

AUDITORIA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA – ICPA  
VIGENCIA 2021

INFORME FINAL

1

<b>Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):</b>	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
<b>Líder de Proceso / jefe (s)</b>	Alejandro Quintero Coral – subdirector Administrativo y Financiero
<b>Objetivo de la Auditoría:</b>	Verificar el avance del plan de trabajo 2021 del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del ICPA y su cumplimiento de estándares mínimos.
<b>Alcance de la Auditoría:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de los estándares mínimos de cumplimiento de la norma.</li> <li>• Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo establecido para la vigencia 2021.</li> <li>• Verificar el desarrollo del sistema integrado de gestión cumplimiento de las acciones correctivas, preventivas y de mejora derivadas de auditorías internas y externas (ACPM).</li> <li>• Verificar el desarrollo y documentación del sistema integrado de gestión.</li> <li>• Evaluar la gestión de indicadores y riesgos asociados al proceso.</li> </ul>
<b>Criterios de la Auditoría:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de Colombia de 1991.</li> <li>• Resolución 312 de 2019 estándares mínimos del sistema de SG-SST.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.</li> <li>• Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</li> <li>• Decreto 1607 de 2002 por el cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el sistema general de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones.</li> <li>• Resolución 231 de 2015 Reglamento Interno de Trabajo.</li> <li>• Resolución 541 de 2018 ICPA.</li> <li>• Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.</li> <li>• Programa anual de auditorías.</li> <li>• Mapa de riesgos del proceso.</li> </ul>
--	--

Reunión de Apertura						Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre					
Día	09	Mes	08	Año	2021	Desde	09/08/2021	Hasta	27/08/2021	Día	27	Mes	09	Año	2021
							D / M / A		D / M / A						

## COMUNICACIÓN A RESPONSABLE DEL PROCESO DE LA AUDITORÍA:

Conforme al Plan de Auditoría Interna para la vigencia 2021 y aprobado por el Comité Coordinador de Control Interno, el día 05 de agosto del año 2021 mediante correo electrónico, se notificó al subdirector Administrativo y Financiero como líder del proceso de SG-SST, el inicio de la auditoría interna respectiva, de esta forma, se comunicó el Plan de Auditoría proyectado con el objetivo, alcance y cronograma, así como la solicitud de información para el desarrollo de la auditoría.

El día 09 de agosto de 2021, se recibió del subdirector Administrativo y Financiero la carta de representación con radicado No. M-2021-000164, la cual garantiza a la Oficina de Control Interno que la información solicitada para la auditoría será oportuna, oficial, válida, integral y completa, para los propósitos del proceso auditor, conforme al artículo 16 del Decreto 648 de 2017.

Igualmente, el 09 de agosto de 2021, se realiza reunión de apertura de la auditoría conforme al cronograma establecido y siendo las 2 p.m. se desarrolla la reunión con el siguiente orden del día:

1. Saludo y verificación de asistencia.
2. Socialización plan de auditoría interna de gestión al proceso SGSST.
3. Socialización de solicitud de información.
4. Propositiones y varios.
5. Fin de la reunión.

## DESARROLLO DE LA AUDITORÍA.

La Oficina de Control Interno, realizó apertura de la auditoría interna el 09 de agosto de 2021, donde se socializó el objetivo de la auditoría y su alcance, igualmente se informó y dio claridad sobre la solicitud de información y los documentos, procesos, planes y evidencias solicitadas, al respecto se requirió:

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	
1	Procedimientos relacionados con el proceso sujeto de la auditoría interna.
2	Mapa de riesgos del proceso.
3	Plan de acción del sistema o Plan de trabajo para la vigencia 2021.
4	Planes de mejoramiento con sus acciones correctivas, preventivas y de mejora derivadas de la última auditoría interna o externa al proceso, si ha presentado cambios o avances posteriores al 30 de junio de 2021 a la fecha.
5	Evidencias de la conformación, capacitación y funcionamiento de los Comités de los estándares mínimos.
6	Política de SST.
7	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral del Instituto.
8	Identificación de Peligros, evaluación y valoración de los riesgos. (Pueden estar en el Plan)
9	Medidas de prevención y control frente a peligros o riesgos identificados. (Pueden estar en el Plan).
10	Listado de documentos estandarizados dentro del SST.
11	Indicadores de gestión del proceso, si están actualizados se evalúan por el SICPA.

