

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META									
	COMUNICACIONES ENVIADAS	<table border="1"> <tr> <td>CODIGO</td> <td>F-GC-01</td> </tr> <tr> <td>VERSION</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>VIGENCIA</td> <td>01/03/2018</td> </tr> <tr> <td>Página</td> <td>1 de 1</td> </tr> </table>	CODIGO	F-GC-01	VERSION	1.0	VIGENCIA	01/03/2018	Página	1 de 1
	CODIGO	F-GC-01								
	VERSION	1.0								
VIGENCIA	01/03/2018									
Página	1 de 1									

CI-100-26-02-091-2019

Villavicencio 18 de junio de 2019

Doctor:

LUIS HORACIO VASCO SUAREZ

Director

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META

Respetado Doctor:

De manera atenta me permito adjuntar informe definitivo de la auditoria efectuada al proceso Gestión Talento Humano: basada en la revisión de la implementación Dimensión I Talento Humano del MIPG y los estándares mínimos del SG-SST Resolución 0312 de febrero de 2019.

El informe preliminar de la auditoria fue socializado a los involucrados del proceso, dando tres (3) días hábiles para adelantar acciones que permitan subsanar observaciones siempre y cuando se presenten evidencias de las acciones correctivas, pasado el tiempo concebido y de acuerdo al ejercicio realizado entre control interno y los responsables de la implementación Dimensión I Talento Humano del MIPG y los estándares mínimos del SG-SST Resolución 0312 de febrero de 2019 se consolida el informe final de la auditoria interna el cual se adjunta (20 folios).

El informe definitivo es enviado a los correos institucionales de la Subdirección General, profesional contratada para la aplicación del SG-SST para la formulación del plan de mejoramiento, el cual debe ser entregado a control interno para su revisión y aprobación, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la radicación del documento en la ventanilla única del Instituto.

Cordialmente,



SONIA LUZ HERNANDEZ CRUZ

Asesora Control Interno

Recibida: Isabel Pabon

19 - Junio - 2019

*10:55 am
R. 1081*

Elaborado por:

Nombre: Sonia Luz Hernández Cruz

Cargo: Asesora Control interno

Firma:

Revisado por:

Nombre: Natalia Leiva Quijano

Cargo: Subdirectora General

Firma:



Nit. 822002144-

Calle. 29 Cra 33 Teatro La Vorágine 2 Piso

Teléfono: (8) 6 716222 - Cel. 312378960

E-mail: contacto@culturameta.gov.co

Villavicencio, Met

 Instituto Departamental de Cultura Meta NIT: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	
	CÓDIGO 600.02.020	VERSION 1.0

PROCESO: Gestión del Talento Humano
Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo

DEPENDENCIA: Subdirección General
SGSST Profesional Contratista

NOMBRE: Sonia Luz Hernández Cruz
Asesora de Control Interno

Ciudad: Villavicencio (Meta)
Fecha: 14 de Junio de 2019



Nit. 822002144-3
 Calle. 29 Cra 33 Teatro La Vorágine 2 Piso
 Telefono: (8) 6 716222 - Cel. 3123789608
 Línea Gratuita: 01-8000-95-0107
 E-mail: contacto@culturameta.gov.co
 Villavicencio, Meta

 Instituto Departamental de Cultura Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META		
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO		CODIGO 600.02.020
			<table border="1"> <tr> <td>VERSION 1.0</td> <td>PAGINA 2 de 15</td> </tr> </table>
VERSION 1.0	PAGINA 2 de 15		

ÍNDICE

Asunto	Página
1. RESUMEN EJECUTIVO	3
1.1 objetivo de la auditoria	
1.2 Alcance de la Auditoria	
1.3 Identificación de los criterios de la Auditoria	
2. RESUMEN DE HALLAZGOS RELEVANTES	3
2.1 Aspectos Generales	4
2.2 Talento Humano	5
2.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	11
3. OBSERVACIONES	13
4. RECOMENDACIONES	13
5. ANEXOS	



 Instituto Departamental de Cultura Meta Nit:822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 3 de 15

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1 objetivo de la auditoria.

