

| | |
|--------------------------|-------------------|
| INFORME EJECUTIVO | Código: EIM-FR-29 |
| | Versión: 02 |
| | Página: 1 de 2 |

| | |
|---|---|
| Unidad auditable: Proceso Gestión Talento Humano | Auditores: Álvaro Augusto Botero Garces Johanna Astrid Villada Gómez |
| Informe Dirigido a: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno | |
| Objetivo: Verificar la gestión del Subsistema de Gestión Integral (Seguridad y Salud en el Trabajo) a través de la evaluación del cumplimiento de los lineamientos internos y externos aplicables al proceso, con el objetivo de establecer invitaciones o recomendaciones de mejora que contribuyan a la adecuada gestión contemplados en los planes de acción, que conllevan al cumplimiento de las metas semestrales o anuales | |
| Alcance: Corresponde a la verificación de las actividades realizadas por el proceso durante la vigencia 2024. A continuación, los objetivos a Auditar: <ul style="list-style-type: none"> 1. Presupuesto 2. Contratación 3. Matriz de riesgos y peligros 4. Política del SST 5. Indicadores 6. Plan de trabajo 7. Plan de mejoramiento resultado de auditorías | |

1. Observaciones (Hallazgos)

Dentro de la verificación no evidenciamos hallazgos en el proceso

2. Recomendaciones de mejora:

2.1 Se considera una buena práctica revisar y actualizar de manera permanente la plataforma ISOLUCION, especialmente en el módulo de mejoras. Esto garantiza que la información esté actualizada, lo cual es crucial para cumplir con las directrices establecidas por la Dirección Técnica de Planeación y Aseguramiento de la Calidad.

| | | |
|--|--|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |

INFORME EJECUTIVO

Código: EIM-FR-29

Versión: 02

Página: 1 de 2

La actualización oportuna de los planes de mejora permite hacer seguimiento eficaz a las acciones, evitando que queden abiertas o vencidas sin la debida gestión.

2.2 Se considera como buenas prácticas, que la Dirección de Talento Humano considere la pertinencia de publicar las matrices de riesgos y peligros tanto en la herramienta ISOLUCION como en la página web institucional. Esto facilita que los empleados, administrativos y contratistas estén informados sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos en su entorno laboral. Además, esta acción contribuye al cumplimiento de la **Ley 1712 de 2014**, que promueve la transparencia y el acceso a la información pública.

2.3 De acuerdo con el Decreto 1072 del 2015, en el **ARTÍCULO 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)**, aunque se cumple con la mayoría de los requisitos relacionados con la política del Subsistema de Gestión Integral, la falta de evidencia documental en las actas del 2024 sobre la revisión de dicha política representa una deficiencia en el sistema de gestión, lo que genera incumplimiento en el numeral 5, del mencionado artículo ...“*Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.*”.. Por lo se considera como buenas prácticas hacer revisión anual de la política, en compañía del representante leal y miembros del Comité para Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), y si es necesario realizar cambio o ajustes, dejar evidencia de ello en las actas.

2.4 Se considera como buenas prácticas que la difusión de la Política del Subsistema de Gestión Integral (SGI) también sea comunicada de manera efectiva a los proveedores, ya que forman parte del entorno laboral y su comportamiento y acciones pueden influir directamente en el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo con el numeral 4 del Artículo 2.2.4.6.6. del Decreto 1072 de 2015, la política de SST debe ser divulgada y conocida por todos los niveles de la organización, incluidos aquellos actores externos como los proveedores. La falta de evidencia documental sobre cómo se ha comunicado esta política a los proveedores puede

| | | |
|--|--|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |

| | |
|--------------------------|-------------------|
| INFORME EJECUTIVO | Código: EIM-FR-29 |
| | Versión: 02 |
| | Página: 1 de 2 |

considerarse una debilidad en el sistema de gestión, lo que implica incumplimiento del mencionado numeral.

2.5 Se considera como buena práctica que el proceso de Dirección Talento Humano fortalezca la actividad de supervisión en el proceso de contratación para mitigar los riesgos asociados. Esto no solo mejora la eficiencia y transparencia en la contratación, sino que también asegura que se cumplan con los requisitos legales y las políticas internas de la organización, reduciendo así la posibilidad de materialización de riesgos que puedan afectar a la institución.

2.6 Se considera como buenas prácticas, que los responsables de SG – SST en articulación con la Dirección Técnica de planeación y Aseguramiento de la Calidad, logren determinar si la metodología de identificación de la matriz de riesgos de peligros de SG-SST existente es la adecuada, o si se debe actualizar según las directrices de la GTC 45 e ISO 31000; con el objetivo de evitar la materialización de un posible riesgo de incumplimiento normativo y no exponer a la institución a posibles sanciones administrativas.

