

Para contestar cite:

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA Memorando No. 2016-102-009865-3 Fecha: 10/08/2016 16:36:16->102 FUN: MARIA CLARA GARRIDO -400

ANI Approbilisations on

Bogotá D.C

PARA: MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO

Vicepresidenta Administrativa y Financiera

DE: DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO

Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de seguimiento al programa de salud y seguridad en el trabajo y comité

de convivencia laboral (PEI 139).

Apreciada María Clara:

Comedidamente me permito remitir para su consideración el informe de seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral (PEI 139) realizado en el mes de julio de 2016, dando cumplimiento al Plan de Evaluación Independiente que viene desarrollando la Oficina de Control Interno.

A continuación se anexa un cuadro, concluyendo lo evidenciado en la evaluación realizada:

Proyecto / Objeto de la . auditoria	No Conformidades	Recomendaciones	'Observaciones/ Buenas Prácticas	
Informe de seguimiento al programa de salud y seguridad				
en el trabajo y comité de	13*,	10*	.0*	
convivencia laboral (PEI 139).			iniza	

^{*}Estas no conformidades, recomendaciones y observaciones se denotan en el capítulo 7 del informe que se anexa a la presente comunicación.

Con fundamento en lo anterior, nos dirigimos a esa dependencia, en los términos del literal g., artículo 4; los literales h, j, y k del artículo 12 y el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, y de los Decretos 4165/11 y 1745/11, solicitando atentamente se sirva enviar el plan de mejora sobre el contenido de las no conformidades contenidas en el documento adjunto en consideración a la necesaria documentación de respuesta a través de la adopción de las medidas correctivas o preventivas procedentes o de la oportuna aclaración de las circunstancias de hecho a que haya lugar.





Para contestar cite: Radicado ANI No.: *RAD_S*

RAD_S
Fecha: *F_RAD_S*

En atención al carácter probatorio del informe proferido y del cumplimiento periódico de seguimiento al contenido de lo comunicado mediante el presente, el termino recomendado para la emisión de respuesta es de treinta (30) días contados a partir de la radicación (Art. 14 CPACA).

Con un muy cordial saludo,

DIAGO ORLANDO BUSTOS FORERO

Jefe Oficina de Control Interno

C.C.: Ivonne de la Caridad Prada Medina – GIT Talento Humano

__ Anexo: Informe 13 Folios

Proyectó: Yuly Andrea Ujueta Castillo — Contratista Oficina de Control Interno

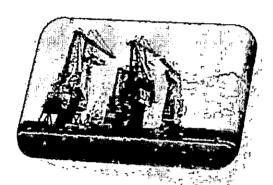
Nro Borrador: 2016 10200 18432.

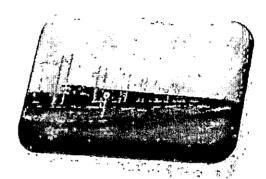


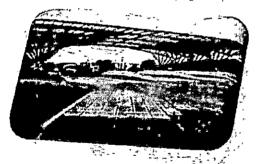


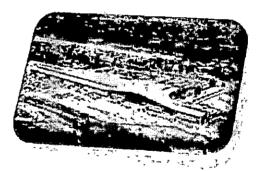
INFORME DE AUDITORÍA

Ministerio de Transporte









Informe de seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral. (PEI 139)

2016





AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA INFORME DE SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVOS	3
2.	ALCANCE	3
3.	METODOLOGÍA	3
4.	MARCO NORMATIVO	4
5.	VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	5
5.1	Plan de Mejoramiento Institucional	5
5.2	Plan de Mejoramiento por Procesos	5
6.	DESARROLLO DE INFORME	5
6.1	Obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	6
6.2	Programa de salud y seguridad en el trabajo – SST	8
6.3	Subprograma de medicina preventiva en el trabajo	14
6.4	Subprograma de higiene y seguridad industrial	15
6.5	Subprograma de saneamiento básico y protección ambiental	16
6.6	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	16
6.7	Comité de Convivencia Laboral	19
7.	CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NO CONFORMIDADES	21
7.1	No conformidades	21
7.2	Recomendaciones	24







1. OBJETIVOS

- Realizar seguimiento y evaluación al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a la ARL y la ANI, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994.
- Evaluar el grado de ejecución y cumplimiento del programa de salud ocupacional en la ANI de acuerdo a lo dispuesto en el decreto 614 de 1984.
- Realizar seguimiento y evaluación al comité de convivencia laboral de acuerdo a lo dispuesto en la resolución 0652 de 2012.
- Realizar seguimiento y evaluación al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST -, de acuerdo a lo dispuesto en la resolución 2013 de 1986.
- Evaluar el grado de implementación del SG-SST de acuerdo a lo dispuesto en el decreto 1443 de 2014.
- Realizar seguimiento y evaluación de los riesgos asociados a seguridad y salud en el trabajo.

2. ALCANCE

La auditoría del programa de salud y seguridad en el trabajo y comité de convivencia laboral, realizará el seguimiento al cumplimiento de la normatividad relacionado en el capítulo 4, entre los periodos 2015 al 2016.

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada por la Oficina de Control Interno, es la usualmente implementada para la elaboración de este tipo de informes de acuerdo a los procedimientos, formatos y alcances dispuestos para tal fin. En este sentido, la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta dentro del sistema integrado de gestión con el procedimiento de Auditoría (EVCI-P-002) dentro del programa de Evaluación y Control Institucional.

Para el presente informe se consideraron los siguientes criterios:

Revisión de registros y documentos: el día 24 de junio de 2016 se solicitó a la gerencia de talento humano la documentación relacionada con la normatividad vigente.







Se procedió a hacer la revisión de cada uno de los documentos frente a una lista de chequeo que se elaboró previamente a la solicitud de dichos documentos, teniendo en cuenta los criterios de la normatividad vigente en esta materia con el fin de evaluar su conformidad frente al programa de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral.

Entrevistas: se realiza entrevista el día 29 de julio con los representantes de seguridad y salud en el trabajo - SST de la gerencia de talento humano; Diego Ramirez Sepulveda y Luz Amparo Uribe Cardona. La señora Adriana Hidalgo Aguilar, presidente del COPASST fue citada a esta entrevista, pero no asistió.

