

**INFORME DE AUDITORÍA AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SST**

Fecha de informe: 21 de Septiembre de 2020.

Nombre del proceso o dirección territorial auditada: Proceso Gestión del Talento Humano

Dependencia líder del proceso: Secretaria General/Coordinación Talento Humano.

Servidor responsable del proceso: Edgar Hernando Pinzón.

Tipo de auditoría realizada: De primera parte, Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018.

Fecha de auditoría: 14, 15 y 16 de septiembre de 2020

Equipo Auditor: Auditor Líder/ William Mahecha Hernández

0. OBJETIVO DE LA AUDITORIA

Verificar a través del Proceso de Evaluación Independiente el nivel de madurez de los Subsistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma NTC ISO 45001:2018.

1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Inicia con la reunión de apertura de auditoría y concluye con el seguimiento al plan de mejoramiento.

2. GESTIÓN DEL RIESGO AUDITOR

- Dificultad para acceder a las fuentes de información del Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Por la modalidad de la auditoría virtual se puede presentar determinación ineficaz de la información documentada necesaria requerida por los auditores y las partes interesadas pertinentes, fracaso a la hora de proteger adecuadamente los registros de auditoría para demostrar la eficacia del programa de auditoría.
- Imposibilidad de cumplir con el cronograma de auditoría interna planeado en los términos de tiempo y oportunidad establecidos.
- Desechar la pertinencia del informe de auditoría interna que es producto del proceso auditor realizado.
- Alarma en los servidores auditados de la entidad por el desconocimiento del proceso auditor como herramienta gerencial de la Unidad.
- Pérdida de información por falta de respaldo.

3. CRITERIOS DE AUDITORÍA

Proceso, procedimientos e instrumentos asociados a los Subsistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (El periodo de la información documentada a auditar es del 01 de agosto de 2019 al 30 de julio de 2020).



4. CONCEPTO DE AUDITORÍA REQUISITOS LEGALES DECRETO 1072 DE 2015/RESOLUCIÓN 312 DE 2019/ NUMERAL 4 DE LA ISO 45001:2018

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano debe fortalecer el cumplimiento a los requisitos legales asociados al Decreto 1072 de 2015, estándares de la Resolución 312 de 2019 y los requisitos del capítulo 4 Contexto de la Organización, el cual se cuenta con la comprensión de la organización, su contexto (mediante el desarrollo de la metodología, como es instructivo para la construcción del contexto estratégico en sus etapas de identificación, priorización de actividades, DOFA, estrategias y activos de información); se evidencia la identificación de factores internos y externos en la matriz contexto de la organización asociados a seguridad y salud en el trabajo (riesgos de seguridad en el trabajo, planes de emergencia y programas de promoción y prevención). Esta matriz de contexto fue aprobada el 24 de abril de 2020 por la Oficina Asesora de Planeación y no se evidencia mediante acta SIG - 1 de fecha 26 de febrero de 2020 con asunto: “socializar al grupo de talento las actividades del SIG, plan estratégico de talento humano 2020”, el cual no se incluye como tema en la agenda mesa de trabajo respecto al contexto en el marco de la SST.

Así mismo, existe en la matriz DOFA la identificación de factores internos y externos relacionados con las condiciones del trabajador en el marco del contexto de la organización, de esta manera se evidencia el análisis y definición de estrategias que contribuyen en la definición de controles operacionales para eliminar peligros y reducir riesgos en el marco de SST. De otra manera se deben definir y documentar los lineamientos por parte de Talento Humano para que las Direcciones Territoriales y los Procesos incorporen factores de SST en sus contextos, esto en el marco del cumplimiento del estándar “Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores”.

Con respecto a las partes interesadas no se evidencia en la matriz de partes interesadas de fecha 28 de febrero 2020 el cual fue consolidado por el Sistema Integrado de Gestión donde los grupos de interés son muy generales, el cual requiere despliegue de todos los subgrupos que tengan un alto nivel de relacionamiento con la seguridad y salud en el trabajo y no están identificadas todas las necesidades y requisitos en temas relevantes de rendición de cuentas SST asociados al Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo y que requieren ser dirigidas a todos los subgrupos de interés pertinentes como IPS y EPS donde se realiza la ruta para el reporte de los incidentes y accidentes de trabajo.

Respecto a la definición y entendimiento del alcance del SGSST, se evidencia que está definido en el marco de los requisitos legales Decreto 1072 de 2015, el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el Resolución 312 de 2019 y los requisitos de la norma ISO 45001:2018; pero no se evidencia como parte integral del Manual del SIG versión 8 con fecha de publicación de septiembre 10 de 2019.

