado Gestión del Talento Humano, código: M-GTC-GT-001; versión 9, se establece en relación con la rendición de la cuenta que: “está en los procesos e inicia desde los niveles de supervisión, quienes entregan el informe a sus jefes inmediatos, quienes escalan hasta que la rendición llega a la alta dirección”; sin embargo, el Decreto 1072, Artículo 2.2.4.6.8. **Obligaciones de los empleadores**, en el numeral 3. **Rendición de cuentas al interior de la**

empresa, establece que: *“a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada”* y como parte del modo de verificación del criterio, establecido en el Anexo Técnico de la Resolución 1111 de 2017, se establece, entre otras, que: *“la rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo”*

Luego de analizar los diferentes documentos, se evidenció que el 19/12/2017, acta 11 y el 07/05/2018, acta 03, la Contralora Auxiliar de Talento Humano, presenta al Consejo de Dirección, la rendición de cuenta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo la información presentada para el año 2017 tiene mayor nivel de detalle, de tal forma que se pueda conocer el desempeño del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin embargo, no se evidenció documentada la rendición a todos los niveles de la entidad; sólo se presentó, adicional al Consejo de Dirección, al COPASST, acta 04 del 29/05/2018

Por lo anterior y conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en el Anexo Técnico de la Resolución 1111 de 2017, se recomienda, entre otras: definir los mecanismos para la rendición de la cuenta, programarla mínimo una (1) vez al año, incluir a todos los niveles de la empresa y documentarla.

6.5 GESTIÓN DEL CAMBIO

Se verificó en el documento de apoyo Gestión del Talento Humano, código: M-GTC-GT-001; versión 9, y en el numeral 11.23. Gestión del Cambio, se plantea que *“para garantizar que todos los cambios significativos que se realicen en la entidad ingresen con los riesgos controlados, se estableció la planilla de cambios al S.I.G”* y que incluye, los cambios en instalaciones, normativos, en la estructura organizacional y en las condiciones de trabajo, incluyendo equipos; estableciéndose que *“los cambios significativos o de impacto se documentan en la Planilla de Cambios del S.I.G. y deben de ir al Plan de Acción de la entidad”*

Tabla 15: Proyecto de PESV, registrado en Planificación de cambios al sistema integral de gestión

Concepto	Detalle
Tipo de Cambio	Fondo
Nombre del cambio	Plan Estratégico de Seguridad Vial
Propósito del Cambio	Dar cumplimiento a la Resolución 1565 de 2014 que habla de la obligatoriedad de elaborar y entregar un Plan Estratégico de Seguridad Vial.
Consecuencias Potenciales (Impacto)	Alto
Procesos Impactados o Involucrados	Gestión de Recursos e Infraestructura
Descripción y Detalle del Cambio	Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, destinado a reducir la accidentalidad y consolidar una cultura de mayor responsabilidad vial.
Cómo Mantener la Integridad del sistema	Elaboración del documento guía, que permite llevar a la práctica todos los objetivos y lineamientos consignados en las normas Ley 1503 de 2011, Decreto 2851 de 2013 y Resolución 1565 de 2014.
Disponibilidad de Recursos Requeridos para Implementar el Cambio	Humano, Tecnológico, Instalaciones, Financieros
Requiere Asignar o Reasignar Responsabilidades o Autoridades	El Plan Estratégico requiere del concurso de un equipo interdisciplinario, principalmente de la CA Recursos Físicos y Financieros, Talento Humano, OA de Prensa y Comunicaciones, y Equipo Directivo. El PESV se fundamenta en 5 pilares los cuales tienen que tener un responsable: Fortalecimiento de la gestión institucional. Comportamiento humano. Vehículos seguros Infraestructura segura. Atención a víctimas
Fecha de Incorporación al Plan de Acción	Febrero 2018 a diciembre 2019

Fuente: Planificación de cambios al sistema integral de gestión, publicada en Isolución, modulo documentación / Listado Maestro de Registros

Adicionalmente, se verificó y se pudo evidenciar la inclusión del cambio propuesto en el documento denominado **planificación de cambios al sistema integral de gestión**, en el Plan de Acción del SG SST; sin embargo, en el plan no se detallan las actividades específicas que se deben realizar durante la vigencia 2018; toda vez que está programado para ser ejecutado durante las vigencias 2018 y 2019; de tal forma que se pueda evaluar el cumplimiento o no de lo programado para la presente vigencia.

En relación con la Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial, al 24/10/2018, se han ejecutado las siguientes actividades:

- Presentación del plan al COPASST, en las reuniones de enero y febrero.
- Análisis del contexto legal interno y externo.
- Elaboración, aplicación y tabulación de encuesta denominada Actores en la Vía; se obtuvo respuesta de 311 funcionarios, equivalente al 92% de la planta total
- Se dio inicio a la estructuración del Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV con la ARL SURA el 24/05/2018
- Se realizó socialización con los responsables del PESV, el 01/06/2018
- Se conformó el Comité de Seguridad Vial del PESV y se realiza asignación de responsabilidades el 31/07/2018, acta 03.
- Se coordinó y ejecutó capacitación con el Proveedor Espiral "Lanzamiento Formación Seguridad Vial", para todos los conductores de vehículo y moto de la entidad; así como para los funcionarios de apoyo de responsables de los pilares del PESV.
- Se adelanta la elaboración del PESV, con el acompañamiento de la ARL.

Ahora, al revisar lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio, frente a lo definido en la entidad en el documento de apoyo de Talento Humano, se considera necesario redefinir las actividades del documento de apoyo, para dar respuesta cierta a lo requerido en el Decreto 1072 de 2015; toda vez que:

- Se precisa *“de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros)”*;
- Dados los cambios relacionados en la estructura organizacional, la planta de personal y el manual de funciones de la entidad, se creó una dependencia y la consecuente reubicación de algunos funcionarios, y es preciso considerar entre otros aspectos la evaluación del *impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo*, así como *“la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios”*; así como la adopción de *“las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario”*

Se considera importante entonces, que sea revisado lo relacionado con la gestión del cambio y que se ajuste conforme a lo requerido por el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.26

6.6 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Durante el año 2018, en cumplimiento del Artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015, se realizó la actualización de la matriz de peligros y riesgos de la Contraloría General de Medellín y sus sedes; entre los cambios realizados, se encuentran: “División de cargos, la inclusión de la totalidad de los peligros, la identificación de tipo de expuestos (visitantes, contratistas, funcionarios) y la actualización de controles existentes (fuente, medio, persona); así como la actualización de la valoración y la estimación del riesgo; adicionalmente se evidenció la adopción de la metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la ARL SURA y su aplicación en la entidad, conforme a lo establecido en el artículo. Adicionalmente se observó la actualización de la Matriz de Equipos de Protección Personal – EPP

En la matriz de peligros y riesgos de la entidad, se analizaron algunos factores de riesgos, que en caso de materialización, podrían generar importantes consecuencias y se tienen las siguientes observaciones:

- En la matriz consolidada de peligros y riesgos de la entidad, se debe registrar cuántas personas se encuentran expuestas a los diferentes factores de riesgo que se identifican, pues la indeterminación de los empleados expuestos dificulta la definición de los equipos de protección personal – EPP que se requieren; al verificar las instrucciones para diligenciar el formato matriz de peligros y riesgos que se encuentra anexo al formato utilizado, una de las variables que tiene es la de expuestos, en la que plantea: *“escriba el número de personas que se ven afectadas en forma directa o indirecta por el factor de riesgo durante la realización del trabajo. Especificando si son de planta, temporales, de cooperativas o independientes”*
- Se tiene identificado para el Despacho, la Subcontraloría y las Contralorías Auxiliares de Auditoría Fiscal, un factor de riesgo de *“trabajo en alturas”*, debido al *“desplazamiento por las obras con altura mayor a 1.5”* y aunque no es rutinaria, puede estar presente para contratistas y funcionarios; se tiene definida como medidas de control, *la dotación de botas de seguridad y casos, protección visual y protección auditiva*; con una estimación del riesgo *moderado* y aunque se plantea que se debe *definir estándar y protocolo de seguridad para la verificación de obras a nivel de altura*, se hace la siguiente observación en la matriz, *“los controles de áreas a nivel de alturas a verificar están a cargo de cada obra del ente auditado”*; sin que se tenga en cuenta que conforme a lo establecido en la Resolución 1409 de 2012 del Ministerio del Trabajo, *“por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas”*, entre las obligaciones del empleador, definidas en el artículo 3, en el numeral 8, se establece que se debe : *“garantizar un programa de capacitación a todo trabajador que se*

vaya a exponer al riesgo de trabajo en alturas, antes de iniciar labores” y en el numeral 9, que se debe “garantizar que todo trabajador autorizado para trabajo en alturas reciba al menos un reentrenamiento anual, para reforzar los conocimientos en protección contra caídas para trabajo seguro en alturas. En el caso que el trabajador autorizado ingrese como nuevo en la empresa, o cambie de tipo de trabajo en alturas o haya cambiado las condiciones de operación o su actividad, el empleador debe también garantizar un programa de reentrenamiento en forma inmediata, previo al inicio de la nueva actividad”, Los controles diseñados no son los adecuados para el factor de riesgo identificado, se requiere, en consecuencia su rediseño.