Recorridos: el día 27 de julio se hace recorrido en los pisos 2, 6, 7 y 8 para realizar la inspección de las condiciones de los botiquines, camillas y puntos de señalización.

Por otra parte, se tomaron registros fotográficos sobre la publicación del reglamento de higiene y seguridad industrial.

Análisis y conclusiones: Como resultado de los anteriores puntos se generaron no conformidades, observaciones y recomendaciones, que se ampliarán en el capítulo 7 del presente informe.

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 1562 de 2012, "Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".
- Resolución 415 del 24/04/2013 ANI, "Por el cual se establece el plan estratégico de recursos humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 614 de 1984, "Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país".
- 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".
- Decreto ley 1295 de 1994, "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- 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".
- Decreto 1443 de 2014, "Implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo".







- Resolución 1401 de 2007, "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo".
- Resolución 0652 de 2012, "Comité de convivencia Laboral".
- Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, "Modifica el número de miembros del comité y la periodicidad de las reuniones del comité".

5. VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

5.1 Plan de Mejoramiento Institucional - PMI

Al realizar el seguimiento al plan de mejoramiento institucional, se evidencia que no hay ningún hallazgo relacionado con el programa de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral.

5.2 Plan de Mejoramiento por Procesos - PMP

Al realizar el seguimiento al plan de mejoramiento por procesos, formato EVCI-F-004, se evidencia que no existen no conformidades relacionadas con el programa de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral.

6. DESARROLLO DEL INFORME

Para desarrollar esta auditoría se solicitó a la gerencia de talento humano por correo electrónico el día 24 de junio de 2016, documentación soporte para evidenciar el cumplimiento de las funciones de la ARL hacia la ANI y las obligaciones de la Entidad en temas de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral.

La información es allegada el día 30 de junio de 2016, a través del memorando interno bajo el radicado 2016-402-008184-3, la cual contiene la siguiente información dando alcance al correo enviado inicialmente:

Anexo1: Copia del programa de salud ocupacional de los años 2015 y 2016, denominado sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de noviembre de 2015.

Anexo 2: Listado de accidentes de trabajo reportados en el año 2015 y 2016.

Anexo 3: Copia del soporte de pago a la ARL con el número total de cotizantes.

Anexo 5: Listado de las visitas y servicios recibidos por parte de la ARL: relación de actas de la ARL y corredor de seguros JLT.

Anexo 6: Copia del plan anual de trabajo del programa de seguridad y salud en el trabajo 2015 y 2016: Corresponde al plan anual de actividades de la ARL hacia la ANI.







Anexo 7: Estudios de condiciones de trabajo y de salud de los empleados: denominado estudio diagnóstico de condiciones de salud SG-SST del mes de junio de 2016.

Anexo 8: Panorama de factores de riesgos identificados y actualizados: denominado matriz de identificación y valoración de peligros GTC45-2010, realizada por la compañía de seguros Positiva- ARL correspondiente al mes de abril de 2013.

Anexo 9: Copia del último informe estadístico de accidentes de trabajo o enfermedades Anexo10: Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo firmado por el representante legal y responsable.

Anexo 11: COPASST 2015 y 2016: resolución de nombramiento de los miembros del comité, acta de conformación y actas.

Anexo 12: Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y sistema de control utilizado: denominado matriz de identificación y valoración de peligros GTC45-2010, realizada por la compañía de seguros Positiva- ARL correspondiente al mes de abril de 2013. Es el mismo documento proporcionado como anexo 8.

Anexo13: recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: se relacionan imágenes del reporte de accidentes del aplicativo de la ARL.

Anexo 14: resultado de inspecciones periódicas internas de seguridad y salud en el trabajo. Se anexan dos documentos relacionados como inspección general puestos de trabajo de febrero de 2014 e informe señalización de seguridad de octubre de 2015.

Anexo 15: Listado de extintores y ubicación.

Anexo 16: Comité de convivencia laboral 20015 al 2016 – resolución de nombramiento y actas del comité.

De acuerdo a esta información, se inicia esta auditoría con la aplicación de la lista de chequeo para valorar el cumplimiento de la normatividad relacionada en el capítulo 4, en donde se encuentra lo siguiente:

6.1 Obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo — Administradora de Riesgos Laborales ARL y la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI:

Esta auditoría inicia con la revisión de las afiliaciones de los funcionarios de planta y contratistas a la administradora de riesgos laborales — ARL. Esta información se confirma a través de la planilla integrada autoliquidación de aportes con el número de autorización 201648722 (anexo 3), donde se encuentra la relación de 244 empleados de planta. Se observa que el porcentaje o tarifa aplicable a todos los funcionarios es de 0.522%. Por otra parte, se eligen de forma aleatoria cinco (5) contratistas y se confirma con sus cuentas de cobro radicadas bajo los números 20164090556032, 20164090453522, 20164090512362, 20164090449222 y 20164090582152 que el porcentaje de aplicación de su aporte es de 0,522%, lo cual es el correcto. Adicional a lo anterior, se confirma que las afiliaciones pertenecen únicamente a la compañía de seguros Positiva ARL.







Es de aclarar, que la ley 1562 de 2012 en el art. 6, confirma que: "El monto de las cotizaciones, para el caso de los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo o como servidores públicos no podrá ser inferior al 0.348% ni superior al 8.7%, del ingreso base de cotización...", por lo anterior se evidencia el cumplimiento de esta ley.

La ARL tiene la responsabilidad de prestar los servicios de promoción y prevención a la ANI, a través de programas, campañas y acciones de educación y prevención con el fin de que la Entidad cumpla con las normas y reglamentos técnicos en seguridad y salud en el trabajo -SST; por otro lado, debe velar por el cumplimiento del nivel básico del plan de trabajo anual relacionado con el programa de salud y seguridad en el trabajo.

Se encuentra que la ARL, deja registro de sus visitas y de los servicios que presta a la Agencia a través de actas. Se observa que en el mes de junio se registraron seis (6) actas correspondientes a los días 13, 17, 20 y 27 de junio y una del 5 de julio del año en curso, las cuales citan algunos servicios de asesoría, seguimiento y soporte en temas como: los procedimientos del COPASST, reglamento de higiene y seguridad, políticas de alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas y procedimiento para realización de exámenes médicos.