Al iniciar la auditoría se efectúa revisión de la documentación interna que tiene el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia y con posterioridad se realiza reunión con el equipo auditado, específicamente con la profesional Dona Álvarez el día 11 de agosto de 2021, para profundizar en los procedimientos y el Plan de Trabajo del SG-SST para la vigencia 2021.

Un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, en cumplimiento en lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en conjunto con la alta dirección del Instituto, sus servidores y contratistas, generando acciones de planificación, implementación y desarrollo de las medidas para la seguridad y salud en el trabajo, a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el control de los peligros y riesgos en los lugares de trabajo.

Este sistema se adopta por medio de la Resolución 541 del 21 de diciembre de 2018 en el ICPA, dando cumplimiento al artículo 2.2.4.6.5. del Decreto 1072 de 2015 que reza, *“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, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente”*. Igualmente, al revisar la Resolución 541 de 2018 se puede constatar que cumple con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.4.6.6. del Decreto 1072 de 2015.

5

Los procedimientos que tiene determinado a la fecha el Instituto para el SG-SST son los siguientes:

P-SST-01	Procedimiento para la notificación, reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
P-SST-02	Procedimiento trabajo seguro en alturas Instituto.
P-SST-03	Procedimiento de comunicaciones internas y externas.
P-SST-04	Procedimiento reporte de actos y condiciones inseguras.
P-SST-05	Procedimiento de definición de elementos de protección personal.
P-SST-06	Procedimiento de inducción y reinducción SST.
P-SST-07	Evaluaciones de exámenes ocupacionales.
P-SST-08	Rendición de cuentas.

El Sistema se complementa con los siguientes manuales, planes y protocolos:

M-SST-01	Manual para manejo de proveedores y controles internos.
M-SST-02	Manual de convivencia laboral.
PL-SST-01	Plan de emergencias.
	Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo.
PL-SST-02	Programa orden y aseo.
PL-SST-03	Programa de prevención de alcohol y drogas.

PL-SST-04	Programa estilos de vida saludables.
PL-SST-05	Programa inspecciones seguridad.
T-SST-01	Protocolo de bioseguridad para servidores del Instituto de Patrimonio y Cultura de Antioquia.
T-SST-02	Protocolo de medidas de protección.

Por último, las siguientes matrices:

MT-SST-01	Matriz de aspectos e impactos ambientales.
MT-SST-02	Matriz de peligro.
MT-SST-03	Matriz de requisitos legales.
MT-SST-04	Matriz de Covid-19.
MT-SST-05	Matriz de elementos de protección personal.
C-SST-01	Matriz de roles y responsabilidades SG-SST.

Continuando con el desarrollo de la auditoría, producto de la entrega del preinforme el 20 de agosto de 2021 al líder del proceso y los profesionales del sistema, se solicitó reunión de socialización con el equipo auditor para profundizar al respecto de éste, actividad que se llevó a cabo en la tarde del 24 de agosto de 2021, generando conclusiones importantes para el proceso e identificando y confirmando no proceder con respuestas o nuevas evidencias a las observaciones establecidas, por lo tanto, asintieron en la continuidad del informe final de auditoría interna en dichas condiciones.

Se afirma entonces, que producto del análisis, la revisión documental, evidencias y entrevistas, de la identificación de fortalezas y debilidades del sistema y de la socialización con los auditados en diferentes aspectos, la Oficina de Control Interno como equipo auditor estableció los siguientes aspectos en procura de mejora del proceso para el ICPA:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, viene madurando y formalizándose en la entidad conforme al proceso de calidad. Es así, como aparte de los procedimientos, planes, manuales y matrices ya enunciados anteriormente, se pueden encontrar alrededor de 16 formatos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión SIG en la plataforma SICPA (Sistema de Información de Cultura y Patrimonio



de Antioquia), que conforme a la revisión realizada por la auditoría se vienen aplicando en debida forma y todos se encuentran actualizados y disponibles en la plataforma, incluidos los recientes, asociados a los temas de bioseguridad y Covid-19.