Evaluar el avance la implementación de la dimensión1: Talento Humano "MIPG" y la aplicación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de febrero del 2019.

1.2 Alcance de la Auditoria.

Revisar el avance de implementación durante el 2018 a 30 de abril del 2019 de la dimensión 1 Talento Humano, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo en el Instituto Departamental de Cultura del Meta.

1.3 Identificación de los criterios de la Auditoría

Ley 909 de 2004, (Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones), Decreto 1083 de 2015, (Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública), Decreto Ley 785 2005 (Por el cual se establece el Sistema de nomenclatura y clasificación y funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales), Decreto 815 de 2018, (Por el cual se determina las competencias laborales comunes a los empleos públicos y las de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades), Decreto 1499 de 2017, (Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015), Manual Operativo, Sistema de Gestión MIPG-Función Pública, Circular No: 20181000000027 expedida por la CNSC, Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación Decreto 1072 de 2015, (Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), Resolución 0312 de 2019,(por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo), Resoluciones internas Instituto Departamental de Cultura del Meta.

2. RESUMEN DE HALLAZGOS RELEVANTES

2.1 Aspectos Generales

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, dentro del organigrama, tiene establecida la dependencia denominada Subdirección General, revisado el manual de funciones actualizado en el mes de Abril en cumplimiento de lo señalado en el Decreto Nacional 819 de 2018, artículo 2.2.4.7, parágrafo 2 y pendiente de la aprobación y adopción, se identificó que tiene establecido dentro de sus funciones la dirección y el desarrollo de todas las actividades, procesos y proyectos relacionados con la



 Instituto Departamental de Cultura del Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 4 de 15

administración del Talento Humano y la Gestión Humana de la Institución, elaborar el plan anual de vacaciones, plan de bienestar, plan institucional de capacitación y de estímulos de acuerdo a información remitida por las diferentes áreas, coordinar los trámites necesarios para la desvinculación de personal de la entidad, Diseñar e implementar las acciones y mecanismos para administrar el sistema interno de personal y archivo de hojas de vida, utilizando las herramientas y metodologías generalmente usadas, además de las disposiciones normativas que sean aplicables, diseñar, estructurar y validar con el director y el subdirector operativo el plan anual de capacitación, mediante el cual se busca mejorar el nivel de calificación del personal al servicio del Instituto. No se encuentra en el manual de funciones la designación de la función propia frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en ningún cargo de planta.

Para apoyar la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el Instituto Departamental de Cultura del Meta, celebro en la vigencia 2018 los contratos No. 05 y 369, el primero con una duración de seis (6) meses y el segundo de cuatro (4) meses, en el 2019 el contrato No. 36 de fecha 15 de febrero del 2019, con duración de seis (6) meses, con la profesional Wendy Yulany Cañón Rodríguez, estableciendo en la cláusula octava del contrato las obligaciones del contratista, entre ellas:

- Realizar las actividades para la ejecución del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollando, ejecutando y actualizando el plan de trabajo anual del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para garantizar el cumplimiento del mismo de acuerdo a la normatividad vigente, presentando el informe mensual de ejecución de acuerdo al plan de trabajo presentado.
- Elaborar y ejecutar programas o actividades de capacitación en promoción y prevención que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.
- Actualizar y ejecutar en plan anual de trabajo del sistema de SST, en el que identifique como mínimo objetivos metas, responsabilidades recursos y cronograma anual.
- Realizar la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.
- Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.



 Instituto Departamental de Cultura del Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 5 de 15

2.2 Aspectos Específicos

2.2.1 Talento Humano.

La auditoría se realizó verificando los aspectos establecidos en el modelo integral de planeación y gestión MIPG, Decreto 1499 de 2017, manual operativo expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, específicamente con la revisión de los aspectos establecidos en la dimensión I, denominada Talento Humano así:

A. Crear la Institucionalidad de MIPG: Se corrobora que el Instituto Departamental de Cultura del Meta, mediante Resolución 071 del 05 de abril de 2018 se creó el comité de Gestión y Desempeño, durante el 2018 realizaron dos (2) reuniones y en el 2019 a la fecha cinco (5), espacio en el cual se estableció cronograma de implementación del MIPG y seguimientos de avances y se trataron temas administrativos. Las evidencias reposan en el archivo de gestión de la subdirección operativa carpeta MIPG.