- Riesgo: “Tránsito (peatón, conductor, pasajero)” y como fuente de factor de riesgo o peligro, se encuentra entre otros, el desplazamiento en moto de la entidad; y entre los controles que se definen relacionados con la persona, se alude a: “capacitación en seguridad vial, Conductores calificados (conductores de la entidad) y el uso del cinturón de seguridad”; sin embargo, el equipo de protección personal en el manejo de motocicletas, incluye: casco de seguridad para el conductor y el pasajero (NT 4533, guantes para proteger los dedos y las manos ante caídas, gafas protectoras, vestuario de colores reflectivos y cubrir la mayor parte del cuerpo, botas de seguridad y chaleco color naranja o amarillo, con bandas reflectivas y número de placa²; adicionalmente se debe garantizar que se implementen las directrices que se contemplan en el Plan Estratégico de Seguridad vial, el cual se tiene contemplado finalizar en 2019; sin embargo, se recomienda colocar como uno de los controles sobre la fuente realizar las verificaciones pre- operacionales y operacionales de la moto que hacen parte del PESV, tanto para el conductor de la moto como para los conductores de los vehículos de la entidad.
- Frente al riesgo público, cuyo factor puede ser el secuestro y asesinatos, no se registró como una medida de control que ya se tiene: el carro blindado adjudicado a la Señora Contralora y la asignación de los vehículos que se hace a algunos jefes de dependencia, dada la función que cumplen.
- En relación con el personal que labora en el Archivo Histórico, la Inhalación de material particulado, que puede darse por la manipulación de documentos de archivo y que puede traer como consecuencia “irritación de vías aéreas, alergias respiratorias, enfermedades virales, dermatitis por contacto”; sin embargo, al verificar los elementos de protección personal, se habla del suministro de protección respiratoria y protección manual; sin embargo, es importante revisar dado que el personal del Archivo Histórico debería contar con gafas y delantal que protejan su cuerpo y en los casos requeridos deberá contar con trajes especiales.

Se recomienda en consecuencia, revisar con la participación de los niveles de la empresa la matriz de peligros y riesgos; identificando la cantidad de

² <https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoríaVirtual/a201505270725.pdf>

personas expuestas a los diferentes factores de riesgo, conforme a la metodología propuesta por la ARL SURA

6.7 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.25 **Prevención, preparación y respuesta ante emergencias**, establece que *“El empleador o contratante implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes”*; por lo cual debe implementar un *“plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias”*.

Se verificó en el documento de apoyo de Talento Humano y en el numeral 11.22 denominado prevención, preparación y respuestas ante emergencias, se evidenció anexo el plan de emergencias, el cual fue elaborado con la asesoría técnica de la empresa Alto Riesgo y Salud Ocupacional – ARSOC Consultoría S.A.S y Positiva Compañía de Seguros S.A, con fecha 15/06/2016; así mismo se evidenciaron los procedimientos operativos normalizados – PON, definidos para la atención de los diferentes escenarios de emergencia; entre los que se encuentran:

- PON Amenaza de Bomba
- PON Amenaza de Tecnología
- PON Asonada
- PON Comunicaciones en Caso de Emergencia
- PON Incendio
- PON Sismo

En el documento de apoyo de Talento Humano, se presentan las rutas de evacuación para los pisos 5 a 8; sin que se incluya el piso 9 y en el cual se encuentran ubicados, entre otras, una zona de comidas, un (1) Gimnasio, una (1) cafetería de la copropiedad.

De acuerdo a lo expresado en el artículo 2.2.4.6.25, en relación con que las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, deben tener cobertura a todos los centros y todos los trabajadores, se verificó en el Plan de Emergencias vigente y se evidenció que en el mismo se habla de que *“la sede principal de la CONTRALORÍA GENERAL DE MEDELLÍN se encuentra en la calle 53 No 52 16, en el centro de la ciudad de Medellín sobre la Avenida de Greiff en inmediaciones de la plaza Botero”* y que la población general es de 335 funcionarios; sin que se tenga en cuenta que existen funcionarios que se encuentran ubicados, entre

otros, en el Edificio Plaza de la Libertad; incumpliendo lo establecido en dicho artículo.

Se recomienda continuar avanzando en la actualización del Plan de Emergencias y Evacuación de la CGM y en la elaboración del Plan para el Edificio Miguel de Aguinaga en coordinación con las demás entidades; teniendo en cuenta incluir, en lo pertinente, los diferentes lugares en que están ubicados los funcionarios de la entidad; lo anterior, conforme a lo establecido en el plan de trabajo del SG SST del año 2018.

El artículo 2.2.4.6.25, en el numeral 11, establece que se debe “conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios”; en cumplimiento del artículo y en relación con la conformación de la Brigada de la entidad, se observa lo siguiente:

- En el plan de emergencias vigente, en el Capítulo III. BRIGADAS DE EMERGENCIA, se plantea en el numeral 1.1.1 Listado General de Brigadistas que *“pese a que se tiene brigada conformada, en estos momentos se está convocando a los trabajadores para que conformen la brigada, debido a que los brigadistas actuales han tenido que abandonar por motivos laborales (aún vinculados con la contraloría) o que se han retirado”*
- Adicionalmente, el 19/12/2017, acta 11, la Contralora Auxiliar de Talento Humano, informa al Consejo de Dirección, que “frente a la preparación para emergencias, participaron 49 funcionarios, pero de acuerdo a la normativa deben ser 68 brigadistas”.
- Se solicitó el documento de conformación de la Brigada para la vigencia 2018 y de acuerdo a la información suministrada, no se tiene y en promedio actualmente, se cuenta con 30 brigadistas.
- Se ha dictado capacitación, en promedio, a 23 brigadistas en las fechas 2/04, 17/05, 21/06, 21/08, 06/08, 03/09, 08/10, 13/11 y 04/12; trabajando, entre otras, temas como matriz de amenazas.
- Durante el año 2017 y 2018 no ha sido dotada la brigada; debiendo ser distribuida la dotación que se tenía de años anteriores.

En consecuencia, es importante que institucionalmente se definan las acciones a seguir para garantizar la conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la Brigada, conforme a la normativa legal vigente.

Para el año 2018, se realizó el 13/11/2018 *“el simulacro de evacuación por sismo e incendio en el piso 6; identificándose las siguientes fortalezas:*

- *Evacuación completa de los pisos.*
- *Identificación de la amenaza: Incendio piso 6.*
- *Ubicación por piso en el punto de encuentro.*

- *No hubo lesionados.*
- *Identificación de características personales ante emergencias: pánico, ansiedad, pasividad, desinterés.*

Y como oportunidades de mejora:

- *Al descender por las escalas de emergencia algunas personas lo hicieron chateando, conversando y bajando lentamente; generando lentitud en el descenso.*
- *El comportamiento de los ocupantes ante las instrucciones dadas por los brigadistas y coordinadores.*
- *Tener actualizado el listado de ocupantes por piso.*
- *Mayor agilidad al momento de notificar la amenaza detectada.*
- *Cuando suena la alarma NO SE DEBE USAR EL ASCENSOR.”*

Se evidencia así el cumplimiento del artículo 2.2.4.6.25, en el numeral 10, el cual establece que se deben “realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores”

6.8 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

Conforme a lo establecido en el artículo 1 de la Resolución 2013 de 1986,: “todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente resolución” y en los casos en que sean entre 50 y 499 trabajadores, el Comité estará conformado por dos representantes por parte del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