En ese crecimiento continuo y de evaluación que tiene el SG-SST se identifica que existen las matrices de peligros y riesgos, conforme a las condiciones mínimas requeridas de la Resolución 312 de 2019 y como se mencionó anteriormente se encuentran establecidas dentro del SIG. Sin embargo, es prudente que el sistema avance en la revisión y construcción de la matriz de riesgos del Sistema desde el enfoque de calidad, acciones que le permitirán actuar y controlar posibles riesgos para el desarrollo del mismo. Por tomar un ejemplo, tener a la profesional del SG-SST solo 6 meses al año es una situación que dificulta la ejecución correcta del plan anual de trabajo.

Respecto el Plan Anual de Trabajo para la vigencia 2021, se establecen 23 objetivos que abarcan los requisitos mínimos de cumplimiento que debe tener el sistema conforme a la normatividad vigente, estos objetivos desprenden 64 actividades a ejecutar durante el año, que no solo están establecidas conforme al cumplimiento normativo, sino que hace parte del avance del sistema, los análisis realizados en los diferentes comités relacionados con el SG-SST y las evaluaciones o auditorías respectivas.

El año anterior, conforme a la rendición de cuentas del sistema con fecha del 23 de diciembre de 2020, la evaluación de estándares mínimos realizada con la ARL arrojó un resultado del 96% de cumplimiento, sin embargo, el plan de trabajo anual de la vigencia 2020 terminó en una ejecución del 41% y no del 50% como lo enuncian, debido a que, de 121 actividades programadas, solo ejecutaron 50.



A corte de la realización de esta auditoría interna, el Plan de Trabajo Anual para el 2021, se encuentra en un 46% de ejecución, teniendo presente que los mayores esfuerzos del plan se encuentran en el segundo semestre y una alta carga establecida durante los meses de junio, julio y agosto, esto debido a que durante los primeros meses el Plan no se presentaron mayores acciones, algunas de ellas ajustándose y modificándose para otros meses debido a la falta del equipo completo del SG-SST.

Quedando entonces 4 meses para ejecutar el 54% restante del Plan, situación para tener en cuenta en la revisión del COPASST, para la construcción de los próximos planes de trabajo y los análisis o planes de mejoras respectivos a realizar si bien lo consideran o por normatividad conforme lo establece la Resolución 312 de 2019 en caso de un posible incumplimiento.

Se cumple con los indicadores mínimos establecidos para el Sistema conforme a la normativa (Resolución 312 de 2019), los cuales se llevan en debida forma y con el control recurrente, indicadores de ausentismo por accidentalidad, ausentismo por enfermedad laboral, se realiza el registro y los análisis estadísticos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, frecuencia de la accidentalidad, severidad de la accidentalidad, prevalencia de la enfermedad laboral, estableciendo índices, proporción y relación de eventos.



Como en el caso de los riesgos, los indicadores de gestión establecidos son los determinados como estándar mínimo del Sistema, el proceso como tal no cuenta con indicadores de gestión establecidos en el SICPA para realizar seguimiento, existe un indicador del proceso asociado al plan de capacitaciones del ICPA con cantidad de trabajadores formados y tasa de cumplimiento al plan de capacitación. En la medida que el Sistema continúe consolidándose y madurando, es conveniente establecer indicadores al Sistema de Gestión, diferente a los de resultado ya conocidos por la norma, toda vez que estos simplemente establecen una cifra o cantidad, buscando llegar a un criterio para poder implementar indicadores de impacto dentro del Sistema, que permitan tomar las mejores decisiones para la seguridad y salud en el trabajo.

Se puede entonces establecer luego de la revisión, que conforme al cumplimiento de los estándares mínimos para la SST establecidos en la Resolución 312 de 2019, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia se encuentra en alto nivel de cumplimiento, sin embargo, la invitación es a trascender el cumplimiento normativo y de forma, y establecer una cultura organizacional para la seguridad y salud en el trabajo.

- **Observación 1. Nivel de Riesgo ARL.**

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, se encuentra afiliado en POSITIVA Compañía de Seguros S.A. en riesgos laborales, con un estado activo desde el 1 de septiembre del 2018, con la actividad económica principal 3 9249 02 “*OTRAS EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO. REPRODUCCION DE MATERIALES GRABADOS POR CONTRATA, INCLUYE SOLAMENTE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE ORGANIZACION DE EVENTOS CULTURALES Y/O RECREATIVOS MASIVOS*”, con clase de riesgo 3, conforme al artículo 2 del Decreto 1607 de 2002.