También se encuentra el registro de nueve (9) actas pertenecientes al corredor de seguros JLT, en las fechas 10 y 30 de marzo; 18, 22 y 28 de abril; 2 y 17 de mayo; 7 y 29 de junio del presente año. En estas actas se relaciona la asesoría y el seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST.

De acuerdo a la información recibida (anexo 5), se puede evidenciar que la ARL participa activamente en la agencia a través de sus asesorías para dar cumplimiento y conocer la normatividad vigente a través de acciones de educación y asesoría para desarrollar y ejecutar temas relacionados con SST.

Sin embargo y a pesar del apoyo del corredor de seguros JLT, se observa que la participación en la ejecución de estas asesorías es mínima por parte de la Agencia; la elaboración, implementación, ejecución e identificación de oportunidades de mejora no se ve registrado en ningún documento proporcionado por la gerencia de talento humano.

Una de las obligaciones más relevantes que tiene la ANI frente a la ARL, está relacionada con el reporte de accidentes o enfermedades laborales. Esta información se debe reportar una vez ocurra en la entidad; para términos legales, este reporte se debe hacer dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad laboral.







Por lo anterior, esta auditoría encuentra en la información suministrada (anexo 2) que, en el año 2015, se reportaron dos (2) accidentes de trabajo, bajo los radicados 1189590 del 11 de junio de 2015 y 1201974 del 3 de julio 2015, observando que, los accidentes presentados en esas fechas fueron registrados por la ARL, dentro del tiempo reglamentario. En el año 2016, no hay registro de incidentes.

El día 13 de abril de 2016, se evidenció un incidente con la Señora Beatriz Chávez en el archivo de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera - VAF. De acuerdo a entrevista del día 29 de julio realizada con talento humano, confirman que este incidente no fue reportado a la ARL, porque no se trató de un accidente de trabajo. Se observa que no se siguió ningún procedimiento de valoración para determinar que no lo fuera, dando lugar al tratamiento inadecuado del mismo.

En la documentación solicitada, no se evidencia ningún formato o procedimiento interno para hacer el reporte de accidentes, enfermedades o incidentes laborales. Se recomienda implementar un procedimiento interno para estos casos y un formato donde se pueda registrar cualquier incidente que se presente en la ANI, con el fin de llevar un control adecuado de aquellos que no fueron notificados a la ARL, a su vez, estas herramientas permitirán a la Entidad generar informes estadísticos año a año para poder determinar las tendencias correspondientes a enfermedades, incidentes y accidentes laborales permitiendo vislumbrar un panorama claro y cercano a la realidad de la Entidad.

6.2 Programa de salud y seguridad en el trabajo - SST

Esta auditoria se basó en la resolución 1016 de 1989 y la 415 de 2013 de la ANI, para realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de requisitos relacionados con el programa de seguridad y salud en el trabajo de los años 2015 y 2016. Para lo anterior, talento humano suministra un documento denominado sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de noviembre de 2015- anexo 1; para iniciar, se revisa que el documento suministrado se encuentre debidamente firmado por el representante legal de la entidad y el encargado de desarrollarlo.

Se observa que no tiene firmas; presenta varios errores de ortografía, información desactualizada en la página 13 y no se encuentra la matriz de riesgos relacionada en la página 30. Por lo anterior se evidencia que no es un documento formal, sin embargo, se toma como base de acuerdo al reconocimiento del mismo en la entrevista con talento humano el día 29 de julio como el programa de seguridad y salud en el trabajo.







No hay evidencia de programas de años anteriores; sin embargo, en la entrevista realizada a talento humano se confirma que este documento se ha venido modificando desde el año 2013 y que solo hasta el año 2015 se propone otra versión. Se solicita a los auditados que proporcionen las versiones anteriores con las modificaciones, pero confirman que no las hay.

Por lo anterior no se puede determinar el grado de cumplimiento de los programas en el periodo correspondiente a los años 2015 y 2016. Es importante resaltar que la normatividad es clara en este aspecto, la Entidad evaluará el programa como mínimo cada seis (6) meses y se reajustará cada año. De lo anterior no se encuentra ninguna evidencia; por lo tanto, se concluye que en esta materia la ANI se encuentra incumpliendo la ejecución del programa de SST.

Siguiendo el análisis de este documento se observa que toda su estructura está enfocada a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo – SG-SST y se encuentra alineado con la resolución 1443 de 2014, donde se dictan todos los parámetros que debe cumplir una entidad para la desarrollar este sistema.

Para dar cumplimiento a esta resolución se sugiere que en la próxima auditoría relacionada con SST, se tenga en cuenta la evaluación de este sistema, debido a que solo hasta el 01 de febrero de 2017 entrará en vigencia. Sin embargo, se realiza un seguimiento a la implementación del sistema y se puede evidenciar que en el plan de trabajo anual de la compañía de seguros Positiva correspondiente al año 2016 (anexo 6), hay una serie de actividades de asesoría y acompañamiento a la ANI en temas relacionados con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles, revisión de matriz de requisitos legales, asesoría en el diseño del plan de intervención en riesgos psicosocial, procedimiento de auditoría del SG-SST, entre otros.

En entrevista realizada el día 29 de julio con talento humano, confirma que el porcentaje de implementación es del 60%. Sin embargo, el indicador señalado en el aplicativo ITN-SGC, registra un cumplimiento del 96% en junio del presente año. (VAFGTH 2016). Por lo anterior, no se puede determinar el grado de avance de la implementación del SG-SST. Se sugiere registrar la trazabilidad de la implementación del SG-SST a través de las actas de la ARL, donde se relacionen las actividades ejecutadas mes a mes para de esta manera determinar con claridad el cumplimiento de dicho indicador.







Es importante resaltar, que a pesar de que la ARL, se encuentra asesorando permanentemente a la entidad y haciendo seguimiento a las actividades programas por ellos, el responsable de implementar, mantener, controlar, evaluar y mejorar este sistema de gestión es la ANI.

También se encontró un procedimiento que pertenece al Sistema de Gestión de Calidad - SGC, denominado elaboración y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST código GETH-P-0009.