B. Identificación de la Línea Base: La Subdirectora General, diligencio el formato de autodiagnóstico de la política de talento humano y de Integridad, formato en el cual se identificaron las fortalezas y los aspectos a mejorar en la entidad en el proceso de gestión.

C. Plan de Acción, Una vez identificado el estado de madurez en el que se ubica el Instituto. La subdirección General formulo el plan de acción constituido por 18 acciones, (Anexo 1), en esta auditoria se realizó seguimiento de las actividades programadas a 30 de Abril, para conocer el avance o cumplimiento de ejecución así:

- **Plan de Bienestar e Incentivos:** en la vigencia 2018 se elaboró el plan de bienestar social e incentivos, en el cual se presenta los resultados de la encuesta aplicada al personal de planta (17), se evidencia el análisis de resultados de la encuesta. Este documento no cuenta con la firma del representante legal de la entidad, dentro de los anexos relacionados en el numeral 12 del documento no se relaciona el cronograma de actividades, se encuentra en la carpeta como cuadro donde establece programa, componente, actividad, meta población objetivo y costo. Se encuentra memorandos de citación y listados de asistencia a capacitaciones sin identificar a que actividad pertenece, algunos de ellos no tienen relación con actividades del cronograma.

Dentro de las actividades realizadas se encuentra la aplicación de una encuesta de clima laboral, no se evidencia, la tabulación ni el análisis de los resultados, ni acciones



 Instituto Departamental de Cultura Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 6 de 15

que contrarresten situaciones inadecuadas definidas por los funcionarios, debido a solicitud de los mismos funcionarios que sugirieron que se aplicara de manera anónima, quedando priorizándose para la vigencia 2019.

El Instituto da cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083, Artículo 2.2.10.1, que señala "*Programas de estímulos*". Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

En la vigencia 2019, está publicado en la página web del instituto en el link transparencia y acceso a la información pública, como plan de incentivos Institucionales, En la carpeta del archivo de gestión de la subdirección general se encuentra el documento plan de bienestar e incentivos con el anexo 1 que corresponde al cronograma de actividades, definido en el mismo encabezado de la vigencia anterior con fecha de realización y responsable, el cual fue aprobado por la comisión de personal en reunión efectuada el 12 de abril (Acta 001).

- **Plan de seguridad y salud en el trabajo:** la entidad tiene formulado el plan de trabajo para la vigencia 2019, al revisar el documento, se encontraron deficiencias en objetivos, responsable, costos y fechas.
- **Monitoreo y seguimiento del SIGEP:** en cumplimiento al **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida.** Esta actividad es realizada por la Subdirectora General, quien mediante memorando cada año solicita a los funcionarios de planta actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas y como control entregarla en físico para archivarla en la carpeta de cada funcionario. A las personas que realizan algún contrato con el Instituto mayor de un mes la subdirectora le crea el usuario y contraseña y mediante correo electrónico la persona recibe el link de la página de SIGEP, diligencia el formato de hoja de vida, lo trae impreso para ser verificado fechado y firmado por la subdirección. Se revisaron hojas de vida y tres contratos al azar identificando que no se realizó la firma por parte de Recurso Humano.

En el Artículo 2.2.17.7 del decreto citado en el párrafo anterior señala igualmente la responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno, de la siguiente manera: Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la



 Instituto Departamental de Cultura Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 7 de 15

operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio.