Al verificar la planilla resumen de los aportes en línea para la seguridad social, se identifica que los pagos realizados a la administradora ARL para los riesgos laborales, están todos determinados en el mismo nivel, con un porcentaje de cotización del 2.436%. No existe una diferenciación en los niveles de riesgo de los servidores del Instituto conforme a sus actividades y funciones desempeñadas.

Al respecto, el artículo 25 del Decreto 1295 de 1994 “*Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*”, establece:

#### **“Artículo 25. Clasificación de empresa**

*Se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo con la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la entidad administradora en el término que determine el reglamento.*

*Cuando una misma empresa tuviese más de un centro de trabajo, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, bajo una misma identificación, que será el número de identificación tributaria, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones locativas y en la exposición a factores de riesgo ocupacional”.*

Igualmente, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha establecido precedentes al respecto, donde sostiene que independiente del riesgo de la empresa o entidad, no se puede establecer el mismo riesgo para todos sus empleados, ya que su tratamiento y consecuencia son diferentes.

Es así, como la sentencia SL035 de 2021 del magistrado ponente Gerardo Botero Zuluaga, recuerda que esta sala ya se ha pronunciado al respecto de estas situaciones y rememora el siguiente pronunciamiento:

*“(…) No por el hecho de que una empresa como la demandada sea clasificada como de alto o máximo riesgo, se puede predicar que todos sus trabajadores despliegan actividades de alto riesgo, pues se trata de dos conceptos con tratamientos y consecuencias diferentes. En ese sentido, nada impide que una empresa sea catalogada como de alto riesgo y que, al mismo tiempo, mantenga trabajadores que despliegan labores alejadas del alto riesgo para la salud, como puede ser el caso de quienes desempeñan cargos administrativos (…)” (Subrayado fuera del texto).*

Presentándose así, posible riesgo de incumplimiento normativo y de consecuencias futuras en caso de coberturas o reclamaciones a la administradora de riesgo laboral ARL.

- Observación 2. Grupo de Emergencia.

El Decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, establece en su artículo 2.2.4.6.25. los deberes del empleador en la implementación del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, entre ellos se destacan los siguientes, producto del interés de la observación:

*“Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe 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.*

*Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:*

*(...) 6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;*

*9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;*

*10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;*

*11. 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;*

*12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y (...).”*

Por otro lado, la Resolución 312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST, en su artículo 16 establece entre los diferentes estándares mínimos los siguientes:



- ✓ Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; el plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado.
- ✓ Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias; la brigada debe estar conformada, capacitada y dotada para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la empresa.

12

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, tiene dentro de su sistema el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, igualmente está conformado el comité de emergencia y está en curso la actualización de la brigada de emergencia.

Si bien cumple con los requisitos de estándares mínimos y de norma conforme al decreto 1072 de 2015 en su creación, y se reconoce que están las acciones formuladas para su fortalecimiento dentro del Plan de Trabajo Anual en SG-SST y el Plan de Capacitaciones, ambos para la vigencia 2021, como en las discusiones dentro de las reuniones periódicas del COPASST teniéndolo como un tema prioritario según se evidencia en las actas de reunión de las mismas, no se puede desconocer que el plan de emergencias no está socializado y divulgado en debida forma, la brigada de emergencia se encuentra incompleta al no existir coordinadores de evacuación, no cuentan con los elementos de dotación necesarios para su identificación y el personal del Instituto no se encuentra preparado para afrontar una situación de emergencia en caso de que ocurra.

Ahora bien, se tiene en cuenta que, en el marco del aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno Nacional, la entidad se encontraba en un tránsito donde desarrollar estas acciones podría presentar un desafío mayor, sin embargo y conforme a las realidades del Instituto algunos servidores seguían asistiendo a las instalaciones del Palacio Rafael Uribe Uribe, lo que implica el deber de tener el plan en debida ejecución en pro de la protección de estos.

Presentándose así, posibles riesgos de salud a servidores y contratistas, físicos y materiales a las instalaciones del Palacio con posible afectación a los elementos históricos que custodia, producto de amenazas naturales, antrópicas no intencionales o sociales.

