

Fecha de 6 de diciembre de 2023

**INFORME DEFINITIVO AUDITORÍA INTERNA CI.02.2023 SGSST  
SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**



## Contenido

<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	3
.....	4
<b>2. CONCEPTOS</b> .....	4
<b>3. OBJETIVO</b> .....	6
<b>6. METODOLOGÍA</b> .....	7
<b>7. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA</b> .....	7
<b>7.1 RESULTADOS</b> .....	8
<b>7.1.2 HALLAZGOS</b> .....	10
<b>7.1.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA</b> .....	12
<b>7.1.4 DEBILIDADES</b> .....	13
<b>7.1.4.1.1 DERECHO DE CONTRADICCIÓN</b> .....	14
<b>8. RESULTADO GRÁFICO PRELIMINAR</b> .....	15
<b>9.RECOMENDACIONES.</b> .....	16
<b>8.PLAN DE MEJORAMIENTO</b> .....	17

## 1. PRESENTACIÓN

El Sistema de Gestión de Salud y Seguridad tiene como objetivo principal tratar los riesgos que atentan contra la seguridad y la salud de los trabajadores, optimizar de forma continua los espacios de trabajo para hacerlos más productivos y confortables, y reducir al mínimo las posibilidades de accidentes, incidentes o enfermedades derivadas de las tareas asignadas a los trabajadores, el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe contar con políticas claras que expresen el compromiso de la Alta Dirección con el bienestar de sus empleados, sistemas apropiados para el registro de la información, estándares de cumplimiento y tener en cuenta la normatividad que rige en la materia.

El Decreto 1072 de 2015 define en su **Artículo 2.2.4.6.4.** el *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)*. Así

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

Adicionalmente establece, 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. Si la auditoría se realiza con

personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Por tanto, en cumplimiento del plan anual de auditoría modificado mediante acta 04 del Comité Institucional de Control Interno se desarrolla el presente proceso auditor. El proceso de auditoría interna adelantado por las oficinas de control interno, o quien haga sus veces en las entidades del Estado, debe estar enfocado en:

***El desempeño de una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consultoría, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad. Ayuda a las organizaciones a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.<sup>1</sup>***

## 2. CONCEPTOS

En resultado del proceso auditor se pueden encontrar resultados como **fortalezas, hallazgos, debilidades y oportunidades de mejora**, los cuales, se pasan a definir para un mayor entendimiento para un mayor entendimiento de los resultados aquí presentados:

### **FORTALEZA:**

Se define como fortaleza a aquellos aspectos de una organización o entidad que son considerados positivos, en la medida en que permiten

---

<sup>1</sup> Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas -versión 4

superar obstáculos, evitar problemas o sobreponerse a situaciones adversas.

**HALLAZGO:** Es una narración explicativa y lógica de los hechos detectados en el examen de auditoría, referente a deficiencias, desviaciones, irregularidades, errores, debilidades, fortalezas y/o necesidades de cambio.

Es toda información que a juicio del auditor le permite identificar hechos o circunstancias importantes que inciden en la gestión de una entidad o programa bajo examen y que merecen ser comunicados en el informe.

Es el resultado de la comparación que se realiza entre un criterio y la situación actual encontrada, durante el examen a una entidad, área o proceso.

Partiendo de lo anterior se pasa a definir que es el criterio en una auditoría;

**CRITERIO** se trata del estándar contra el cual ha medido o comparado la condición. Es la norma contra la cual el auditor mide la condición.<sup>2</sup>

**DEBILIDAD:** Se entiende como una deficiencia significativa en los controles internos que, en sí misma, o en combinación con otras deficiencias, dan como resultado más que una probabilidad remota de que no se podrán impedir o detectar los errores materiales.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Concepto tomado del sitio Web [https://www.contraloriabga.gov.co/files/HALLAZGOS\\_LEMT.pdf](https://www.contraloriabga.gov.co/files/HALLAZGOS_LEMT.pdf)

<sup>3</sup> Concepto tomado del sitio web, [www.auditool.org/glosario/debilidad-de-importancia](http://www.auditool.org/glosario/debilidad-de-importancia)

**OPORTUNIDAD DE MEJORA:** Una oportunidad de mejora es un hallazgo en el cual sí existe un cumplimiento, pero a pesar de ello se determina, bajo criterios objetivos, que existe un margen de mejora para optimizar más una actividad, tarea o proceso concreto.