De lo anterior se encontró que no es procedente que se encuentre publicado, debido a que podría ser sujeto de auditoria de calidad externa lo cual generaría una no conformidad por que no se encuentra implementado el SG-SST, a pesar que es un documento que se encuentra publicado desde el año 2015. Por lo anterior, se sugiere que este documento sea eliminado del SGC o adecuado en lo referente al mantenimiento del SG-SST.

Con el fin de hacer seguimiento a los indicadores que serán evaluados por las entidades competentes de vigilancia y control, se hace el siguiente análisis de acuerdo a información suministrada por talento humano, a través del memorando interno bajo el radicado 20164020081843 en el numeral 19, donde se informa que los indicadores del programa son los siguientes:

- 1. Sistema de seguridad y salud en el trabajo: ejecutado/planeado = 100%
- 2. Resultados clima laboral = 87%/100%

Por otra parte, se evidencia en el aplicativo ITN-SIG, en lo que respecta al proceso de gestión de talento humano los siguientes indicadores:

- 1. VAFGTH 2016 Ejecutar actividades de prevención de ausentismo por enfermedades y accidentes: a junio 120% cumplimiento Unidad de Medida: Actividades.
- 2. VAFGTH 2016 Ejecutar las actividades definidas por el COPASST: a junio 120% en cumplimiento UM: Actividades.
- 3. VAFGTH 2016 Fomentar un mejor clima laboral de la entidad: a junio 120% en cumplimiento UM: informe.







4. VAFGTH 2016 Implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: a junio se cumple en un 96% UM: %.

Se observa que la información suministrada inicialmente por talento humano y la información relacionada en el aplicativo ITN-SIG no se encuentra alineada, los resultados son diferentes.

Esta auditoría enfoca su análisis en los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el COPASST, donde se concluye que:

VAFGTH 2016- implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: hasta el momento no se ha podido evidenciar la ejecución de actividades para la implementación del sistema. La ARL ha dejado registro sobre sus asesorías a través de actas, sin embargo, no hay una serie de actividades organizadas a desarrollar para poder evaluar el porcentaje de avance en la implementación de este sistema, excepto por el plan anual de actividades que desarrolla la ARL en la ANI. Por lo anterior se sugiere a talento humano, que se lleve un listado de las actividades a cumplir mensualmente, un formato donde se pueda evidenciar el seguimiento y control de las actividades realizadas y un archivo de los documentos autorizados, donde se evidencie su evolución. Lo anterior para poder determinar el porcentaje de avance en este indicador.

VAFGTH 2016 - ejecutar las actividades definidas por el COPASST: desde el mes de enero hasta abril se registra un cumplimiento de actividades al 100%, en mayo un 0% y en junio un 120%.

Esto quiere decir que el COPASST realizó 100 actividades mensuales, excepto en el mes de mayo, pero en el mes de junio realizó 200 actividades; por lo anterior se concluye que se han ejecutado en este semestre 600 actividades; dando lugar al cumplimiento de este indicador en un 50%. Para este año se tiene una meta de 1200 actividades.

De acuerdo a la entrevista sostenida con talento humano el día 29 de julio, se confirma que este indicador se va alimentando de acuerdo a las actividades que se realicen en el mes. No se evidencia la relación de las cien actividades mensuales programadas, no necesariamente obedece a una serie de actividades planificadas con anterioridad. Sin embargo, el indicador se encuentra en cumplimiento a satisfacción al mes de junio.







Es importante tener en cuenta que, si un indicador se encuentra permanentemente en cumplimiento del 100% o 120% como se puede evidenciar en este caso, es una señal de que el indicador se debe cambiar o se está alimentando de manera errada. Se sugiere hacer un análisis riguroso sobre ellos ya que estos están sujetos a la revisión y seguimiento por parte de las entidades competentes de vigilancia y control. Por lo anterior, se recomienda que los indicadores se encuentren en primera instancia alineados con lo que realmente la entidad ha ejecutado. Los indicadores son controles que ayudan a valorar un hecho para darnos una visión futura.

Dentro de los objetivos a cumplir de la ANI, establecidos en la resolución 415 de 2013 en el art. 31, frente al programa de salud y seguridad en el trabajo (anexo 1), se encuentra lo siguiente:

- Establecer actividades de prevención de accidentes y enfermedades de origen profesional:
 - Se encuentran relacionadas las siguientes actividades para cumplir con este objetivo (páginas 31 a la 39): programa de vigilancia en ergonomía, inspección, mantenimiento y aseo periódico de las áreas destinadas para disposición temporal de residuos, inspecciones periódicas a las áreas de trabajo entre otras.
- Estudiar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados para identificar los factores de riesgos que atentan contra la integridad física de estos y los bienes materiales de la empresa:
 - Para revisar el cumplimiento de este objetivo, se observa que en el documento denominado "diagnóstico de condiciones de salud sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" del mes de junio de 2016 (anexo 6), generado por compensar salud empresarial, se encuentra que, se han practicado 57 exámenes médicos a los trabajadores, donde se da lugar a unas tendencias, a las cuales compensar hace las siguientes recomendaciones:
 - 1. Realizar diagnóstico de riesgo psicosocial.
 - 2. Se sugiere realizar actividades de promoción para suspender el consumo de cigarrillo.
 - 3. Capacitación a la población sobre los efectos del consumo de alcohol como importante factor de riesgo en las patologías cardiovasculares, metabólicas del organismo y como factor importante desencadenante de accidentes laborales.







4. Capacitaciones que orienten a la población sobre la importancia de preservar el ambiente libre de tabaco, como importante factor de riesgo implicado en diversas patologías pulmonares, cáncer pulmonar y enfermedades cardiovasculares.

Para lo anterior, se revisa el programa de seguridad y salud en el trabajo 2016 (anexo 1) y el plan anual de trabajo de 2015 y 2016 (anexo 6), se encuentra que estas actividades están relacionadas en el programa (página 38 - anexo 1), por otra parte, en el plan anual de trabajo de 2015 y 2016 de la ARL, se evidencia que se han programado actividades para tratar riesgos psicosociales en el año 2015, y de igual manera esta actividad se encuentra relacionada para realizar en los meses de agosto, octubre y noviembre de 2016. En entrevista el día 29 de julio, se solicitó la evidencia de lo realizado en el año 2015, pero no fue allegado a la oficina de control interno.