- Observación 3. Plan de Mejoramiento.

En la auditoría realizada en la vigencia 2020 al SG-SST se estableció, la observación número 7 de la siguiente forma:

*“La Resolución 0312 de 2019 establece que cuando hay incumplimiento en las metas trazadas en el plan de trabajo, se requiere de un plan de mejora. Situación que no se evidencia, el ICPA contrató la funcionaria del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el segundo semestre del presente año 2020, se debe elaborar plan de mejora para llevar a cabo en el tiempo que falta para terminar el año 2020, evitando posibles incumplimientos normativos.”*

Al cerrar la vigencia, el plan de trabajo anual del 2020 terminó con una ejecución del 41% de las actividades planteadas.

El equipo de trabajo para el SG-SST del Instituto estableció como acción de mejora con fecha de corte al 30 de marzo de 2021 la siguiente:

*“Se realizó el plan de trabajo en diciembre del 2020 para el 2021, con el fin de dar cumplimiento a las actividades pendientes.”*

A la fecha de realización de la auditoría, el Plan de Trabajo Anual de la presente vigencia se encuentra en un 46% de ejecución, plan que permite ser flexible sin lugar a duda, pero que conforme a lo planeado inicialmente ha sufrido variaciones en los tres primeros meses especialmente, debido a la falta de equipo de trabajo para su ejecución. Lo que determina que la acción de mejora propuesta no es efectiva y no ataca la causa que dio origen a la observación anterior.

Se invita al equipo de trabajo del SG-SST que conforme a la Resolución 312 de 2019, establezca el plan de mejora respectivo (el cual es diferente al plan de mejora producto a la autoevaluación de los estándares mínimos y del plan de mejora producto de la auditoría interna), cuando se presenten incumplimientos al Plan de Trabajo Anual, atacando la causa respectiva que dio origen al incumplimiento, con la finalidad de mitigar posible riesgo de incumplimiento normativo y de incumplimiento del Plan que

puede afectar la correcta seguridad y salud para los servidores y contratistas del Instituto.

- **Observación 4. Inducción y Reinducción.**

La Resolución 312 de 2019, establece dentro de sus estándares mínimos lo siguiente:

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

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, tiene en su Plan de Trabajo Anual para la vigencia 2021 proyectado ambas actividades de inducción y reinducción para el mes de septiembre, debido a que en ese mes se dará el ingreso nuevamente de todo el personal a las instalaciones físicas del Palacio Rafael Uribe Uribe.

Lo que puede conllevar a posibles riesgos de incumplimiento normativo y de salud a los servidores y contratistas, al no conocer a tiempo las indicaciones necesarias del SG-SST para mitigar y prevenir riesgos laborales, entre otros elementos de este, independiente del lugar físico donde se desarrolle la actividad. Igualmente pueden quedar servidores o contratistas sin la capacitación respectiva al ingresar en fecha posterior a la programada en el Plan, en el entendido que este estándar mínimo debe ser constante y dinámico en la institución.

## **SUGERENCIAS Y/O RECOMENDACIONES.**

Se recomienda e insiste en la necesidad de tener el profesional de apoyo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo durante todo el año, desde el inicio hasta el final de cada vigencia, con la finalidad del cumplimiento normativo y de la debida ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG-SSST, el cual baja considerablemente su



porcentaje de ejecución durante los meses en que no se encuentra el profesional, afectando las metas, cronogramas establecidos y en especial a los servidores y contratistas en su bienestar y protección laboral.

Se recomienda crear centros de trabajo con la ARL, conforme al artículo 25 del Decreto 1295 de 1994, con la finalidad de tener diferentes centros conforme a las funciones y riesgos de los servidores y contratistas.

15

En el crecimiento continuo y de evaluación que tiene el SG-SST, se recomienda la construcción de la matriz de riesgos del Sistema desde el enfoque de calidad y de los indicadores de gestión, acciones que le permitirán actuar y controlar posibles riesgos para el desarrollo de este y la medición con indicadores preferiblemente de impacto, que permitan tomar las mejores decisiones para la seguridad y salud en el trabajo.