### **3. OBJETIVO**

Con fundamento a lo anterior, la presente auditoría tiene por objeto evaluar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo misma que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”, además, de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida en la empresa considerando aspectos como:

- La identificación de 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 SG-SST.
- Cumplir la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

#### **4. MARCO NORMATIVO APLICABLE**

1. Marco normativo Norma Descripción Decreto 1295 de Ley 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
2. Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
3. Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo.
4. Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

#### **5. ALCANCE DE LA AUDITORÍA**

La presente auditoría se desarrolla en el marco de la vigencia 2023.

#### **6. METODOLOGÍA**

- a) LA OBSERVACIÓN O INSPECCION
- b) ANALISIS DE DATOS

#### **7. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA**

Para el desarrollo de la presente auditoría se evaluaron datos como:

- 1) Indicadores del SGSST con la evidencia del respectivo seguimiento.
- 2) Copia Del Documento del Plan de Emergencias
- 3) Matriz DE Riesgos y Valoración de Peligros
- 4) Brigada de Emergencia con Registro de Actividades.
- 5) Política de seguridad y salud en el trabajo
- 6) Plan de trabajo
- 7) Plan de Emergencias y contingencias INVAMA

## **7.1 RESULTADOS**

### **7.1.1. FORTALEZAS**

#### **7.1.1.1 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo que constituye un medio importante para promocionar la Salud laboral en todos los niveles de la institución, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Se evidencia como fortaleza la constitución en debida forma del Comité Paritario, adoptado mediante Resolución No. 213, además de sesionar en la regularidad definida por la norma.



### **7.1.1.2 COMPROMISO Y PERSONAL IDÓNEO**

Se observa como fortaleza el compromiso de la alta gerencia con los estándares exigidos por el SGSST; la existencia del cargo Técnico Administrativo SGSST respalda la evolución a un sistema más sólido, garantizando la mejora continua en las condiciones laborales y ambiente de trabajo seguro, lo que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

### **7.1.1.3 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS**

Se conforma y mantienen las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo. Independiente de su forma de vinculación o contratación, adoptado mediante plan de emergencias y contingencias 2023.

### **7.1.1.4. DIFUSIÓN DE CONTENIDO SGST**

Se aprecia un adecuado mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a los trabajadores, el cual se ejecuta a través de piezas digitales de difusión electrónica y fijadas en cartelera institucional. Con lo anterior se promueve la adopción de hábitos saludables.

## **7.1.2 HALLAZGOS**

### **7.1.2.1. INDICADORES DE GESTIÓN**

Las empresas deben establecer indicadores que permitan medir el grado del avance o el progreso en el cumplimiento de las actividades y de los **objetivos del SG-SST**, de manera que se puedan tomar decisiones o acciones de mejora oportunas, en caso que no se estén alcanzando los resultados esperados. Siendo entonces el objetivo general las acciones de prevención y promoción de riesgos laborales, integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa.

#### **Descripción de la situación;**

En desarrollo del proceso auditor se presenta matriz de seguimiento de los trimestres de enero-marzo, mayo-julio, agosto-octubre correspondientes a los indicadores de gestión, una vez evaluados en detalle a cada una de las observaciones realizadas se aprecia que no se está dando cumplimiento al numeral **2.2.4.6.7 del Decreto 1072 de 2015** en razón a que no se encuentran definidos los objetivos del sistema y por consiguiente los indicadores plasmados no corresponden a la verificación del cumplimiento de las metas.

### **7.1.2.2. MATRIZ DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS**

El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios.