Por lo anterior, se determina que, aunque en el programa de SST y en el plan anual de la ARL, se encuentren relacionadas estas actividades, no garantiza la ejecución y el cumplimiento de las mismas.

Cabe aclarar, que el diagnóstico de condiciones de salud - sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo pertenece a junio de 2016 y el programa SST, aplica para el año 2016, no hay ningún documento anterior a estas fechas en los dos casos, por lo tanto, se concluye que solo hasta este año la ANI, solicitó esta información y en años anteriores no se había revisado el estado de salud de la entidad.

Se observa, que en los últimos dos años tampoco se han realizado campañas o brigadas de sensibilización para tratar los temas de tabaquismo y licor. No ha habido la suficiente atención en estos temas.

 Elaborar y mantener actualizado el panorama de factores de riesgos para reconocer las fuentes generadoras, el número de expuestos y el tiempo de exposición entre otras:

De acuerdo a la documentación suministrada por talento humano, se relaciona un documento denominado matriz de identificación y valoración de peligros GTC 45-2010 del año 2013 (anexo 8), como panorama de factores de riesgo. Se observa que en la página 23, se encuentra la matriz de identificación de factores de riesgos y la metodología que se aplica para realizar la identificación de los peligros y la







valoración de los riesgos. No se evidencia la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

En entrevista sostenida con talento humano el día 29 de julio, se solicita la matriz de riesgos actualizada para evidenciar si se han presentado cambios en los riesgos con respecto a la información recibida del año 2013. La cual fue suministrada este día en la entrevista. Por lo anterior, se evidencia que durante el período 2013 al 2016, no se registran modificaciones o cambios en los riesgos debido al control y seguimiento inadecuado, permitiendo la materialización de algunos riesgos como por ejemplo los riesgos de seguridad, a los cuales la compañía de seguros Positiva hace relación en la página 44.

Por lo anterior, se recomienda que el periodo de tratamiento de los riesgos no sea mayor a un año, para tener una adecuada gestión del riesgo en seguridad y salud en el trabajo.

 Organizar las actividades de capacitación al personal de acuerdo a los factores de riesgos:

En entrevista realizada con a talento humano el día 29 de julio, se confirma que no se encuentra ninguna evidencia sobre las capacitaciones que se brindan al personal con respecto a los factores de riesgo. No hay comunicaciones donde se informen estos riesgos, la matriz de riesgos no se encuentra publicada por lo menos en la intranet y es evidente el desconocimiento de los mismos.

Esta auditoria encuentra, que la ANI ha incumplido con los objetivos estipulados en la resolución 415 de 2013 art. 31 desde el año 2014.

6.3 Subprograma de medicina preventiva en el trabajo

Dentro de la resolución 1016 de 1989, se encuentran relacionadas las principales actividades que se deben desarrollar en el Subprograma de medicina preventiva en el trabajo. Para revisar el cumplimiento de esta norma se revisan solo cinco actividades de las dieciséis relacionadas en el artículo 10, encontrando lo siguiente:

1. Exámenes médicos de ingreso: En el programa de SST (anexo 1 – página 37), se observa que están relacionados los tipos de exámenes que la ANI aplicará a los trabajadores (ingreso, periódicos, post incapacidad y de egreso). Por otra parte, en el diagnóstico de condiciones de salud entregado por compensar (anexo 7), se encuentra que solo se han practicado a cincuenta y siete (57) funcionarios los exámenes, razón por la cual, se identifican algunos hábitos como es el consumo de







cigarrillo y licor, riesgo cardiovascular y metabólico. Este reporte pertenece al mes de junio de 2016.

Como se había mencionado anteriormente, no hay evidencia de años anteriores y en entrevista realizada a talento humano, informan que desde el año 2013 estos exámenes no se han realizado, solo hasta este año se iniciará con esta actividad en el mes de noviembre.

- 2. Actividades de vigilancia epidemiológica: documentos como los informes estadísticos de los accidentes o enfermedades de trabajo y el panorama de riesgos actualizado son insumos para poder realizar con éxito actividades de vigilancia epidemiológica. No se encuentra información actualizada para realizar actividades que sean efectivas para ANI.
- 3. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios: En recorrido realizado el día 27 de julio se evidencia que en el segundo piso se encuentra una enfermería con una camilla. No hay personal idóneo que atienda oportunamente a un funcionario si se llegara a requerir. Hay botiquines en los pisos 2, 6, 7 y 8.
- 4. Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos: No se encuentran registros de estas visitas por parte la ANI. La compañía de seguros positiva ARL, genera en el año 2014 un documento donde se encuentran las observaciones sobre las inspecciones realizadas en ese momento (anexo 14, página 9); se eligen dos observaciones y se encuentra lo siguiente: uso de persianas con el fin de evitar el paso directo de la iluminación natural y para los funcionarios que utilizan portátil, suministrarles un soporte.

Se observa que al menos en la oficina de control interno las personas que tienen un equipo portátil no tienen soportes.

6.4 Subprograma de higiene y seguridad industrial

Una de las principales actividades del subprograma de higiene industrial, es la elaboración del panorama de riesgos tal y como se encuentra inmerso en el documento denominado sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (anexo 1) donde se observa, que la metodología se encuentra fundamentada en la norma OHSAS 18001.







Dentro de los objetivos específicos relacionados para este subprograma se encuentra (anexo 1- pagina 31): "identificar y evaluar agentes y factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo que puedan generar efectos adversos sobre la salud y bienestar de los trabajadores", para esto se desarrollaran actividades en el área de higiene industrial como por ejemplo estudios de evaluación que contemplen los riesgos más significativos (ergonómicos, psicosociales y cardiovasculares).

En entrevista realizada con talento humano el día 29 de julio, se suministra la matriz de riesgos a julio del 2016, donde efectivamente se encuentran estos riesgos; solo hasta el año 2017 se podrá evidenciar algún progreso en estos riesgos.

En cuanto al documento matriz de identificación y valoración de riesgos GTC 45-2010 generado por la Compañía de seguros Positiva del mes de abril 2013 (anexo 8), se evidencia en la página 39, la priorización de los riesgos con nivel de probabilidad alta, media y baja.