El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo renovado por medio de la Resolución 840 de 2019 y el Comité de Convivencia Laboral conformado por medio de la Resolución 841 de 2019, tienen una vigencia entre el 2019 y el 2021, presentándose entonces una transición de administración que implicó la modificación de los representantes de la administración o empleador; en tal sentido, dicha modificación y designación para los nuevos miembros, se realizó por medio de oficio sin modificar el acto administrativo. Se recomienda conforme al principio de legalidad que las designaciones se realicen por medio de otro acto administrativo (Resolución) para que posean la validez respectiva.

## FORTALEZAS DEL PROCESO

- Equipo de trabajo con conocimiento en la materia, que viene teniendo continuidad para la asesoría, desarrollo, implementación y evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Permitiendo enfocar la construcción del Plan de Trabajo Anual con las recomendaciones y acciones correctivas implementadas, visualizándose el avance y madurez del sistema vigencia tras vigencia.
- La excelente disposición del equipo auditado durante todo el proceso de la auditoría interna, la diligencia e integralidad de la información suministrada y las aclaraciones brindadas durante las reuniones fijadas y las inquietudes alternas.

## DEBILIDADES DEL PROCESO

- La cultura organizacional del Instituto asociada al riesgo y su prevención se encuentra en proceso de fortalecimiento, los servidores y contratistas aún son resistentes a la participación de estos procesos.

16

## RESUMEN DE RECOMENDACIONES

Número	Detalle
Recomendación No. 01.	Se recomienda e insiste en la necesidad de tener el profesional de apoyo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo durante todo el año, desde el inicio hasta el final de cada vigencia, con la finalidad del cumplimiento normativo y de la debida ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG-SSST, el cual baja considerablemente su porcentaje de ejecución durante los meses en que no se encuentra el profesional, afectando las metas, cronogramas establecidos y en especial a los servidores y contratistas en su bienestar y protección laboral.
Recomendación No. 02.	Se recomienda crear centros de trabajo con la ARL, conforme al artículo 25 del Decreto 1295 de 1994, con la finalidad de tener diferentes centros conforme a las funciones y riesgos de los servidores y contratistas.
Recomendación No. 03.	En el crecimiento continuo y de evaluación que tiene el SG-SSST, se recomienda la construcción de la matriz de riesgos del Sistema desde el enfoque de calidad y de los indicadores de gestión, acciones que le permitirán actuar y controlar posibles riesgos para el desarrollo de este y la medición con indicadores preferiblemente de impacto, que permitan tomar las mejores decisiones para la seguridad y salud en el trabajo.



Número	Detalle
Recomendación No. 04.	El Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo renovado por medio de la Resolución 840 de 2019 y el Comité de Convivencia Laboral conformado por medio de la Resolución 841 de 2019, tienen una vigencia entre el 2019 y el 2021, presentándose entonces una transición de administración que implicó la modificación de los representantes de la administración o empleador; en tal sentido, dicha modificación y designación para los nuevos miembros, se realizó por medio de oficio sin modificar el acto administrativo. Se recomienda conforme al principio de legalidad que las designaciones se realicen por medio de otro acto administrativo (Resolución) para que posean la validez respectiva.

### RESUMEN DE OBSERVACIONES

Número	Detalle
Observación No. 01.	<p>Al verificar la planilla resumen de los aportes en línea para la seguridad social, se identifica que los pagos realizados a la administradora ARL para los riesgos laborales, están todos determinados en el mismo nivel, con un porcentaje de cotización del 2.436%. No existe una diferenciación en los niveles de riesgo de los servidores del Instituto conforme a sus actividades y funciones desempeñadas.</p> <p>Al respecto, el artículo 25 del Decreto 1295 de 1994 “<i>Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales</i>”, y la sentencia SL035 de 2021 del magistrado ponente Gerardo Botero Zuluaga, establecen que las entidades pueden tener diferentes centros de trabajo para clasificar a sus empleados en diferentes niveles de riesgo dependiendo de sus funciones.</p>