### **Descripción de la situación;**

No se está dando cumplimiento al **Decreto 1072 de 2015** puntualmente en el párrafo 1 del ARTÍCULO 2.2.4.6.15. que señala,

“(...) PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. **Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.** (...)”  
*subrayas fuera de texto*

Lo anterior en razón a que la matriz de riesgos presentada por la oficina de salud y seguridad en el trabajo, en su columna **AD** contiene como fecha de ejecución año 2022, no se aporta documentación de actualización correspondiente a la vigencia 2023.

### **7.1.2.3. CAPACITACIÓN**

No se está dando cumplimiento a lo dispuesto en la norma en lo relacionado con Decreto 1072 de 2015. Artículos 2.2.4.6.10; 2.2.4.6.12; 2.2.4.6.16; 2.2.4.6.21; 2.2.4.6.32. Resolución 1401 de 2007. Decreto 1295 de 1994. Resolución 2013 de 1986.

### **Descripción de la situación;**

Tomando como insumo, la verificación de los estándares mínimos aplicables al SG-SST realizada por el Ministerio de trabajo, y de la verificación de las actas del COPASST, no se aporta evidencia de capacitación del equipo investigador para su intervención o participación activa en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo con el propósito de sugerir medidas preventivas, correctivas y de mejora.

### **7.1.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA**

#### **7.3.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Se debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) la cual 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.

### **Descripción de la situación**

Si bien el Instituto de Valorización de Manizales INVAMA, presenta una política con fecha de actualización de 18 de noviembre de esta anualidad, no se está dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.7 que define;

“(…) **ARTÍCULO 2.2.4.6.7.** Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. 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
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales. (Decreto 1443 de 2014, art. 7) (...)” *subrayas fuera de texto*

Teniendo en cuenta lo anterior la política de salud y seguridad en el trabajo debe obedecer a documento que contenga mínimamente la identificación de los riesgos y la traza de objetivos para minimizarlos.

#### **7.1.4 DEBILIDADES**

##### **7.1.4.1 PLAN DE TRABAJO**

Se observa el manejo de matriz denominada planeación y gestión SST, lo que se interpreta como el equivalente al Plan Anual de Trabajo SST, en este sentido se considera una debilidad puesto que la matriz que en la actualidad sirve de instrumento carece de datos relevantes como:

- 1) OBJETIVOS DEL SGSST
- 2) METAS PROPUESTAS
- 3) ACTIVIDADES
- 4) y RESPONSABLES

Y más bien aporta información que refiere las labores o gestiones realizadas en torno al SGSST.

#### **7.1.4.1.1 DERECHO DE CONTRADICCIÓN**

Solo se presentó derecho de contradicción frente al punto 7.1.4 Debilidades 7.1.4.1 plan de trabajo, en los siguientes términos.

#### **RESPUESTA DEL AUDITADO**

Mediante correo electrónico de fecha 04 de diciembre de 2023, se presenta derecho de contradicción en los siguientes términos:

“(…) Este documento no fue solicitado en mi periodo vacacional y se ha presentado una confusión en el aporte de la evidencia.

Por lo anterior me permito remitir en comunicación adjunta PLAN DE TRABAJO ANUAL VIGENCIA 2023, el cual incluye 1) OBJETIVOS DEL