Entre la pagina 36 y 39 se menciona que se hallaron 82 peligros correspondientes a seguridad e higiene; dentro de los factores de riesgo de higiene se encuentran con probabilidad alta y media los psicosociales. En el estudio de condiciones de trabajo y de salud de los empleados del mes de junio de 2016 (anexo 7), se determina que deben ser tratados estos riesgos.

Por lo anterior, se puede evidenciar que no se han realizado actualizaciones de los riesgos identificados desde el año 2013. Se han venido reportando los mismos riesgos hasta el año 2016 sin ningún tratamiento, sin puntos de control, actividades para mitigarlos o políticas para administrarlos.

6.5 Subprograma de saneamiento básico y protección ambiental

Este subprograma se encuentra relacionado en la resolución 415 de 2013; sin embargo, en el programa para ejecutar este año (anexo 1), no se encuentra relacionado.

Se sugiere a la gerencia de talento humano que, si este subprograma ya se encuentra inmerso en otro, o no se da su aplicación, se elimine del cuerpo de esta resolución.

6.6 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST

Para evaluar las funciones del COPASST, esta auditoria se apoya en la resolución 2013 de 1986, el decreto 614 de 1984 y el 1443 de 2014.







La ANI, genera la resolución 118 del 8 de enero de 2015, por la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo — COPASST de la ANI. De acuerdo a lo anterior, el periodo de duración de este comité es desde el 2015 hasta el 2017.

Este comité está constituido por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores de la siguiente manera:

Por parte del empleador

LUIS FERNANDO ANDRADE MORENO, Presidente de la Agencia Nacional de Infraestructura, mediante memorando No. 2015-403-004763-3 nombró como sus delegados en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo — COPASST a las siguientes personas:

NOMBRE	CARGO	IDENTIFICACIÓN
OMAR AUGUSTO CAMARGO M	Gerente de Proyecto o Funcional G2 08	79.903.599
CESAR AUGUSTO GARCÍA M	Experto G3 07	75.077.937

Por parte de los trabajadores a:

Principal:

NOMBRE	CARGO	IDENTIFICACIÓN
ADRIANA HIDALGO AGUILAR	Experto G3 03	51.562.845
RICARDO AGUILERA WILCHES	Experto G3 08 (E)	79.469,815

De lo anterior se concluye que la constitución de este comité cumple con los parámetros de la normatividad aplicable vigente.

De acuerdo a la documentación entregada por talento humano (anexo 11), se relacionan doce (12) actas comprendidas entre el 28 de abril de 2015 y el 31 de mayo de 2016, donde se encuentra que en acta N° 3, solo hasta el día 28 de abril de 2015 se constituye el COPASST y hasta el 3 de julio de 2015 se inician las reuniones del comité cada mes. Se observa que, durante los meses de mayo y junio de 2015, no hay evidencia de las reuniones del comité.

Por lo anterior no se da cumplimiento a la resolución 2013 del 1986 art. 7, en el cual se menciona que el comité debe reunirse por lo menos una vez al mes.

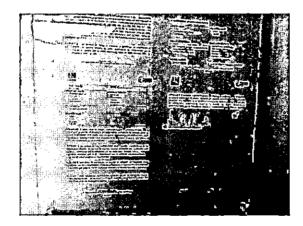
Por otra parte, esta auditoria se encuentra interesada en hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del comité. Dentro de estas funciones se encuentran las siguientes:







- 1. Actividades para mejorar la salud de los funcionarios de la ANI: En entrevista realizada a talento humano el día 29 de julio, se confirma que, en el año 2015, se realizó una actividad relacionada con la prevención de riesgos laborales a través de obras de teatro. En el año 2016, no se han realizado actividades asociadas, debido a la no asignación de presupuesto por parte de la Entidad.
 - Sin embargo, esta auditoria estima que las actividades relacionadas para mejorar la salud de los funcionarios de la ANI, no deben depender de un presupuesto asignado para realizar actividades de sensibilización frente a temas de tabaquismo y consumo de licor, debido a que contamos con herramientas tecnológicas de divulgación, la asesoría de la ARL, el corredor de seguros JLT y la caja de compensación familiar COMPENSAR. Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento a la resolución 2013 de 1986 Art. 11 Literal a.
- 2. Promover la divulgación del reglamento de higiene y seguridad industrial: A través de registros fotográficos se evidencia que este reglamento se encuentra publicado en los pisos 2, 6, 7 y 8. Se encuentra firmado por el representante de la Entidad y esta es su única manera de divulgarse a los trabajadores.



Por lo anterior, se observa que el documento no se encuentra con fecha y por esta razón no se puede evidenciar su última versión. Se recomienda que, a partir de la siguiente modificación de este reglamento, se registre la fecha en la que se actualiza y su última versión.

Es importante que se adopten mecanismo de divulgación con el fin de garantizar el conocimiento de este reglamento, no basta solo con su publicación.







- 3. Visitar periódicamente los lugares de trabajo: En entrevista realizada a talento humano el día 29 de julio, confirman que si se hacen recorridos a diario. Se solicita evidencia de los mismos uno del mes de mayo y de junio de este año, pero esta información nunca fue allegada a la Oficina de Control Interno. Por lo anterior, se concluye que no hay cumplimiento de esta función.
- 4. Proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar la ocurrencia de accidentes laborales: No hay evidencia de estas propuestas en las actas suministradas, se sugiere que cada vez que el COPASST, participe en ello, deje constancia en las actas o se generen comunicaciones formales donde se relacionen estas acciones.
- 5. Se debe proporcionar al COPASST, copias de las conclusiones de las inspecciones e investigaciones que realizan las autoridades de salud ocupacional en los sitios de trabajo: En entrevista realizada con talento humano el día 29 de julio, se confirma que el documento denominado estudio de diagnóstico de condiciones de salud SG-SST, generado por la caja de compensación Compensar (anexo 7), donde se encuentra relacionado en el punto 10 las conclusiones y en el punto 11 recomendaciones de la evaluación médica ocupacional, no lo conoce el COPASST.

6.7 Comité de Convivencia Laboral

Conforme a la resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012, esta auditoria revisa la conformación de este comité encontrando lo siguiente:

La ANI, genera la resolución 1174 de julio de 2015, por la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados en el comité de convivencia laboral de la ANI.