- **Inducción y reinducción:** se tiene documentado el procedimiento para ser revisado y aprobado por el comité de gestión y desempeño. Se ha establecido en el procedimiento la inducción entre los cinco días de vinculado o contratado el personal, sin embargo no se cuenta con evidencias que permitan corroborar que se ha realizado en el 2019, teniendo en cuenta la contratación de personal para realizar actividades misionales del Instituto por varios meses en las comunidades de nuestro departamento, ni reinducción en la vigencia.
- **Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes:** El Instituto en conformidad con lo dispuesto en el Decreto 815 de Mayo de 2018, reviso, actualizo y ajusto el manual de funciones y requisitos, incluyendo, el contenido funcional de los empleos, las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8. a 8 de mayo de 2019. El documento está en revisión por la alta dirección para ser presentado ante la junta directiva para su aprobación y adopción mediante acto administrativo
- **Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afro descendiente y LGBTI:** Frente a este requerimiento le entidad se encuentra en la formulación de los indicadores que permita contar con información confiable para toma de decisiones con respecto a personal de planta.
- **Decreto 1083 Artículo 2.2.9.1 Plan de capacitación.** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. El plan publicado en la página web del Instituto enmarca el aspecto legal y la forma de cómo realizarlo, no especifica las acciones que se van a realizar, el instrumento de



 Instituto Departamental de Cultura del Meta Nit:822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 8 de 15

identificación de necesidades de capacitación de los funcionarios y los resultados del instrumento aplicado. No se evidencio carpeta de la vigencia 2018, ni del 2019; dentro de la carpeta del archivo de gestión denominada programa de bienestar social e incentivos, se encontraron registros de asistencia a capacitaciones.

D. otros aspectos que se deben implementar en cumplimiento de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

- **COMISION DE PERSONAL.** Ley 909 de 2004, Artículo16. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser funcionarios inscritos en carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades. En cumplimiento de lo señalado por la Ley, la Subdirección General del Instituto realizó en el mes de marzo el proceso de selección y conformación de la comisión de personal, cumpliendo con cada uno de los pasos y con el tiempo estipulado para el proceso. Como evidencia se cuenta en el archivo de gestión de la subdirección la carpeta denominada Comisión de Personal, elección de los representantes por dos años a partir de la fecha.
- **Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Talento Humano.** La entidad tiene formulados y publicados estos instrumentos de gestión, los cuales se encuentran en revisión y ajuste por la firma asesora externa SEPAD, informa la Subdirectora General que a 30 de junio quedan ajustados.

En cumplimiento con lo establecido con la circular No: 20181000000027 expedida por la CNSC y por la circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación, el Instituto realizo en el mes febrero de 2018, mediante correo electrónico el trámite correspondiente ante la CNSC, para realizar la inscripción en el aplicativo OPEC (oferta pública de empleo de carrera administrativa) para proveer a través de la convocatoria nacional ocho (8)



 Instituto Departamental de Cultura del Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	
	CODIGO 600.02.020	VERSION 1.0

cargos: una (1) vacante y siete (7) en provisionalidad, (4 nivel asistencial, 1 profesional 3 técnicos), con el fin de realizar el proceso de selección de personal y vinculación en carrera Administrativa. La comisión Nacional de Servicio Civil, estableció el costo del proceso, notifico a la entidad y el Instituto expidió la disponibilidad presupuestal No. 646 de 3 septiembre 2018 por valor de \$28.000.000, anulada en diciembre de 2018, posteriormente en febrero del de este año, se elaboró la disponibilidad No. 56 de fecha 13 febrero de 2019 por valor de \$28.000.000, cuyo objeto es realización de procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera que convoca la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, correspondiente a ocho (8) Vacantes por valor tres millones quinientos mil pesos MCTE/ cada una; enviada vía Email junto a los demás requisitos (manual de funciones de los cargos, con requisitos), se está a la espera de la notificación del inicio del proceso de convocatoria.

- **Evaluación de Desempeño.** En el Instituto Departamental de Cultura del Meta, se encuentran 3 personas en carrera Administrativa, revisada las carpetas se verifico el diligenciamiento de los respectivos formatos de concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales, incluida la evaluación anual por dependencias realizada por la oficina de control interno de acuerdo al cumplimiento de las metas establecidas en la entidad, con su respectiva evaluación del periodo 01 febrero de 2018 al 31 enero 2019, en los porcentajes establecidos por Ley 909 de 2004 Artículo 40 y el Acuerdo 617 de 2018 CNSC.

La evaluación realizada al periodo 01 febrero de 2018 al 31 enero 2019, se realizó a través de la plataforma virtual, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la CNSC. A través de la subdirección general se realizó la solicitud del usuario y la contraseña tanto para los evaluadores, como para los evaluados, en la carpeta de cada servidor público de carrera administrativa reposan las evidencias.