Número	Detalle
Observación No. 02.	<p>El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, tiene dentro de su sistema el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, igualmente está conformado el comité de emergencia y está en curso la actualización de la brigada de emergencia.</p> <p>Si bien cumple con los requisitos de estándares mínimos y de norma conforme al decreto 1072 de 2015 en su creación, y se reconoce que están las acciones formuladas para su fortalecimiento dentro del Plan de Trabajo Anual en SG-SST y el Plan de Capacitaciones, ambos para la vigencia 2021, como en las discusiones dentro de las reuniones periódicas del COPASST teniéndolo como un tema prioritario según se evidencia en las actas de reunión de las mismas; no se puede desconocer que el plan de emergencias no está socializado y divulgado en debida forma, la brigada de emergencia se encuentra incompleta al no existir coordinadores de evacuación, no cuentan con los elementos de dotación necesarios para su identificación y el personal del Instituto no se encuentra preparado para afrontar una situación de emergencia en caso de que ocurra.</p>
Observación No. 03.	<p>En la auditoría realizada en la vigencia 2020 al SG-SST se estableció, la observación número 7 de la siguiente forma:</p> <p><i>“La Resolución 0312 de 2019 establece que cuando hay incumplimiento en las metas trazadas en el plan de trabajo, se requiere de un plan de mejora. Situación que no se evidencia, el ICPA contrató la funcionaria del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el segundo semestre del presente año 2020, se debe elaborar plan de mejora para llevar a cabo en el tiempo que falta para terminar el año 2020, evitando posibles incumplimientos normativos.”</i></p> <p>El equipo de trabajo para el SG-SST del Instituto estableció como acción de mejora con fecha de corte al 30 de marzo de 2021 la siguiente:</p> <p><i>“Se realizó el plan de trabajo en diciembre del 2020 para el 2021, con el fin de dar cumplimiento a las actividades pendientes.”</i></p>

Número	Detalle
	<p>A la fecha de realización de la auditoría, el Plan de Trabajo Anual de la presente vigencia se encuentra en un 46% de ejecución, plan que permite ser flexible sin lugar a duda, pero que conforme a lo planeado inicialmente ha sufrido variaciones en los tres primeros meses especialmente, debido a la falta de equipo de trabajo para su ejecución. Lo que determina que la acción de mejora propuesta no es efectiva y no ataca la causa que dio origen a la observación anterior.</p> <p>Se invita al equipo de trabajo del SG-SST que conforme a la Resolución 312 de 2019, establezca el plan de mejora respectivo cuando se presenten incumplimientos al Plan de Trabajo Anual, atacando la causa respectiva que dio origen al incumplimiento</p>
Observación No. 04.	<p>La Resolución 312 de 2019, establece dentro de sus estándares mínimos lo siguiente:</p> <p><i>“Realizar actividades de inducción y reinducción, las cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independiente de su forma de vinculación y/o contratación, <u>de manera previa al inicio de sus labores</u>, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales”</i> (Subrayado fuera del texto).</p> <p>El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, tiene en su Plan de Trabajo Anual para la vigencia 2021 proyectado ambas actividades de inducción y reinducción para el mes de septiembre, debido a que en ese mes se dará el ingreso nuevamente de todo el personal a las instalaciones físicas del Palacio Rafael Uribe Uribe.</p> <p>Lo que puede conllevar a posibles riesgos de incumplimiento normativo y de salud a los servidores y contratistas, al no conocer a tiempo las indicaciones necesarias del SG-SST para mitigar y prevenir riesgos laborales, entre otros elementos de este, independiente del lugar físico donde se desarrolle la actividad. Igualmente pueden quedar servidores o contratistas sin la capacitación respectiva al ingresar en fecha posterior a la programada en el Plan, en el entendido que este estándar mínimo debe ser constante y dinámico en la institución.</p>

## CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo evidencia avances constantes vigencia tras vigencia, afinando su cumplimiento normativo y de estándares mínimos.
- Producto de la madurez que viene afianzando el sistema, es necesario trascender del cumplimiento normativo y documental, al práctico y de aplicación para la prevención del riesgo y salud en el trabajo.
- El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia – ICPA, deberá seguir trabajando en la cultura organizacional asociada al riesgo y su prevención, generando consciencia en sus servidores y contratistas y promoviendo su participación.

20

Cordialmente,

**PEDRO PABLO AGUDELO ECHEVERRI**  
Auditor Líder.

**SANTIAGO PÉREZ VALENCIA**  
Auditor.