De acuerdo a las actas suministradas del año 2016, se evidencia que hay cuatro representantes en este comité; dos de los trabajadores y dos del empleador. En la documentación relacionada por talento humano (anexo 16), no se encuentra acta o resolución de nombramiento de estos representantes, solo hasta el acta número 5 del 21 de enero de 2016. La información aparece de la siguiente manera:







American National des	SISTEM	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		
	PROCESO	SISTEMA ESTRATÉGICO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Versión: 003	
	FORMATO	ACTA DE REUNIÓN	Fecha: 21/10/2014	
TIPO DE REUNIÓN; FECILA Y HORÁ DE LÁ LUGAR DE LA REUNIÓ	REUNIONÉ , Fo	NVIVEHCIA cha: 29/01/2016 Hora Inicia: 11:00 a clus Coordinación Talento Humano-St	pm	
	AS.	ISTENTES A LA REUNIÓN		
Cosar Augusto Gard	a Montoya - Repr	esentante del Empleador		
		entante del Empleador		
		Representanta de los Trabajadores		
Ivonno Prada Medir	a - Representant	e de los Trabajadores		
RESPONSABLE SECUL	MIENTO: - Cas	ar Augusto Garcia Montoya		

A ABS	(1+1) SISTEM	LINIEGRADO I	DE GESTION	Código: SEPG-F-02
	PROCESO		Tratégico de In y gestión	Versión: 003
Agencia (beions) de Infraestructura	FORMATO	ACTA DE REUNIÓN		Fecha: 21/10/2014
			1 598	
EMTIDAD		S EXTERNOS A LA RES - APELLIDOS		REO ELECTRÓNICO
KINIDAD	- NORDE	12-jottimus		ALO LILLUNO/ILLO
	reián do Quárum	Se veri sesiona		A propo drounus bara
a south.	adda da Oschana			, 2000 (2000), para
2. Elección del p	residento del Comi anvivendo		6 a la Dra. Ivont de del Comité do Co	e Prada Medina como evivencia
	acretario dal Comì Convivencia	té da Como se	cretsclo se eligió जे	Dr. Çesar Garda.
4. Revisión y oprobaçión del acta da constitución		da Serexiso	s y aprobó la presen	te acta
•	CONSTITUCION			

Por lo anterior se evidencia, que solo hasta el 29 de enero se conformó el comité, y en la resolución de convocatoria se menciona que la fecha de votación se fija para el 21 de julio de 2015. Es decir que el comité se debió reunir mínimo una vez en el año 2015.

De acuerdo a lo anterior, la información del año 2015 no fue remitida a esta auditoría. Por lo anterior no se puede evidenciar el cumplimiento del requisito que se evalúa en esta ocasión.







Por otra parte, se hace un seguimiento a las obligaciones del comité, para esto se elige una de las que se encuentra relacionada en la resolución 652 de 2012 y se encuentra lo siguiente:

Examinar de manera confidencial los casos, escuchar a las partes, adelantar reuniones entre las partes — crear espacios de dialogo, formular un plan de mejora, hacer seguimiento a los compromisos, reportar a la procuraduría — en caso de no llegar a ningún acuerdo, presentar a la alta dirección recomendaciones — informe anual de gestión del comité.

Se observa dentro de las actas suministradas por talento humano (anexo 16), no se encuentra evidencia de esta gestión solo se encuentra la solicitud de una capacitación para este comité.

En cuanto a las funciones del secretario de este comité, se hace seguimiento a los Informes trimestrales sobre la gestión del comité; esta información no pudo ser verificada en las actas del comité.

Por lo anterior, se concluye que hay una desatención de este comité, no hay controles ni evidencias que puedan demostrar que hay aportes importantes desde las reuniones realizadas. Tampoco se encuentran la identificación de oportunidades de mejora o acciones preventivas que ayuden a minimizar el impacto del riesgo de clima laboral.

7. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NO CONFORMIDADES

7.1 No conformidades:

- 1. El programa de SST debe estar firmado por el representante legal de la entidad y el encargado de desarrollarlo. En documento suministrado por talento humano anexo 1, no se encuentra firmado; por lo anterior, se evidencia el incumplimiento del Art. 4 de la resolución 1016 de 1989.
- 2. El programa de SST debe ser evaluado cada seis meses por la entidad y se reajustará cada año. En entrevista realizada a talento humano el día 29 de julio del presente año, se informa que este documento se ha venido modificando desde el año 2013, no se encuentra evidencia de los documentos de años anteriores. Por lo anterior se determina el no cumplimiento del Art. 16 de la resolución 1016 de 1989.







- 3. En entrevista realizada a talento humano el día 29 de julio, se confirma que no se encuentra ninguna evidencia sobre las capacitaciones que se brindan al personal con respecto a los factores de riesgo. Se observa que hay un desconocimiento de riesgos relacionados con salud y seguridad en el trabajo. Por lo anterior, se determina el incumplimiento del Art. 31 literal d de la resolución 415 de 2013.
- 4. En el Art. 10 de la resolución 1016 del 1989, se estipula que una de las principales actividades que debe contener el subprograma de medicina preventiva en el trabajo corresponde a los exámenes médicos. En entrevista con talento humano el día 29 de julio, se confirma que estos exámenes no se habían hecho desde el año 2013 y que solo hasta noviembre de 2016, se empezará con la aplicación de los exámenes médicos: Por lo anterior, se determina no conforme el cumplimiento de este requisito.
- 5. De acuerdo a la documentación entregada por talento humano (anexo 11), se relacionan doce (12) actas comprendidas entre el periodo del 03/07/2015 y el 31/05/2016, donde se encuentra que en acta N° 3, solo hasta el día 28 de abril de 2015 se constituye el COPASST y hasta el 3 de julio de 2015 se inician las reuniones del comité cada mes. Se observa que, durante los meses de mayo y junio de 2015, no hay evidencia de las reuniones del comité. Por lo anterior, no se da cumplimiento al Art. 7 de la resolución 2013 del 1986.
- 6. En entrevista realizada a talento humano el día 29 de julio, se confirma que, en el año 2015, se realizaron actividades como obras de teatro con el fin de divulgar problemáticas de seguridad y salud en el trabajo. En el año 2016, no se han realizado actividades asociadas, debido a la no asignación de presupuesto por parte de la Entidad. Sin embargo, la Oficina de Control Interno estima que estas actividades no deben depender de un presupuesto asignado para realizar actividades para mejorar la salud de los funcionarios debido a que contamos con herramientas tecnológicas de divulgación, la asesoría de la ARL, el corredor de seguros JLT y la caja de compensación familiar COMPENSAR. Por lo anterior, se evidencia el incumplimiento del Art. 11 literal a de la resolución 2013 de 1986.
- 7. Una de las principales funciones del COPASST, es hacer visitas periódicas a los lugares de trabajo. En entrevista realizada a talento humano el día 29 de julio, se declara que se hacen estos recorridos a diario. Se solicita evidencia de los mismos uno del mes de mayo y de junio de este año, pero esta información nunca fue allegada a la OCI. Por lo anterior, le levanta una no conformidad por el incumplimiento del Art. 11 literal f de la resolución 2013 de 1986.