- **Acuerdos de Gestión:** En cumplimiento del Artículo 50 de la Ley 909 de 2004, los gerentes públicos, (subdirecciones, general y operativa) del Instituto Departamental de Cultura del Meta han firmado el formato de acuerdos de



 Instituto Departamental de Cultura Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 10 de 15

gestión con el Director del Instituto, como superior jerárquico, en la vigencia 2018 y 2019.

El numeral 3 del artículo señalado en el párrafo anterior establece que el acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

- **Novedades de Vacaciones:** La entidad tiene diseñado un control de seguimiento a novedades de vacaciones a través de un formato denominado "novedades de vacaciones", llevado por la subdirección general, que permite identificar los periodos pendientes y establecer alertas frente a funcionarios que tienen acumuladas varios periodos de disfrute, al igual que se archiva en la respectiva hoja de vida los soportes de pago de las vacaciones otorgadas, sin embargo la subdirección debe establecer un calendario anual de disfrute de vacaciones, teniendo en cuenta igualmente las solicitudes diligenciadas en los primeros meses del año por los empleados, mecanismo que garantizara la permanencia y el cubrimiento de las diferentes funciones para el adecuado funcionamiento, administrativo y misional de la entidad.
- **Código de Integridad:** El instituto diligencio el autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad, el cual está conformado por dos grandes componentes: 1. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad, constituido por tres (3) categorías obteniendo una calificación de 16.2 y Promoción de la gestión del Código de Integridad, conformado por dos (2) categorías, alcanzando un avance del 29.2. La Calificación total obtenida del autodiagnóstico es de 21.8/100, lo que señala un bajo porcentaje de implementación de acuerdo a los lineamientos establecidos por el sistema integrado de gestión.

Se recibe por correo electrónico enviado por la secretaria de la subdirección general, el plan de acción formulado por la firma asesora externa SEPAD de la política de integridad (Anexo 2), con 21 acción planteada, con cero avance de implementación de las actividades a 30 de abril del 2019.



 Instituto Departamental de Cultura Meta NIT: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO 600.02.020 VERSION 1.0 PAGINA 11 de 15

2.2.1 SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SALUD EN EL TRABAJO:

La auditoría se realizó verificando el avance de los aspectos establecidos en la Resolución 0312 de febrero 13 de 2019, mediante la cual se establece los **estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST** y deroga la **Resolución 1111 de 2017**. Ejercicio realizado mediante la verificación de documentos soportes existentes y entrevista con la profesional contratada para apoyar la implementación del sistema en la entidad. (Anexo: 3, Matriz diligenciada de seguimiento).

-Recursos: La Matriz nos permite observar cada uno de los aspectos que se deben implementar en cumplimiento a la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, en lo concerniente a recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el sistema en la entidad; constituido por ocho (8) ítem del estándar con un porcentaje del 4% en caso de haber cumplido a cabalidad con cada uno de ellos. La entidad alcanzo el 2.5%.

-Capacitación: La matriz, establece tres (3) acciones y le da un valor de 6%, al realizar la verificación de la implementación de las acciones se encontró como se señala en la casilla de observaciones de la matriz, que en el Instituto cuenta con el programa de capacitación, promoción y prevención PyP, dándole el máximo valor dos, pero no existen registros de su implementación, la profesional contratista que implementa el sistema cuenta con el curso de 50 horas requerido por lo que se obtuvo en este ítem de estándar el 4% de avance.

-Gestión Integral del SGSST: El porcentaje otorgado por la resolución 0312 de 2019 a este componente es del 15%. Lo conforman 10 ítem, de los cuales 6 presentaron 0% de avance y cuatro el valor correspondiente, es de anotar que en el ítem definido como **Política de seguridad y salud en el trabajo:** La acción definida es la política firmada, fechada y comunicada al copasst/vigia, se le dio la máxima calificación 1% por encontrarse el documento firmado, pero no ha sido socializada como lo establece los estándares de implementación. Con relación a **Objetivos**, se requiere que estén definidos, claros, medibles cuantificables, con metas, documentados y revisados, en la auditoría se encontró documento que permita verificar que este ítem se cumple, frente al ítem de **evaluación inicial del SG-SST**, se elaboró documento de diagnóstico inicial, se dio calificación por tener definidas acciones priorizadas, al ítem **plan Anual de trabajo**, se le dio la máxima calificación por cuanto está formulado pero que debe ser revisado y ajustado por las debilidades en su formulación. El porcentaje total obtenido en este componente es de 7/15%.