En la entidad, en cumplimiento de la Resolución 2013 de 1986, se evidenció lo siguiente:

- Mediante Resolución 218 del 28/06/2016 “se conforma y reglamenta el comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Contraloría General de Medellín”
- Por Resolución 254 del 27/07/2016, se reconoce como representantes de los empleados al COPASST de la entidad, para el periodo 2016 – 2018, de acuerdo con los resultados del proceso de elección que se adelantó en la entidad el día 14 de julio de 2016, a los siguientes funcionarios

Principal

Irene Patricia Otero Oyola
Sandra Yaneth Cifuentes Quintero

Suplente

Luz Stella López Rendón
Alba Lucia López Giraldo

Se designan como representantes de la Contraloría a los funcionarios que se encuentren desempeñando los siguientes cargos:

Principal	Suplente
Secretario General	Contralor Auxiliar de Recursos Físicos y Financieros
Contralor Auxiliar del Talento Humano	Profesional Universitario de Recursos Físicos y Financieros

Definiéndose un periodo de elección de los miembros del comité de dos (2) años, contados a partir del acto administrativo de reconocimiento de su elección, es decir, desde el 27 de julio de 2016; lo anterior, conforme a lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, modificada por el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994, el cual establece que: “se aumentan a dos años el período de los miembros del comité”

Se nombró como Presidente de dicho Comité al Secretario General y se elige como Secretario del comité, por votación unánime, a Sandra Yaneth Cifuentes Quintero, tal como consta en Acta 05 del 27 de julio de 2016.

Se evidencian, entre otras, las siguientes capacitaciones a los integrantes del COPASST:

Tabla 16: Consolidado capacitaciones COPASST

Tema	Evidencia en Acta del Comité
Inducción, Generalidades de la ARL Positiva y manejo de página	Acta 08 del 17/08/2016
Normativa del COPASST	Acta 09 del 22/08/2016
Investigación de AT Caso práctico	Acta 10 del 22/09/2016
Inspecciones de seguridad	Acta 11 del 5/10/2016
Plan de Trabajo y Cronograma de Actividades	
Resolución 1401 de 2007	Acta 08 del 08/06/2017
SG-SST, Decreto 1072 de 2015	Acta 09 del 21/06/2017
Caso práctico de inspecciones de seguridad	
Rendición de cuentas	

Fuente: Actas de reunión del COPASST

Entre otras se evidencian las siguientes actividades realizadas en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Lectura y posterior aprobación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017. Acta 14 del 01/12/2016.
- Presentación de la matriz consolidada de peligros y riesgos, actualizada al 9 de febrero de 2017 e informe de accidentalidad; así como informe de inspección a los extintores; acta 4 del 28/02/2017.
- Se presenta informe de resultados de la evaluación del riesgo psicosocial; así como los informes de la ARL Positiva, como resultado al diagnóstico de confort térmico y las evaluaciones ambientales de presión sonora y dosimetrías; acta 06 del 08/05/2017
- Se evidencia realización de informes de inspección a puestos de trabajo realizados por el COPASST; entre otras, acta 10 del 12/07/2017.
- Informe de actividades ejecutadas en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; acta 11 del 30/08/2017, acta 13 del 22/11/2017
- Aprobación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2018. Acta 14 del 01/12/2017
- Recomendación de permanencia y conservación del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría General de Medellín, tanto en su formación, orientación, forma de sesionar y conformación de sus integrantes y representantes. Acta 15 del 11/12/2017.
- Informe de actividades más relevantes como gestión del COPASST en el 2017 e informe de gestión del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; así como el Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV. Acta 1 del 31/01/2018.
- Informe de Asesoría Inspección de Seguridad – ARL SURA. Acta 02 del 27/02/2018,

Como resultado de la inspección, entre las recomendaciones se planteó la necesidad de “documentar y ejecutar una campaña de orden y aseo, en la que se clasifiquen los elementos requeridos y necesarios para el desarrollo de las labores”, en acta del COPASST 4, del 29/05/2018 se informa que: “se ha continuado con la campaña que se viene realizando de Orden y Aseo, a la fecha se ha participado de 21 grupos primarios con 232 funcionarios, a quienes se les está presentando el informe generado por la ARL y el registro fotográfico del exceso de contaminación visual y desorden encontrado en las oficinas”; sin embargo

- Informe de inicio de actualización de la matriz de peligros y riesgos. Acta 02 del 27/02/2018
- Informe de inspecciones a puestos de trabajo. Acta 3 del 25/04/2018

En el acta se lee lo siguiente: *“Luz Stella López recordó que ella se había puesto a la orden para acompañar en estas inspecciones, y propuso que el día que se tenga previsto efectuar la visita, se acuerde con el Copasst de la entidad auditada, con el fin de que la visita se realice en conjunto y de esta manera se puedan tomar decisiones”*

En el acta 4 del 29/05/2018, se plantea lo siguiente: *“Se dio inicio con la Fisioterapeuta de la ARL a la realización de inspecciones a Puestos de Trabajo, utilizando el Método Rosa, conforma a la actualización de la matriz de peligros y riesgos; una vez finalice se presentará el informe al Grupo Directivo y COPASST para poder implementar las acciones de mejora sugeridas”*

Siendo importante tener en cuenta que la Resolución número 02013 de 1986, en el artículo 11, en el numeral f, establece entre las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, la de *“visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control”*; por lo cual al no participar en las inspecciones a los puestos de trabajo, conforme a lo observado, se estaría incumpliendo con lo establecido en dicha resolución.

- Rendición de la cuenta de actividades durante los meses de 2018 por parte de la Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo María Mercedes Graciano. Acta 4 del 29/05/2018.

Entre otras, en el acta se plantea que: *“Se realizó la actualización de la matriz de identificación de peligros y riesgos; en la cual se incluyó la columna de tipo de expuestos, además se hizo una actualización de los controles existentes para cada factor de riesgos, y con ello se hizo la actualización de la valoración de los mismos”*; adicionalmente se informa que *“se efectuó la revisión de la actual política de Seguridad y Salud en el Trabajo; y se concluyó que ésta continúa siendo vigente”* y que *“se observa que da cumplimiento a los objetivos trazados según el artículo 2.2.4.6.7”*; y en términos generales *“se informa que la política de SG-SST continúa siendo vigente y es congruente con la actualización de la Matriz de peligros y Riesgos”*.

Así mismo, se informa que *“por parte del médico laboral asignado por la ARL Sura, ya se dio inicio al seguimiento de 28 funcionarios que lo requerían, de acuerdo a los exámenes periódicos del año pasado”*

Durante al año 2017 y 2018, se evidenciaron las siguientes campañas por parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST; veamos:

- Los tres momentos del Riesgo Público
- Promoviendo el uso adecuado del celular
- Seis tips para tratar los ojos cansados
- Calidad del aire en la ciudad
- Campaña Donación de Sangre
- Campaña Antiruido
- Campaña Por tu Salud - ¡Deja de fumar!
- Campaña, Por el ¡Respeto!

Dado que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad – COPASST de la entidad, estaba vigente hasta el 27/07/2016, conforme a la Resolución 254 de 2016 de la Contraloría General de Medellín, se realizaron las siguientes actividades para la conformación del Comité para el periodo comprendido entre 2018 - 2020:

- Mediante Resolución 091 del 10/07/2018, se conforma y reglamenta el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST en la Contraloría General de Medellín, disponiendo que el mismo estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los funcionarios con sus respectivos suplentes.
- A través del Contra Notas 24 del 03/07/2018, se inicia campaña de motivación a hacer parte del COPASST.
- El 13/07/2018, María Mercedes Graciano Gomez, en su calidad de responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, invita mediante correo electrónico a la inscripción al COPASST.
- Se continua con la campaña de motivación a participar del COPASST, a través del Contra Notas del 12/07/2018 y 16/07/2018 y se publica el cronograma propuesto para la elección de los integrantes al COPASST para el periodo 2018 - 2020
- Se realiza ampliación del plazo para inscripción ante el COPASST, hasta el 23/07/2018 y se informa a través del COPASST.
- El 30/07/2018, el 08/08/2018, el 13/08 a través del Contra Notas se informa que continúa el plazo para inscribirse al COPASST.

Gráfica 6: Piezas motivacionales conformación COPASST, vigencia 2018 a 2020

¿QUIERES HACER PARTE DEL COPASST?