2.7 Se considera como buenas prácticas, que el proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en articulación con la Dirección técnica de Planeación y Aseguramiento de la calidad, estudien la pertinencia de la redacción del riesgo de corrupción de acuerdo a los componentes establecidos por la Guía del DAFP.

2.8 Se considera como buena práctica que la Dirección de Talento Humano, como líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), trabaje en articulación con los procesos o personal responsable para actualizar las matrices de riesgos y peligros. Esto debe realizarse de acuerdo con lo establecido en el procedimiento GTH-PR-25 (IPVER) versión 2. Actualizar estas matrices es esencial para garantizar que se identifiquen y gestionen adecuadamente los riesgos y peligros en el entorno laboral, con el fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

| | | |
|---|---|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |

| | |
|--------------------------|-------------------|
| INFORME EJECUTIVO | Código: EIM-FR-29 |
| | Versión: 02 |
| | Página: 1 de 2 |

2.9 Se considera como buenas prácticas, que una vez actualizado el mapa de riesgos de peligros de SG-SST de la institución, se publique en el link de transparencia de la página web institucional y en la intranet del SGI con el objetivo de cumplir con los criterios contemplados en la ley 1712 de 2014.

2.10 Se considera como buenas prácticas consolidar la Matriz de los Riesgos conforme a los lineamientos aplicables a la Seguridad y Salud en el trabajo, en relación a que se evidencia la no publicación de una sola matriz de riesgos e identificación de peligros que puedan afectar la salud de los empleados, administrativos y contratistas de la Institución Universitaria Pascual Bravo. De lo anterior, los riesgos no están totalizados institucionalmente, sino que están por procesos.

2.11 Se considera como buenas prácticas realizar informes trimestrales de avance de la ejecución presupuestal. Esto permite contar con información detallada y oportuna para analizar el comportamiento del presupuesto y detectar si se presenta una ejecución normal o baja, así como identificar las razones detrás de esa situación, ya sean técnicas, financieras o de riesgos.

2.12 Se considera como buenas prácticas, actualizar y mantener vigente el formato de rendición de cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en razón a que esté, de acuerdo con la información allegada, se encuentra desactualizado, por lo tanto, es prioritario actualizar, garantizando que refleje adecuadamente las actividades y procesos implementados, para asegurar un manejo eficiente y transparente del sistema.

2.13 Se considera como buenas prácticas, la elaboración e implementación del programa de Orden y Aseo, así como el programa de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas, lo que puede llegar a acarrear para la Institución posibles sanciones y/o investigaciones por parte de los órganos de control.

| | | |
|--|--|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |

INFORME EJECUTIVO

Código: EIM-FR-29

Versión: 02

Página: 1 de 2

3. Pronunciamiento del auditado y consideraciones del equipo auditor

Pronunciamiento del Auditado:

1. Observación No.01: Publicidad en el SECOP II

“Criterio: 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015, los artículos 9 y 10 de la Ley 1712 de 2014 y Decreto Nacional 103 de 2015 y la Circular Externa 23 de 2017. Condición: Se evidencio en la plataforma SECOP II, que los contratos GJ 020 de 2024, VAD 758 de 2024, GJ 062 de 2023, GJ 014 2024, VAD 1176 de 2024, GJ 023 de 2024, VAD 639 de 2024, VAD 1185 de 2024, GJ 016 de 2024, CI 018 DE 2023, C.I. 004 DE 2023, presenta la ausencia por parte de la supervisión en la publicación oportuna de los documentos contractuales obligatorios como lo son los informes de supervisión y/o informes de actividades cuya responsabilidad es de los contratistas (ver numeral 2 SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN CONTRACTUAL VIGENCIA 2023 y primer trimestre 2024, cuadro de validaciones Informe Auditoría Interna Basada en Riesgos – Subsistema de Gestión Integral (Seguridad y Salud en el Trabajo)”

En relación con la observación N.º 01, es importante aclarar que, como se menciona en el ítem 1.1 del informe prefinal, los contratos relacionados GJ 020 de 2024, VAD 758 de 2024, GJ 062 de 2023, GJ 014 2024, VAD 1176 de 2024, GJ 023 de 2024, VAD 639 de 2024, VAD 1185 de 2024, GJ 016 de 2024, CI 018 DE 2023 C.I. 004 DE 2023, no están bajo la supervisión de la Dirección de Talento Humano ni del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Dichos contratos se encuentran en las carpetas compartidas del plan de trabajo del sistema, como parte del seguimiento realizado para cumplir con los requisitos de SST y el plan de trabajo 2024, sin embargo, su supervisión y gestión en relación con la publicación oportuna de los documentos contractuales obligatorios corresponde a otras áreas. Por lo tanto, solicitamos cordialmente la revisión de la observación N.º 01.