- 8. El COPASST debe proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar la ocurrencia de accidentes laborales. No hay evidencia de estas propuestas en las actas suministradas. Por lo anterior, se evidencia el incumplimiento del Art. 12 literal e de la resolución 2013 de 1986.
- 9. En el Art. 26 literal C del decreto 614 de 1984, se determina que el COPAAST debe tener copias de las conclusiones, inspecciones e investigaciones que realizan las autoridades de salud ocupacional en los sitios de trabajo (anexo 7). En la entrevista realizada con talento humano el día 29 de julio, se confirma que estos documentos no los conoce el COPASST. Por lo anterior, se levanta una no conformidad por el incumplimiento de este decreto.
- 10. De acuerdo a la resolución 652 de 2012, en el Art. 5 se establece que, a partir de la conformación del comité de convivencia laboral, el periodo de los miembros se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación. Por lo anterior no se evidencia dentro de la documentación suministrada (anexo 16), dicha comunicación; dando lugar al incumplimiento de este artículo.
- 11. Del periodo de 2015 2016, se relacionan dos actas del comité de convivencia laboral (anexo 16), de acuerdo a lo anterior se determina que este año el comité se ha reunido cada tres meses; sin embargo, del año 2015 no se encuentra ningún registro. Por lo anterior, se evidencia el incumplimiento del Art. 9 de la resolución 652 de 2012.
- 12. En el Art. 6 de la resolución 652 de 2012, se encuentran las obligaciones del comité de convivencia laboral. Se observa que dentro de las actas suministradas por talento humano (anexo 16), no se encuentra evidencia de esta gestión solo se encuentra un reporte sobre la solicitud de una capacitación para este comité. Por lo anterior, se levanta una no conformidad por el incumplimiento de este artículo.
- 13. En el Art. 8 de la resolución 652 de 2012, el secretario del comité de convivencia laboral debe generar un informe trimestral para la alta dirección. Esta información no fue suministrada a la OCI. Por lo anterior, se determina el incumplimiento de este artículo.







7.2 Recomendaciones:

- 1. Se recomienda implementar un procedimiento interno para estos casos y un formato donde se pueda registrar cualquier incidente que se presente en la ANI, con el fin de llevar un control adecuado de aquellos que no fueron notificados a la ARL, a su vez, estas herramientas permitirán a la Entidad generar informes estadísticos año a año para poder determinar las tendencias correspondientes a enfermedades, incidentes y accidentes laborales permitiendo vislumbrar un panorama claro y cercano a la realidad de la Entidad.
- 2. Para dar cumplimiento a la resolución 1443 de 2014, se sugiere que en la próxima auditoría relacionada con SST, se tenga en cuenta la evaluación de este sistema, debido a que solo hasta el 01 de febrero de 2017 entrará en vigencia.
- 3. Se sugiere registrar la trazabilidad de la implementación del SG-SST a través de las actas de la ARL, donde se relacionen las actividades ejecutadas mes a mes para de esta manera determinar con claridad el cumplimiento del indicador.
- 4. El procedimiento GETH-P-0009, se encontró que no es procedente que se encuentre publicado, debido a que podría ser sujeto de auditoria de calidad externa lo cual generaría una no conformidad por que no se encuentra implementado el SG-SST, a pesar de que es un documento que se encuentra publicado desde el año 2015. Por lo anterior, se sugiere que este documento sea eliminado del SGC o adecuado en lo referente al mantenimiento del SG-SST.
- Se recomienda que el periodo de tratamiento de los riesgos no sea mayor a un año, para tener una adecuada gestión del riesgo en seguridad y salud en el trabajo.
- 6. Se observa que el reglamento de higiene de seguridad y salud industrial no se encuentra con fecha y por esta razón no se puede evidenciar su última versión. Se recomienda que, a partir de la siguiente modificación de este reglamento, se registre la fecha en la que se actualiza y su última versión.
- 7. Es importante que se adopten mecanismos de divulgación para el reglamento de higiene de seguridad y salud industrial, con el fin de garantizar el conocimiento de este reglamento; no basta solo con su publicación.
- 8. Con respecto al subprograma de higiene y seguridad industrial, se recomienda tener registros verídicos, memorias de las actividades realizadas y el archivo de la







información adecuadamente para lograr evidenciar el progreso y mejoras que se han hecho en años anteriores.

- 9. Se recomienda que los indicadores se encuentren alineados con lo que realmente la entidad está ejecutando. Hacer un seguimiento al compromiso de metas y unidades de medida.
- 10. Cabe aclarar que, en entrevista realizada a talento humano el día 29 de julio, esta auditoría solicito información como evidencia para soportar algunas conclusiones. Esta información se haría llegar entre el 1 al 5 de agosto. Solo hasta el día 8 y 9 de agosto se recibieron los soportes, estos soportes no se encuentran vinculados en el presente informe. Se recomienda que para fines de auditorías, se suministren documentos formales y legalizados. De igual manera proporcionar la información en el tiempo solicitado.

Con un muy cordail saludo,

DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO

Jefe de Oficina de Control Interno

Proyectó: Yuly Andrea Ujueta Castillo – Contratista Oficina de Control Interno