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST es un organismo encargado de velar por el funcionamiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y se llama Paritario porque se integra con un número de trabajadores igual al número de representantes del empleador.

Este comité nació con el propósito de promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

El 18 de julio finaliza el periodo del actual Comité y próximamente elegiremos a quienes nos representarán durante los próximos 2 años.

El COPASST estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, para nosotros que estamos en el rango de 50 a 499 trabajadores, serán dos representantes por cada una de las partes.

ELECCIÓN COPASST

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST se encarga de promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la Entidad y sustentar prácticas saludables. Se integra por un número de trabajadores igual al número de representantes del empleador.

1 DE AGOSTO 2018, ELECCIÓN INTEGRANTES AL COPASST PARA EL PERIODO 2018 - 2020

FECHA	ACTIVIDAD
11 al 17 de julio de 2018	Inscripción de candidatos, mediante escrito dirigido a la Contraloría de Talento Humano, por mercurio o correo electrónico
23 de julio	Asignación de número de tarjetón.
24 al 31 de julio	Campaña electoral por todos los medios requeridos por los candidatos.
1 de agosto	Elección de representantes al COPASST por parte de los funcionarios. Sala de capacitación en el horario de las 8:00 a.m. a 4:00 p.m. jornada continua

COPASST

Hasta hoy se amplió el plazo para inscribirse al COPASST. La inscripción se hace mediante escrito dirigido a la Contraloría del Talento Humano, por mercurio o correo electrónico.

COPASST

Continúa el plazo para inscribirse al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sus funciones son, entre otras:

- Vigilancia del SG- SST.
- Promoción, divulgación e información de las actividades de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Coordinar medidas de salud en la Entidad.
- Visitar periódicamente los sitios de trabajo e inspeccionar.

Fuente: Contra Notas y correos electrónicos María Mercedes Graciano Gómez

- Sin embargo al 24/08/2018 **sólo se había inscrito una persona del edificio Miguel de Aguinaga**; por lo cual se adelantó consulta ante la ARL SURA, quienes “recomendaron que era potestativo de la señora Contralora el designar de manera unilateral, pues es obligación tener conformado el COPASST; por lo tanto se generar un acto administrativo en el cual se justifica esta modalidad y se designará una persona de cada sede”; sin embargo, en consulta el 22/09/2018 ante el Ministerio del Trabajo, sobre la “viabilidad de este acto administrativo y respondió que no era posible, motivo por el cual a partir del 24 de sep. se reactivará la motivación para la inscripción por parte de los funcionarios”.
- “A fecha 2 de octubre y como resultado de la última sensibilización y el apoyo de los jefes, se logró que ya se tengan 4 personas inscritas para representar al COPASST”
- Se informa el 8/10/2018 por el Contra Notas el nombre de los candidatos para su posterior elección.

- Se realiza elección virtual entre el 26 y el 31 de octubre de 2018, “*lográndose una votación de 169 personas*”
- Mediante Resolución 152 del 09/11/2018 se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) para el periodo 2018 – 2020; quedando de la siguiente manera:

Principal	Suplente
Sandra Patricia Ángel Escobar	Eliana María Villalobos Villa
Luis Ediel Marín Díaz	Evelin Yalili Maya Alvear

Se designan como representantes de la Contraloría a los funcionarios que se encuentren desempeñando los siguientes cargos:

Principal	Suplente
Secretario General de Organismos de Control	Director Administrativo de Recursos Físicos y Financieros
Director Administrativo de Talento Humano	Profesional Universitario de Recursos Físicos y Financieros

Dada la situación evidenciada para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda definir una estrategia al interior de la entidad, en la cual se definan las acciones a seguir en caso de que no existan postulados a conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; como podría ser el que sin que se postulen los funcionarios, se haga una elección de candidatos por parte de los empleados; lo anterior, dado que el Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.8 **Obligaciones de los empleadores**, numeral 9, establece que se debe “*asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normativa vigente que les es aplicable*”.

En desarrollo de los artículos 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 párrafos 1° y 2°, 2.2.4.6.25 numeral 12, del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1111 de 2017, estableció como criterio verificar que “se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo”; definiendo como modo de verificación “solicitar la evidencia de las inspecciones realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo”; por lo cual, se procedió a hacer un selectivo y a continuación se presenta lo evidenciado:

- Para el año 2017, se tienen diferentes informes técnicos de inspección de puestos de trabajo – Instalaciones Contraloría – realizados por la Proveedor ARSOC CONSULTORIA SAS para Positiva Seguros ARL, para diferentes cargos
- El 28/04/2017 se realiza Inspección de seguridad al Gimnasio y elementos de la Brigada, por parte de la ARL Positiva; donde se concluye entre otras lo siguiente:
 - “En conclusión, en cuanto al gimnasio en general, las instalaciones están en perfecto estado, debido a que éste está recién instalado, cuenta con las normas mínimas de seguridad para su uso y llevan un control mediante registro de los usuarios y un deportólogo que acompaña el buen uso de este”
 - “La Contraloría deberá definir dentro de la implementación de su SG – SST, en el Plan de Emergencias el tipo de Brigada que de acuerdo con su estructura debe tener la empresa y de esta manera definir los elementos y equipos necesarios para estos, y si los trajes de bombero serán utilizados darle el correcto uso y capacitación”; con respecto a esta recomendación, se evidenció en el Plan de Trabajo que se tenía programada la actualización del Plan de Emergencias; sin embargo al 24/10/2018, no se había finalizado dicha actualización.
 - “En general los recursos se encuentran en muy buen estado, se recomienda una vez esté conformada y capacitada la brigada de emergencias, realizar las inspecciones y controles pertinentes a estos y aprovechar mejor la disponibilidad de ellos”.
- 07/03/2018, se realiza inspección de seguridad en el Piso 15 Plaza la Libertad y en esta se concluye entre otras, que se debe acondicionar un sanitario para las mujeres, pues en las horas pico deben utilizar el baño de los hombres; sin que a la fecha la situación haya sido resuelta, ni se evidencie un plan de mejoramiento definido en el módulo de mejoramiento de Isolución.
- En las inspecciones realizadas el 18/04/2018, al Piso 9, del Edificio Inteligente de EPM y a Edificio Inteligente - ENVARIAS CAAF EPM 3 Aguas y Saneamiento Básico, se concluyó que el espacio está debidamente acondicionado para las labores
- El 17/04/2018, se realiza visita a otras instalaciones; a continuación se detalla la instalación visitada y la conclusión general de dicha visita; veamos:

Tabla 17: Consolidado Inspección de Instalaciones realizada el 17/04/2018

Instalación			Conclusión de la visita
Hospital General de Medellín,	PISO 4	De	En términos generales se observó gran orden y aseo en los puestos de trabajo parte inferior y superior.
Edificio Edatel UNE – Piso 3			En términos generales se puede decir que este espacio genera confort para los funcionarios de la CGM

Centro Empresarial Ciudad del Río – Oficinas de Tigo UNE – Piso 11	“En términos generales se dice que este espacio cumple ampliamente con el requerimiento de confort”
Metrosalud – Edificio Sacatin – Sector San Juan - Alpujarra	Se concluye entre otras, que hay gran asinamiento y carente de confort

Fuente: Formatos de Inspección de Seguridad Locativas / Contratista diligenciados

Se puede concluir que la entidad le está dando cumplimiento a lo establecido en los artículos los artículos 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 párrafos 1° y 2°, 2.2.4.6.25 numeral 12, del Decreto 1072 de 2015; sin embargo no se dio cumplimiento a que las inspecciones debían contar con la “participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo”; situación que al calificar el criterio en el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017, implicaría que la calificación es de cero (0), dado que no se cumple a cabalidad con lo establecido en él.

Por lo anterior, se recomienda, una vez sea capacitado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo conformado para la vigencia 2018 – 2020, garantizar su participación en las inspecciones que se realicen en las instalaciones donde opera la entidad.