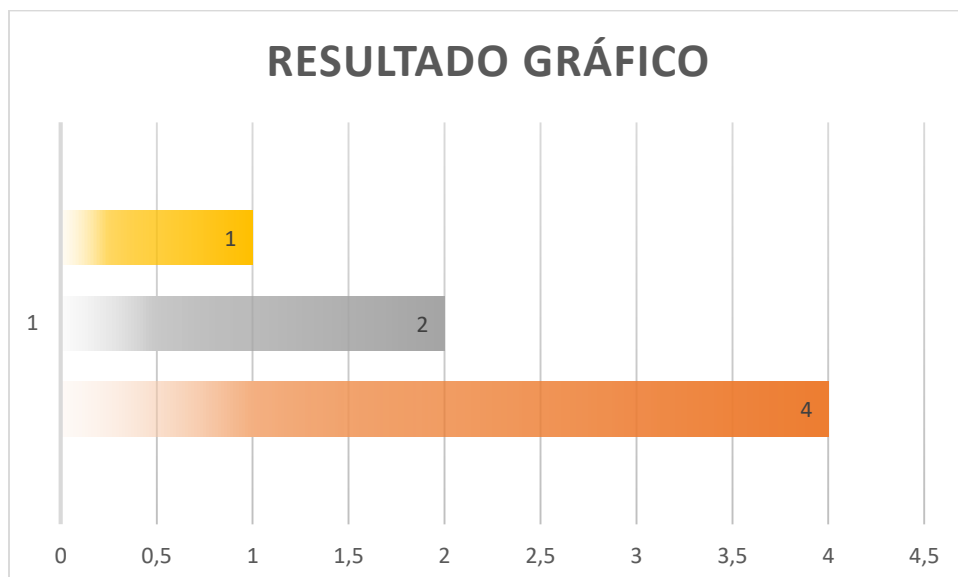
SGSST 2) METAS PROPUESTAS 3) ACTIVIDADES 4) y RESPONSABLES.  
(...)”

## POSTURA DEL AUDITOR

De manera extraoficial, fue comunicado que el documento requerido en desarrollo de la auditoría se encontraba publicado en la página web de la entidad, una vez revisado el sitio web se observa que en efecto se encuentra publicado el Plan Anual de Trabajo SST y que dicho documento coincide con el anexo que acompaña el derecho de contradicción.

Con sustento en lo anterior se considera procedente levantar la debilidad antes referida, teniendo en cuenta que el documento aportado contiene los lineamientos señalados en la descripción de la debilidad formulada.

## 8. RESULTADO GRÁFICO PRELIMINAR





## 9.RECOMENDACIONES.

- Realizar plan de mejoramiento correspondiente la valoración o verificación de estándares mínimos del SG-SST realizada por el ministerio de trabajo.
- En la actualidad se encuentra abierto plan de mejoramiento con origen en auditoría interna vigencia 2022. Por lo que surge como recomendación continuar con las acciones allí plasmadas para erradicar las causas raíz de los hallazgos descritos.
- Realizar valoración y la matriz de riesgos y documentarla en debida forma.
- Actualizar la política de seguridad y salud en el trabajo definiendo



claramente los objetivos de acuerdo a lo descrito en líneas anteriores.

### 8. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se debe suscribir el Plan de Mejoramiento en la mayor brevedad posible y enviarlo a control interno para su respectivo seguimiento, para lo cual se otorga un plazo de 10 días hábiles para la suscripción por parte de los responsables del proceso, una vez recibido el informe.

Para la suscripción del plan de mejoramiento se debe tener en cuenta: En primer lugar, se debe tener en cuenta que se debe suscribir acción de mejora tanto en el caso de los hallazgos como para las debilidades y oportunidades de mejora, teniendo en cuenta el siguiente cuadro;

· <b>Causas:</b> Análisis de las posibles causas que han provocado la debilidad encontrada.	· <b>Corrección:</b> Acción tomada para corregir la situación presentada.
· <b>Acción Correctiva:</b> acción tomada para eliminar de raíz las causas que generaron la debilidad o situación indeseable DETECTADA, con el objetivo que no vuelva a ocurrir.	· <b>Acción Preventiva:</b> acción tomada para eliminar las posibles causas de una posible situación indeseable POTENCIAL, con el objetivo que no ocurra.
· Área responsable / Proceso: Área o procesos responsable de liderar el cumplimiento de la acción.	Responsables: Cargos responsables de llevar a cabo las acciones

Nota: Las evidencias del proceso auditor reposan en la carpeta del informe

**ANYELA ANDREA HENAO LONDOÑO**  
Asesora de control interno