-Gestión de Salud: valor porcentual del 20% conformado por los componentes condiciones de salud en el trabajo (9%), registro, reporte e investigación de las



 Instituto Departamental de Cultura Meta NIT: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	
	CODIGO 600.02.020	VERSION 1.0

enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo, (5%) y mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%), el porcentaje de avance obtenido en este bloque fue del 6% así en el primer ítem 4, en segundo 2 y el tercero 0% de avance, lo que establece gran debilidad en la implementación de las acciones establecidas en este aspecto.

-Gestión de Peligros y Riesgos: El estándar lo compone dos componentes con equivalencia al 30 % así: 15%, identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos, con 4 ítem, que al verificar la implementación de las acciones su calificación es 8, el 15% restante al componente medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos, con 6 ítem con un avance de ejecución de 5%, evidenciando que al interior del Instituto no se ha realizado el respectivo estudio e identificación y manejo de riesgos y peligros.

-Gestión de Amenazas: el porcentaje definido para este estándar es de 10%, alcanzando el Instituto el 5% con la existencia de la brigada de prevención conformada.

-Verificación del SGSST: conformado por 4 ítem, cada uno con una valoración de 1.25%, para un total de 5%, la entidad obtuvo el 1.25% de avance, calificación obtenida en el ítem: la empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año, a pesar que el 2018, no se realizó y contabilizando la auditoria de control interno para el 2019.

-Mejoramiento: Hace referencia a las acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SGSST, obteniendo el 0/10% definido en este estándar

El anterior análisis da como resultado el porcentaje de avance de implementación del sistema al interior del Instituto, alcanzando el 39% de las acciones que se deben de implementar para que el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo esté funcionando de manera adecuada y garantizar a los servidores del Instituto, espacios, condiciones óptimas para el desarrollo de sus funciones, tareas y obligaciones contractuales, disminuyendo los riesgos, peligros y garantizando la salud, integridad y seguridad en el trabajo.



 Instituto Departamental de Cultura del Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META	
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	
	CODIGO 600.02.020	VERSION 1.0

3. CONCLUSIONES

-El Plan de acción producto del autodiagnóstico efectuado a la dimensión I Talento Humano del MIPG, vigencia 2019, estableció dieciocho (18) acciones en total, de las cuales seis (7), con fecha propuesta de ejecución a 30 de abril. El seguimiento realizado nos indica que cuatro actividades están en revisión y ajuste, una actividad cuenta con procedimiento pero no tiene establecido el cronograma de implementación para la vigencia, una está para revisión y aprobación y otra no se ha implementado.

- Se resalta el proceso de evaluación de desempeño realizado al personal que se encuentra inscrito en carrera administrativa en el Instituto y con los acuerdos de gestión firmados entre el superior jerárquico y los funcionarios del nivel directivo, los cuales reposan en la carpeta de hoja de vida de cada uno de los 3 funcionarios de carrera administrativa.

-El avance de implementación de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, expedida por el Ministerio Nacional de Salud del Sistema de Gestión en seguridad y salud en el Trabajo en el Instituto Departamental de Cultura del Meta, según el seguimiento realizado a través de la auditoria efectuada por control interno a 30 de Abril del 2019, alcanza el 39%.

-Mediante oficio de fecha 29 de marzo de 2019, la profesional contratada para la implementación del SG-SST, solicito a la Dirección General del Instituto la dotación de elementos de señalización, protección, atención de emergencias, mantenimiento preventivo de los elementos de seguridad contra incendios y la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales para los funcionarios de planta, pendientes para realizar algunos de ellos. (Ver matriz de estándares).