6.9 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

De acuerdo con la información suministrada por la responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, durante el año 2018, se han presentado a octubre 8 accidentes de trabajo, con 61 días de incapacidad (severidad), de los cuales 4 fueron con ocasión del trabajo y 4 deportivos; veamos:

Tabla 18: Consolidado de accidentalidad año 2018, consolidado por mes

Accidentalidad 2018	Frecuencia	Severidad	Modalidad	Tipo de Accidente
Febrero	1	15	1 Accidente con ocasión del Trabajo	1 Caída a mismo nivel
Abril	1	2	1 Accidente con ocasión del Trabajo	1 Sobre esfuerzo físico
Mayo	1	0	1 Accidente con ocasión del Trabajo	1 Caída a un mismo nivel
Junio	1	30	1 Accidente con ocasión del Trabajo	1 Caída a un mismo nivel
Julio	1	2	1 Accidente deportivo	1 Sobre esfuerzo físico
Agosto	1	0	1 Accidente deportivo	1 Golpeado por otra personal

Accidentalidad 2018	Frecuencia	Severidad	Modalidad	Tipo de Accidente
Octubre	2	12	2 Accidente deportivo	1 Torcedura de pie 1 Caída al pisar compañero
Total	8	61	4 Acc. con ocasión del Trabajo 4 Acc. Deportivos	4 Caída 2 Sobre esfuerzo físico 1 Golpeado por 1 Torcedura

Fuente: Informe de Accidentalidad y Horas hombre trabajadas 2018

Y con relación a los incidentes, durante el año 2018, han sido reportados 2 incidentes; veamos:

Tabla 19: Consolidado de incidentes año 2018, consolidado por mes

Incidentes 2018	Frecuencia	Tipo de Incidente
Mayo	1	Caída mismo nivel
Julio	1	Caída mismo nivel

Fuente: Informe de Accidentalidad y Horas hombre trabajadas 2018

Se verificó el accidente de Adriana Palomino del 31/05/2018 y se evidenció lo siguiente:

- El reporte del accidente, debidamente firmado por Maria Mercedes y Sandra Días Hernández.
- El informe de investigación de incidentes y accidentes de trabajo, de manera conjunta entre Adriana María Palomino Jaramillo, Sandra Díaz Hernández y Sandra Yaneth Cifuentes Quintero, en su calidad de representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- Se remite un correo electrónico notificando al proveedor la necesidad de tomar acciones frente a las gestiones que se realizan y evitar que la situación se vuelva a presentar.

Para el año 2017, en el Contra Notas del 15/01/2018, se publica el aprendizaje de la accidentalidad; veamos:

Gráfica 7: Contra Notas Aprendizaje de la Accidentalidad en 2017



Aprendizaje de la accidentalidad en 2017

Accidentalidad 2017	Frecuencia	Severidad	Modalidad	Tipo de accidente
Febrero	2	35	2 accidentes con ocasión del trabajo	1 caída a diferente nivel 1 torcedura
Agosto	2	3	1 accidente con ocasión del trabajo 1 accidente deportivo	2 golpeados
Octubre	2	5	2 accidentes deportivos	1 golpeado 1 torcedura
Noviembre	1	3	1 accidente con ocasión del trabajo	1 caída
Diciembre	2	5	2 accidentes con ocasión del trabajo	1 tropezón 1 caída
Total	9	51	6 accidentes con ocasión del trabajo 3 accidentes deportivos	3 caídas 2 torceduras 3 golpeados 1 tropezón

Durante el año los accidentes que ocurrieron afortunadamente no fueron severos, pero sí es importante que tengamos precaución al desplazarnos y al practicar deportes.

Fuente: Contra Notas del 15/01/2018

Sin embargo, al verificar el correo remitido el 12/01/2018, para la publicación en el Contra Notas del aprendizaje de la accidentalidad en 2017, se evidenció que no fue publicada en su totalidad la información remitida por la responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin que se evidencie concertación previa de la decisión, por parte de la Oficina Asesora de Prensa y Comunicaciones.

6.10 CAPACITACIÓN

Con el fin de asegurar el cumplimiento del artículo 2.2.4.6.11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST; en el cual entre otras, se establece que se “... *debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normativa vigente*”; se verificó el plan de acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, formulado para la vigencia 2018 y su seguimiento al 24/10/2018 y se evidenció el cumplimiento de lo establecido en el artículo.

A continuación se relacionan algunas de las actividades definidas en el plan de acción del SG SST de la vigencia 2018 relacionadas con capacitación y su seguimiento al 24/10/2018; veamos:

Tabla 20: Consolidado programa de capacitación en SG SST, año 2018

Objetivo	Actividades	Observación / Ejecución
Prevenir accidentes de trabajo causados por falta de conocimiento de las señales de tránsito - Sensibilizar	Continuar con las capacitaciones a los conductores, prevención vial., DIA DEL CONDUCTOR	El 24 de abril se dio capacitación a los conductores en: • Capacitación en Plan Estratégico de Seguridad Vial, Estándares de Seguridad • Elaboración y documentación de la lista de chequeo de los documentos de cada conductor, incluye la generación de los documentos de cada conductor • Elaboración y documentación de lista de chequeo inspección a vehículos y motos • Diligenciamiento de la Encuesta Actores en la Vía de aquellos funcionarios que aún no la han diligenciado El 1 de junio, se dictó capacitación a los responsables de la elaboración del PESV por parte de la ARL.
Fomentar la cultura de las pausas activas para minimizar el riesgo de carga estática y dinámica	Continuar con las campañas de sensibilización de los beneficios de las pausas activas y de la rotación de tareas	El medico laboral realizo el 27 de agosto capacitación a las secretarias sobre ergonomía en el puesto de trabajo y orden y aseo, en ésta se hizo énfasis en el beneficio de las pausas activas, y se demostraron gráficamente como realizarlas. Comfama se vinculó en la semana de SST con la realización de actividades para sensibilizar la realización de las Pausas Activas, entre ellas: fisioteka, relájate en tu puesto, pausas activas y descanso dirigido.
Fortalecer las competencias del brigadista y grupos de apoyo de acuerdo al rol asignado	Recibir capacitación y entrenamiento permanente en todo lo relacionado con el Plan de Emergencia y Evacuación.	Se dio inicio al plan de capacitación con la ARL, programado capacitación para todos los brigadistas y grupos de apoyo, los días 02 de abril (17 asistentes), 17 de mayo (15 asistentes), 21 de junio (10 asistentes), el 6 de agosto y el 3 de septiembre, se trabajó matriz de amenazas, el 8 de octubre, el 13 de noviembre y el 4 de diciembre
Reducir los accidentes generados por deporte de choque	Continuar con la sensibilización de deporte seguro para disminuir los accidentes deportivos.	El medico Sebastian Arias tuvo reunión con el comité de deportes el 18 y 25 de junio y acordó un conversatorio con los deportistas para el 16 de julio, al cual asistieron aproximadamente 25 deportistas. El 18 de septiembre se envió vía correo electrónico sensibilización sobre las lecciones aprendidas de la accidentalidad deportiva, además fue fijado en la cartelera del piso 7.
Desarrollar actividades tendientes a la formulación e implementación del Plan	Capacitar en disposición de los residuos sólidos de acuerdo a la normativa vigente y demás actividades	• Se apoyó en la campaña de uso correcto de las papeleras, reforzando durante el mes en la cartelera, • Se diseñó campaña sobre el lavado de manos, enviándose por correo electrónico y en cartelera

Objetivo	Actividades	Observación / Ejecución
Institucional de gestión ambiental (PIGA) y estructurar y desarrollar la estrategia de capacitación y sensibilización del PIGA, en coordinación con la CAAF Ambiental.	programados y sugeridos en el PIGA	durante el mes de febrero. - Se apoyó a la CAAF Ambiental en la emergencia ambiental del 7 de marzo. - Se diligencio la encuesta de evaluación de sitio anexo 1, como complemento al Plan MES. - Se consolidó respuesta el 29 de junio y 4 de julio de actividades realizadas con el PIGA para planeación.
Sensibilizar a los funcionarios en la prevención y consecuencia de las adicciones para la salud propias y de su grupo familiar.	Realizar campañas de sensibilización para la prevención al tabaquismo, alcohol y otras adicciones	Sin seguimiento a la fecha
Sensibilizar a los funcionarios en la implementación del SG SST	Capacitar a todas las partes interesadas en el SG SST	- Se capacitó al personal de aseo en SG SST. - Se capacitó a los contratistas que iniciaron en el mes de febrero; incluidas las practicantes. - En el mes de marzo se capacitó un grupo de 20 contralores escolares. - El 15 de marzo se brindó capacitación en el manejo y aseo a los filtros de agua, al nuevo personal de aseo. - Se capacitó contratistas, AGR en abril. - Se capacitó a los conductores en los estándares de seguridad en la vial, asistieron 11 personas de la CA Recursos Físicos y Financieros. - Se capacitó contratistas en mayo, e Inducción al CA de Obras Civiles el 10/05. - Se socializó el servicio de Área Protegida por EMI, al cual asistieron 138 personas - Se dictó capacitación en matriz de peligros y actividades de alto riesgo el 28/05, con 21 participantes. - Se dictó capacitación a 23 brigadistas en las fechas: 2/04/, 17/05/, 21/06/, 21/08/, - Se capacitó a los responsables del PESV por parte de la ARL el 01/06, y se delegaron responsabilidades conforme a los 6 pilares - Se han participado de 24 grupos primarios con 263 funcionarios capacitados. - Se brindó capacitación a Contratista Adriana María Uribe el 25/09 - Contrato 053 de 2018 - El 29/09 se dio inducción en SST a la nueva funcionaria Teresita Nelly Álzate Franco y al Contratista de Servisoft Rafael David Escobar 26/09