2. Observación No.02: Programas de Orden y Aseo y Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas,

Criterio: Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Resolución 1016 de 1989, Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema

| | | |
|--|--|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |

INFORME EJECUTIVO

Código: EIM-FR-29

Versión: 02

Página: 1 de 2

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y El artículo 49 de la Constitución, La Ley 1566 de 2012, Resolución 089 de 2019 “Por medio de la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias psicoactivas”.

Condición: Se evidencio que la institución carece de estos programas - **Subsistema de Gestión Integral (Seguridad y Salud en el Trabajo)”**

En relación con la observación N° 02, cabe señalar que, según la normatividad legal vigente, no existe una obligatoriedad específica para desarrollar documentación como programas, instructivos o procedimientos, entre otros. Estos se implementan conforme a las necesidades de cada empresa, con el objetivo de prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Actualmente, en la plataforma Isolucion, se ha creado el programa de Orden GTH- PG-002, que contempla las actividades a realizar para cumplir con dichos objetivos.

Para la prevención, mitigación y reducción de riesgos en el consumo de alcohol, nicotina y otras sustancias psicoactivas, la Dirección de Talento Humano, a través del SG-SST y el componente Psicosocial, articula esfuerzos con el Programa Institucional Transformando Mundos de la Dirección de Bienestar Universitario. Esta colaboración se enfoca en la prevención del consumo problemático dirigida a docentes, empleados y contratistas administrativos, con el fin de mitigar los efectos negativos del consumo de sustancias psicoactivas

Actualmente nos encontramos en la planeación de intervenciones para los docentes, administrativos y contratistas con el Programa Transformando Mundos, con el fin de incidir sobre los consumos que ya se encuentran instalados y normalizados dentro de nuestra comunidad, principalmente la cafeína, el alcohol, la nicotina, y también de consumos no químicos, como el uso de pantallas.

Además, se busca identificar aquellos consumos que ya representan cierto grado de riesgo, con el fin de realizar intervenciones individuales tempranas para mitigar los factores de riesgo personal, familiar, laboral y otros.

Se elaborará un cronograma que estructure el plan de trabajo correspondiente.

| | | |
|--|--|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |

| | |
|--------------------------|-------------------|
| INFORME EJECUTIVO | Código: EIM-FR-29 |
| | Versión: 02 |
| | Página: 1 de 2 |

Pronunciamiento del Auditor:

La mayoría de las acciones de mejora fueron aceptadas. Por lo tanto, es necesario presentar el Plan de Mejoramiento e ingresarlo en la plataforma Isolución para su seguimiento y control.

4. Conclusiones finales:

- 4.1** Se destaca el compromiso de la alta dirección, la cultura de seguridad instaurada, el trabajo articulado con la ARL y el desarrollo de actividades formativas para fortalecer la gestión de riesgos. También se resalta la existencia de un plan de trabajo definido y socializado ante el COPASST.
- 4.2** Se identificaron deficiencias en la publicación de documentos contractuales en SECOP II, como informes de supervisión, minutas y pagos; Dichos contratos se encuentran en las carpetas compartidas del plan de trabajo del sistema, como parte del seguimiento realizado para cumplir con los requisitos de SST y el plan de trabajo 2024, no obstante, su supervisión y gestión en relación con la publicación oportuna de los documentos contractuales obligatorios corresponde a otras áreas.
- 4.3** Aunque la política del Subsistema de Gestión Integral existe y está aprobada mediante Acuerdo Directivo, no se evidenciaron actas de su revisión anual en la vigencia 2024, como lo exige el Decreto 1072 de 2015.
- 4.4** Se observa un seguimiento adecuado a indicadores de accidentalidad, con una reducción del 57% en los accidentes de trabajo frente a la vigencia anterior. Sin embargo, es importante fortalecer el análisis de causas raíz y mejorar la trazabilidad de las investigaciones de incidentes.
- 4.5** Se observó que el plan de mejoramiento derivado de auditorías previas presenta algunas acciones abiertas, sin gestión documentada, lo cual debilita el enfoque de mejora continua y control interno.

| | | |
|---|---|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |

| | |
|--------------------------|-------------------|
| INFORME EJECUTIVO | Código: EIM-FR-29 |
| | Versión: 02 |
| | Página: 1 de 2 |

Cordialmente,

WILLIAM ECHAVARRIA LOTERO
Jefe de la Dirección de Evaluación y Control

| | | |
|---|---|---|
| Elaboró: Contratistas de apoyo de la Oficina Asesora de Evaluación y Control | Revisó: Alberto Flórez Arias/Contratista de Apoyo | Aprobó: William Echavarría Lotero/ Jefe Oficina Asesora de Evaluación y Control |
| Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 | Fecha: 27/01/2022 |