4. RECOMENDACIONES

1. Organizar el archivo de soportes de las actividades ejecutadas del Plan de Acción del Autodiagnóstico Talento Humano por actividad y realizar periódicamente seguimiento de avance de ejecución.
2. Revisar y ajustar el plan de seguridad y salud en el trabajo y realizar monitoreo y seguimiento de su implementación.
3. Dejar registrado y evidencias de la jornada de inducción a las C.P.S, como lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, capítulo II.



 Instituto Departamental de Cultura Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META				
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">CODIGO 600.02.020</td> </tr> <tr> <td>VERSION 1.0</td> <td>PAGINA 14 de 15</td> </tr> </table>	CODIGO 600.02.020		VERSION 1.0
CODIGO 600.02.020					
VERSION 1.0	PAGINA 14 de 15				

4. Elaborar material didáctico de inducción y articular el tema de SG-SST. Generando una iniciativa, orientada a iniciar al servidor en la integración de la cultura organizacional al momento de su vinculación.

5. Establecer un esquema de consulta virtual remitida vía correo electrónico a cada persona al momento de su llegada y del proceso de reintroducción reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos en materia de normatividad, procesos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones. La reintroducción es un proceso que se realizará cada dos años, o cada que ocurran los cambios mencionados anteriormente.

6. Verificar si en el manual de funciones ajustado, la clasificación de los empleos se realizó dando aplicabilidad a lo señalado en el Artículo 2.2.2.4.1 de la ley 1083 de 2015, *Requisitos de los empleos por niveles jerárquicos y grados salariales*. Los requisitos de estudios y de experiencia que se fijan en el presente decreto para cada uno de los grados salariales por cada nivel jerárquico, servirán de base para que los organismos y entidades a quienes se aplica elaboren sus manuales específicos de funciones y de competencias laborales para los diferentes empleos que conforman su planta de personal. Una vez este revisado, presentarlo ante la junta directiva para su aprobación.

7. Teniendo en cuenta que el manual de funciones está en revisión para su aprobación establecer la competencia del cargo que lidera la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la entidad y agregar la función.

8. Una vez se formulen los indicadores y se apruebe la planificación estratégica de Talento Humano se socialice a todos los funcionarios y contratistas de Instituto.

9. Una vez queden ajustados y aprobados los planes: Anual de Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, plan estratégico de Talento Humano y plan de capacitación, sean socializados a los funcionarios y publicados en la página web de la entidad, como lo establece el Decreto 612 del 2018.

10. Revisar el autodiagnóstico de gestión del código de integridad y validar el avance de implementación al interior de la entidad; una vez se tenga la calificación, revisar la formulación del plan de acción e iniciar su implementación de tal manera que se realicen acciones dentro de la vigencia que permitan mejorar la calificación obtenida inicialmente (21.8/100)



 Instituto Departamental de Cultura Meta Nit: 822002144-3	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA DEL META				
	INFORME FINAL DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">CODIGO 600.02.020</td> </tr> <tr> <td>VERSION 1.0</td> <td>PAGINA 15 de 15</td> </tr> </table>	CODIGO 600.02.020		VERSION 1.0
CODIGO 600.02.020					
VERSION 1.0	PAGINA 15 de 15				

11. Revisar, ajustar el plan anual de trabajo, señalando las acciones, costo, responsable y tiempo de ejecución, e iniciar su implementación de manera inmediata, teniendo en cuenta que está próximo a finalizar el tiempo de ejecución del contrato del profesional de apoyo para la implementación del SGSST.

12. Una vez este actualizado el plan anual de trabajo, se recomienda trasladar al rubro los recursos requeridos en la vigencia para el cumplimiento de las diferentes actividades.

13. Conformar de manera inmediata el COPASST.

14. Capacitar a los diferentes comités, Convivencia, COPASST y vigía y establecer con ellos acciones para que inicie su labor al interior del Instituto.

15. Identificar en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SGSST los ítems que no cumple la entidad y priorizar las acciones

16. Organizar el archivo de gestión de acuerdo a la Serie, Subserie y tipología documental establecida en la tabla de retención documental y aprobada para el IDCM.

Cordialmente,



SONIA CRUZ HERNANDEZ CRUZ
Asesora Control Interno