Objetivo	Actividades	Observación / Ejecución
		- Contratista José Alejandro Barrera, Contrato 009 de 2018, el 03/10 - Se dio inducción a Dora Edith Perez, y a Carmen Elena castaño el 09/10

Fuente: Plan de acción SG SST vigencia 2018, con seguimiento al 24/10/2018

Así mismo, se evidenció la revisión y aprobación del programa de capacitación por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 01/12/2017, acta 14; lo anterior, conforme a lo establecido en el parágrafo 1 del artículo.

Con relación a la capacitación incluido en el plan de trabajo, dado que en éste no se definen las metas, se reitera la recomendación dada durante la auditoría interna del sistema integrado de gestión realizada en 2017, en relación a que sea revisada *“la pertenencia de definir en el plan de trabajo, específicamente para las capacitaciones de SST el número de personas hacia quien va estar dirigida la capacitación, con el fin de tener un mecanismo para revisar la cobertura de la respectiva capacitación”*, acción preventiva número de 245

6.11 INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cumplimiento de los artículos 2.2.4.6.19., 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21., 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015, la entidad debe definir los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; por lo cual se verificó que se encontraran definidos y que se realizara el seguimiento conforme a lo definido en la ficha técnica de los mismos; evidenciándose lo siguiente:

- Se tienen definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado, conforme a lo requerido; los cuales tienen definida su respectiva ficha técnica; sin embargo, en la ficha no se tiene evidencia de la definición del “límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado”, según lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, numeral 3; lo cual dificulta al momento de interpretar el indicador o para la definición de las acciones correctivas pertinentes, porque no se sabe si el resultado cumple, está en riesgo o es crítico; a modo de ejemplo se parte de la ficha técnica para un indicador, contenida en la Guía

Técnica de Implementación para MIPYMES del SG-SST del Ministerio del Trabajo; veamos:

Gráfico 8: Ficha técnica para definición de indicadores

PARÁMETRO	EJEMPLO
1. Definición del indicador	Cumplimiento del plan de trabajo anual
2. Interpretación del indicador	Es un indicador de proceso que evalúa el cumplimiento de las actividades planificadas.
3. Límite del indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado	Cumple $\geq$ al 90% En riesgo $\geq$ 80% y $<$ 90% Crítico $<$ 80%
4. Método de cálculo	$(\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas del plan de trabajo anual}) * 100$
5. Fuente de información para el cálculo	Plan anual de trabajo y soportes
6. Periodicidad del reporte (Cada cuanto se va a analizar)	Trimestral
7. Personas que deben conocer el resultado	Empleador y Responsable del SG-SST.

Fuente: Guía Técnica de Implementación para MIPYMES del SG-SST del Ministerio del Trabajo

- El Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.19 Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, establece que “éstos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo”; al verificar la alineación estratégica que se tiene documentada en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad, en lo que tiene que ver con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, la alineación de los indicadores frente a los objetivos estratégicos, sólo se habla del indicador relacionado con el nivel de satisfacción del clima organizacional y la evaluación del desempeño (mejora), dejando de lado los indicadores del SG SST; por lo cual se estaría incumpliendo lo establecido en dicho artículo.
- En la revisión documental realizada, se observó en la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, realizada con corte al 30/06/2017, en relación con los indicadores de estructura, proceso y resultado, que se planteó que éstos estaban “definidos sin embargo no se ha iniciado con la medición de los mismos”; sin embargo, el Decreto 1443 de 2014 en el artículo 37. Transición, Parágrafo 3, establece que: “hasta que se venzan los plazos establecidos en el presente artículo por tamaño de empresa, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 de 1989” y al revisar dicha resolución, en relación con los indicadores, se plantea en el artículo 15 que: “para la evaluación de los programas de Salud Ocupacional, por parte de las entidades competentes de vigilancia y control, se tendrán como indicadores los siguientes aspectos: 1. Índices de frecuencia y severidad de accidente de trabajo, 2. Tasas de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por

enfermedad común, en el último año; 3. Tasas específicas de enfermedades profesionales, en el último año”;

Se verificaron los indicadores definidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciándose que se tienen, entre otros, los indicadores de índice de frecuencia y de severidad de accidentes de trabajo; por lo cual, la entidad debe contar con el histórico de dichos indicadores

La situación evidenciada, puede significar debilidad en la conservación de los registros que soportan la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; y que de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.13 **Conservación de los documentos**, se establece, en el caso de los indicadores, que: *“para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normativa vigente y las políticas de la empresa”*; por lo cual es importante verificar lo establecido en las Tablas de Retención Documental de la entidad y garantizar su aplicación en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Para la vigencia 2017, con corte al 31 de diciembre, se evidenció el cálculo del indicador y su respectiva interpretación; sin embargo:
 - En la mayoría de los casos no se tiene definida la meta para el indicador, por lo cual no es posible saber si el resultado obtenido es el esperado o no; se plantea que *“para iniciar en el 2017”*; sin embargo al analizar el indicador, se evidencia que es posible definirle una meta, como es el caso del indicador denominado *“lecciones aprendidas divulgadas”*, que debe ser al 100%, toda vez que todas las lecciones aprendidas generadas se deben divulgar.
 - En casos como el índice de Frecuencia de Accidente de Trabajo, se tiene como meta 4,67 y el resultado de la medición es 2,98; en la interpretación no se indica si el resultado es favorable o no para la entidad.
 - Se tiene el indicador denominado *% Cubrimiento EPP*, el cual no tiene definida la meta para el 2017 y el resultado indica que está en el 74,68% (14/19); sin embargo en la interpretación se plantea lo siguiente: *“Se suministró EPP A 14 Personas que requirieron, así: equipo de protección de guantes y tapabocas para hacer la limpieza de las luminarias de zonas comunes, estantería y libros de la biblioteca; además Guantes a secretaria y practicante que sufren de dermatitis de contacto por EG; y guantes para personal de mantenimiento”* y a renglón seguido se indica que *“Queda pendiente la compra del EPP para el personal de la misional, la cual queda incluida en el cronograma del 2018”*; lo que implica que el cálculo del indicador no es el adecuado, toda vez que conforme a lo ya expresado, no se ha dado la dotación al personal del área misional y que entre otros implica el suministro de botas, cascos,

gafas, barbuquejos y cuando se calculó el indicador se hizo en relación con el suministro de guantes y tapabocas para hacer la limpieza.

Adicionalmente, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.33 con base en los resultados de la medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se deben definir e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias, sin que se evidencie en este caso que se hayan definido las acciones pertinentes para garantizar el cumplimiento del indicador.

- Para el año 2018, en relación con los indicadores, se evidencia lo siguiente:
 - Se tienen observaciones con corte al 30 de abril y 30 de agosto de 2018, para cada uno de los indicadores definidos.
 - No se evidencia actualización de la ficha técnica de los indicadores; ni el cálculo para aquellos indicadores cuya periodicidad de seguimiento es trimestral.
 - Los indicadores no tienen asociada una meta específica, lo que dificulta su seguimiento.

Por lo anterior, es importante revisar el tema y a partir de la articulación de los diferentes elementos, construir y realizar seguimiento periódico a los indicadores relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y en los casos pertinentes, definir las acciones correctivas requeridas; con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa relacionada.

6.12 ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS (PLAN DE MEJORAMIENTO)

Una de las estrategias que se emplea para mejorar y consolidar el Sistema Integrado de Gestión, es la relacionada con la definición e implementación de acciones preventivas y correctivas, en torno a esto, el Decreto 1072 de 2015, estableció en el artículo 2.2.4.6.33 que *“el empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección”*.

Se verificó la existencia del plan de mejoramiento que en la evaluación realizada según el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017 a diciembre de 2017 se planteó que: *“se evidencio que la CGM cuenta con el Modulo de Mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión ISOLUCION, se puede verificar el seguimiento a la efectividad de las acciones preventivas y/o correctivas con base en los resultados de la auditoría. Se evidencio que la CGM cuenta con el*

Procedimiento de SST, y se hace seguimiento mediante el formato Acciones Correctivas, preventivas y de mejora SG SST, el cual se encuentra actualizado”; sin embargo, no se encontró evidencia de formulación de plan de mejoramiento durante la vigencia 2018, ni en el módulo de mejoramiento de Isolución, ni a través de un formato Acciones Correctivas, preventivas y de mejora SG SST; por lo cual se estaría incumpliendo con lo establecido en el Decreto 1072, así como lo planteado en el parágrafo 2, donde se establece que “Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento

En el anexo técnico de la Resolución 1111 de 2017, se establece en relación con el **Estándar 7. Mejoramiento**, entre otras, los siguientes criterios:

- La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.
- Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.

En ambos casos el modo de verificación consiste en “solicitar la evidencia documental” y tal como se planteó, no se tiene evidencia de acciones correctivas o preventivas formuladas durante 2018, producto entre otras de las evaluaciones realizadas por la ARL SURA, del seguimiento a los indicadores o resultado de las inspecciones a las instalaciones; entre las que podrían estar las relacionadas con lo siguiente:

- “La Contraloría deberá definir dentro de la implementación de su SG – SST, en el Plan de Emergencias el tipo de Brigada que de acuerdo con su estructura debe tener la empresa y de esta manera definir los elementos y equipos necesarios para estos, y si los trajes de bombero serán utilizados darle el correcto uso y capacitación”, recomendación formulada por la ARL Positiva el 28/04/2017, durante la inspección de seguridad a los elementos de la Brigada.
- “Documentar y ejecutar una campaña de orden y aseo, en la que se clasifiquen los elementos requeridos y necesarios para el desarrollo de las labores”, recomendación que se genera como resultado de la asesoría inspección de seguridad realizada por la ARL SURA en febrero de 2018.
- “Señalar el cuarto que está sin uso por el riesgo de humedad que se encuentra allí, además se debe **des energizar este cuarto para evitar algún accidente de cortos eléctricos** ya que los tubos y cables se encuentran en mal estado por la misma humedad, además se recomienda extraer los cables que no se encuentran en uso”, recomendación generada

durante la inspección de seguridad locativa realizada en el archivo Histórico el 07/03/2018.

Es importante tener en cuenta, que las situaciones evidenciadas y que se deberían gestionar a través del plan de mejoramiento, en algunos casos han sido incluidas como actividades en el plan de trabajo del SG SST; como es el caso del Plan Estratégico de Seguridad Vial, el cual se identificó su cumplimiento, una vez se realizó la revisión de la matriz legal en el 2018 o como para el caso de la recomendación realizada en la inspección de seguridad locativa al Archivo Histórico, realizada con la ARL, en la cual se plantea que: *“hay mucho cable en el piso y puestos de trabajo que pueden provocar caídas, algunos se deben canalizar y recoger”* y de la solicitud realizada por el Técnico Operativo Jesús Iván Serna Carvajal en relación con la necesidad de realizar labor de fumigación o similar en el archivo, dado la existencia de gran cantidad de hormigas; para lo cual se solicitó, por parte de la responsable del SG SST, entre otros al Director Administrativo de Recursos Físicos y Financieros, *“programar fumigación en el archivo Histórico y contemplar la posibilidad de comprar por caja mejor cinta antideslizante para demarcar los rieles y la escala al ingreso del archivo, como también para comprar el espiral para proteger los cables tanto en el archivo como en los demás puestos”*

Por lo cual, se debe revisar y definir las acciones correctivas o preventivas y de mejora, conforme a la metodología definida en la entidad, con el fin de tener la evidencia pertinente que permita demostrar “la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctiva”, según lo establecido en el numeral 2 del artículo 2.2.4.6.33 del Decreto 1072 de 2015.

Adicionalmente se realizó seguimiento a las acciones correctivas y notas de mejora que se encuentran registradas en el aplicativo Isolución y que corresponden a las situaciones evidenciadas durante la auditoría interna realizada al Sistema Integrado de Gestión durante la vigencia 2017; para lo cual al lado de cada acción registrada, se presenta la observación que se considera pertinente y si es posible o no cerrarla y su justificación; siendo importante tener en cuenta que conforme a la solicitud realizada por el Director Administrativo de Talento Humano mediante memorando 201800012123 del 06/12/2018, se amplía el plazo para su ejecución hasta el 31/07/2019; veamos:

Tabla 21: Consolidado seguimiento plan de mejoramiento relacionado con el SG SST, registrado en Isolución

Tipo	Núm.	Descripción	Observaciones OACI
Acción Preventiva	245	• Es necesario revisar la pertinencia de incluir en el objetivo del procedimiento de SST a las partes interesadas, ya que solo le está apuntando a los funcionarios de la organización. • Revisar la pertenencia de definir en el plan de trabajo, específicamente para las capacitaciones de SST el número de personas hacia quien va estar dirigida la capacitación, con el fin de tener un mecanismo para revisar la cobertura de la respectiva capacitación. • Analizar la pertinencia de incluir en la matriz consolidada de peligros y riesgos los riesgos a los que están expuestos los Contratistas y/o visitantes que ingresan a la organización.	En el seguimiento realizado a la acción preventiva se plantea, entre otras lo siguiente: Se solicitó a la Oficina Asesora de Planeación mediante correo electrónico, la actualización del objetivo conforme al requerimiento de la auditoría, sin que se indique si efectivamente se actualizó o no y en qué documento Así mismo, en relación con la capacitación se plantea en el plan de tratamiento que: “además para el 2018 se definirá el número de personas a quienes va dirigida la capacitación en el plan táctico de Talento Humano”, sin que se evidencie en el plan de trabajo el número de personas a quien está dirigido; Se evidenció, durante la evaluación, la inclusión de “las 3 columnas propuestas por la auditoría: visitantes, contratistas y funcionarios, y dentro del plan de trabajo para el 2018 se contempló hacer la actualización de la matriz de peligros y riesgos con la nueva ARL SURA”. Así, no es posible cerrar la acción preventiva, hasta tanto no cumpla con todas las recomendaciones que conforman la acción preventiva 245.
Acción Preventiva	246	Los objetivos definidos en el sistema de SST no son medibles, cuantificables ni cuentan con metas definidas para su cumplimiento, y se hace necesario ajustarlos para dar cabal cumplimiento al decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.18 Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Debe evitarse la ocurrencia o materialización del riesgo.	Esta situación se evidencia nuevamente en la evaluación independiente; adicionalmente la acción propuesta para su tratamiento no corresponde con la recomendación formulada en la acción preventiva toda vez que en ésta se habla de los objetivos definidos en el sistema y no de los objetivos del procedimiento; por lo cual no es posible cerrar de manera eficaz esta acción.

Tipo	Núm.	Descripción	Observaciones OACI
Acción Preventiva	247	Al realizar recorrido por las instalaciones, específicamente en los pisos 5 y 9 se evidenciaron extintores vencidos, es claro que algunos de ellos son de la copropiedad, pero se hace necesario implementar mecanismos y/o controles para evitar estos vencimientos y poder atender una emergencia adecuadamente, Se debe asegurar el cumplimiento del decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	Dentro del plan de tratamiento, se establece que: “Para el año 2018 con el fin de evitar estos inconvenientes se gestionará un contrato marco desde principio de año para hacer las oportunas recargas de los extintores de vehículos y del edificio, a medida que se vaya cumpliendo la fecha de vencimiento.”, sin embargo, en el seguimiento no se deja evidencia de que efectivamente se haya ejecutado. Adicionalmente, la recomendación está encaminada a que se implementen mecanismos y/o controles para evitar los vencimientos de los extintores. Por lo cual no es posible cerrar de manera eficaz dicha acción.
Acción Preventiva	248	Se evidencia que el procedimiento cuenta con un solo responsable para llevar a cabo las actividades de documentación, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de SST, lo que genera un riesgo en el proceso si esta persona se ausenta de la organización por diferentes motivos, lo que genera un riesgo de incumplimiento con el decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.8, obligaciones de los empleadores en el literal 4, que define: “se debe asignar el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (...)”.	En el plan de tratamiento se propuso que se “Se solicitará a la alta dirección asigne otro recurso humano para las actividades de SST, aprovechando la planta global”, sin embargo a la fecha no se ha asignado otro funcionario y conforme a la Resolución 129 del 25/09/2018 por la cual se establece el Manual Especifico de funciones y de Competencias Laborales, se recomienda gestionar lo pertinente para garantizar la vinculación al cargo del Profesional Universitario 2, cuya área funcional sea la Dirección de Talento Humano, que cumpla con el perfil requerido para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; dado que no se puede garantizar, cada año, la contratación de personal que soporte la gestión requerida para garantizar la implementación y mejoramiento del SG SST. Por lo cual, no es posible cerrar de manera eficaz esta acción.
Nota de Mejora	227	Situación Actual: Sería conveniente adquirir equipos ergonómicos Situación Deseable: con el fin de velar por SST de cada funcionario.	En el plan de tratamiento de la nota de mejora se plantea que se van a “Gestionar las cotizaciones de los equipos ergonómicos que se requieren, de acuerdo con lo identificado por SST”; sin embargo se debe garantizar adquirir los equipos ergonómicos requeridos, de acuerdo a la disponibilidad de presupuesto de la entidad.
Nota de	232	Situación Actual: Se cuenta con un normograma para el SST,	De acuerdo a lo evidenciado en la evaluación, si bien se ha avanzado en

Tipo	Núm.	Descripción	Observaciones OACI
Mejora		donde se identifican los requisitos legales aplicables a la organización de forma general, Situación Deseable: Es conveniente revisar la pertinencia de revisar al interior de cada una de estas normas que requisitos específicos son aplicables a la organización, adicionalmente, definir el estado de cumplimiento de cada una de las normas con su respectiva evidencia, con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa al 100%.	la revisión de la matriz legal y en la identificación de las normas que se cumplen total, parcial o que no se cumplen, la misma no ha sido revisada y aprobada por la Oficina Asesora Jurídica conforme a lo solicitado; adicionalmente se encuentra desactualizado el normograma en el aplicativo Isolución. Así mismo, no se ha definido la estrategia para “garantizar el cumplimiento de la normativa al 100%.” En consecuencia, no es posible cerrar como eficaz esta nota de mejora.

Fuente: Construcción propia

7 RIESGOS

El Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.36 **Sanciones**, establece que: *“el incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan”*; por lo cual se procedió a verificar si se tenían definidos riesgos relacionados con el implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se pudo evidenciar que sólo se habla de un riesgo en el proceso de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, que podría tener relación con el tema y corresponde al *“bajo nivel del Clima Organizacional”*, debido a la *“insatisfacción de los funcionarios frente a las condiciones laborales”*

Por lo evidenciado en la evaluación independiente, se recomienda, conforme a la metodología definida por la Función Pública, definir los riesgos y los controles pertinentes, que permitan garantizar el cumplimiento de lo establecido en la normativa legal vigente para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST de la Contraloría General de Medellín

8 RECOMENDACIONES

De las situaciones evidenciadas en la evaluación independiente, se recomienda por parte de la Oficina Control Interno, definir un plan de mejoramiento, que le permita a la Contraloría dar cumplimiento integral a la normativa relacionada con el sistema, lo siguiente:

- Se reitera la recomendación realizada en la auditoría al sistema integrado de gestión realizada durante el año 2017, en la cual se plantea que: *“se evidencia que el procedimiento cuenta con un solo responsable para llevar a cabo las actividades de documentación, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de SST, lo que genera un riesgo en el proceso si esta persona se ausenta de la organización por diferentes motivos, lo que genera un riesgo de incumplimiento con el decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.8, obligaciones de los empleadores en el literal 4, que define: “se debe asignar el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (...)”; y conforme a lo establecido en la Resolución 129 del 25/09/2018, “por la cual se establece el Manual Especifico de funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Contraloría General de Medellín”.*
- Dar aplicación a lo establecido en la Resolución 129 del 25 de septiembre de 2018, “Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Contraloría General de Medellín”, en lo pertinente con los servidores que se deben asignar en la Dirección Administrativa de Talento Humano para gestionar lo relacionado con el SG-SST, con el fin de fortalecer el equipo existente en la dependencia.
- Revisar, ajustar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la cual se identifique el compromiso de la entidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud – SG SST; incluyendo los objetivos de la política.
- Revisar, ajustar, divulgar y efectuar seguimiento al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, garantizando claridad, medición y cuantificación de las metas así como su coherencia con el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Revisar, ajustar y realizar seguimiento al plan de trabajo para la vigencia 2019, a fin de garantizar el logro de los objetivos, identificando las metas, y las actividades claras para su desarrollo, responsables, cronograma y los recursos financieros, humanos y técnicos requeridos para cada actividad; garantizando el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017.
- Definir y ejecutar una estrategia para realizar la revisión por la alta dirección, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015, garantizando que sea documentada, divulgada al COPASST y que permita la definición del plan de mejoramiento por parte de la responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Definir los mecanismos y realizar la rendición de cuentas, garantizando que se cumpla con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.8, numeral 3; teniendo en cuenta que debe incluir todos los niveles de la empresa.
- Diseñar e implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos y externos y que incluya la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios; adoptando las medidas de prevención y control antes de su implementación; lo anterior, con el apoyo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Analizar las recomendaciones formuladas durante la vigencia 2017, identificando las causas de fondo y definir y ejecutar el plan de tratamiento requerido para garantizar su gestión eficaz.
- Definir una estrategia para garantizar que se cuente, conforme a lo requerido, con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de evitar que situaciones como las que se presentaron durante la vigencia 2018 para la conformación del COPASST para la vigencia 2018 – 2020 se vuelvan a presentar; adicionalmente, garantizar que el COPASST ejecute las actividades que conforme a la norma debe realizar.

- Definir y ejecutar las acciones pertinentes para conformar, capacitar y dotar a la brigada, conforme a lo requerido y garantizar que la entidad cumple con la normativa legal vigente.
- Se recomienda revisar y ajustar las fichas técnicas de los indicadores, con el fin de garantizar lo establecido en el artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015; así como registrarlos en el aplicativo Isolución en el módulo de indicadores y realizar su seguimiento periódico con el fin de que puedan servir para la toma de decisiones y la formulación de acciones correctivas según se requiera.
- Se recomienda revisar los diferentes informes generados por la ARL Positiva y la ARL SURA, para las vigencias 2017 y 2018; así como los informes de inspecciones de seguridad realizados, con el fin de definir las acciones correctivas o preventivas requeridas; y registrarlas y hacerles seguimiento en el módulo de mejoramiento de Isolución.
- Se estima entonces prudente revisar, con la participación de los diferentes niveles de la Contraloría, la matriz de peligros y riesgos; identificando la cantidad de personas expuestas a los diferentes factores de riesgo, conforme a la metodología propuesta por la ARL SURA.
- Con el fin de evitar posibles sanciones para la entidad, se recomienda avanzar en el proceso de contratación de la dotación requerida, conforma a la matriz de equipos de protección personal – EPP, elaborada de manera conjunta con la ARL SURA y evidenciar su entrega a los funcionarios que corresponde.
- Para las auditorías de cumplimiento que se realicen en la entidad, se debe garantizar que se cumpla con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015.
- Se recomienda, conforme a la metodología definida por la Función Pública, definir los riesgos y los controles pertinentes, que permitan garantizar el cumplimiento de lo establecido en la normativa legal vigente para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST de la Contraloría General de Medellín.
- Con el fin de evitar la materialización de los riesgos generados durante la ejecución de los contratos, se recomienda fortalecer a los servidores de la

Dirección Administrativa de Talento Humano, en el conocimiento del procedimiento de gestión suministro bienes y servicios y en especial lo relacionado con la supervisión de los contratos.