5. CONCEPTO DE AUDITORÍA REQUISITOS LEGALES DECRETO 1072 DE 2015/RESOLUCIÓN 312 DE 2019/ NUMERAL 5 DE LA ISO 45001:2018

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano se da cumplimiento a los requisitos legales asociados al Decreto 1072 de 2015, los estándares de la Resolución 312 de 2019 y los requisitos del capítulo 5 Liderazgo y participación de los Trabajadores en los aspectos de participación referente al compromiso del Líder del Proceso en la capacitación y preparación de la auditoría interna para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo mediante acta SIG - 3 con fecha 21 de julio de 2020 con asunto: “realizar la aprobación del mapa de riesgos de acuerdo con la metodología de administración de riesgos de la Unidad” se debe fortalecer el liderazgo y compromiso como su participación en la construcción del contexto estratégico de factores internos y externos en el marco de la SST y las directrices del Sistema Integrado de Gestión –SIG. También se evidencia en el Líder del Proceso no ha apropiado el acto administrativo donde se le designa como

Líder de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 6 de dicha resolución).

Se evidencia el conocimiento por parte del Líder del proceso de la política de seguridad y salud en el trabajo (con fecha de 22 de enero de 2020 firmada por el Director General) y su publicación en SUMA con fecha 14 de febrero 2020.

Finalmente, en el marco de los roles, responsabilidades y autoridades de la organización y el cumplimiento al estándar conformación y funcionamiento del COPASST, se evidencia mediante acta de fecha 20 de febrero de 2020 con el asunto: “reunión mensual de COPASST, situación la resolución que reglamenta el COPASST en la Unidad y se presenta la política, objetivos y plan anual de SST”. Así mismo se evidencia en el cumplimiento del “Estándar Conformación y funcionamiento del COPASST” mediante Resolución N°. 00762 Del 22 de julio de 2020 “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución N° 006 del 03 de enero de 2019 mediante la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, para el periodo 2019-2021”, donde dicho comité tiene 4 funcionarios principales y 4 suplentes y por parte de la administración (4 principales y 4 suplentes). Otros roles y responsabilidades del Líder del Proceso se evidencia en lineamientos para la comunicación internas mediante SUMA para garantizar y fortalecer la participación y consulta de los trabajadores “Convocatoria al curso participación en la identificación de peligros en el lugar de trabajo y en casa” de fecha 17 de julio hasta 25 de agosto de 2020.

6. CONCEPTO DE AUDITORÍA REQUISITOS LEGALES DECRETO 1072 DE 2015/RESOLUCIÓN 312 DE 2019/ NUMERAL 6 DE LA ISO 45001:2018

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano debe fortalecer el cumplimiento a los requisitos legales asociados al Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6. Art 2.2.4.6.17 Planificación del SG SST, Art 2.2.4.6.26 Gestión del cambio), estándares de la Resolución 312 de 2019 y los requisitos del capítulo 6 numeral 6.1 Acciones Para Abordar Riesgos y Oportunidades. 6.1, donde el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Nivel Nacional determina e identifica los riesgos y oportunidades de mejora asociados a los cambios que afectan la SST de acuerdo con la implementación del Plan Anual de Trabajo; lo anterior se evidencia que en el SGSST se han identificado cuatro (4) riesgos (incumplimiento legal de aplicación de requisitos legales, afectación de las personas por ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, materialización de sintomatología asociados a factores de riesgos y riesgos asociados cambio climático) que pueden afectar el desempeño de la SST; pero debe establecer e implementar mecanismos para la capacitación y apropiación a los integrantes del COPASST tanto del nivel nacional como en las direcciones territoriales.

Respeto a la identificación de peligros y evaluación de los riesgos en SST, se evidencia mediante el informe de inspección de seguridad industrial por la ARL para el edificio administrativo de la sede nacional realizado en junio de 2019 los siguientes temas: inspección del lugar, observaciones y recomendaciones generales, este informe permite el insumo requerido para alimentar la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de fecha del 20 de abril de 2020 en el cual se armonizan con los hallazgos de las inspecciones planeadas; así mismo no se evidencia la entrada del informe al COPASST para revisión y tomas de acciones, de acuerdo con el cumplimiento de la resolución 312 de 2019.

En lo pertinente a la determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que regulan la operación del proceso de gestión del talento humano y se evidencia que la actualización de la matriz de requisitos legales asociados SGSST ISO 45001:2018 en lo pertinente a la resolución 006 de 2019 y la resolución 007 de 2019 fueron actualizadas y alineadas en la matriz del normograma del Sistema de Gestión de la Calidad y no al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo anterior se



evidencia que algunos actos administrativos que reglamentar y contribuyen al desempeño de la SST están alineados a otro sistema de gestión.

Finalmente, no se evidencia la planificación, seguimiento y monitoreo de los objetivos específicos Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos seis (6) objetivos con fecha de aprobación del 30 de enero de 2020 por el Comité Institucional de Gestión del Desempeño no están planificados con las directrices de la política de SST y su alineación con al Plan Anual de SST; así mismo no están establecidas las directrices y lineamientos para que las Direcciones Territoriales y los procesos los apropien y contribuyan en el desempeño del SGSST ISO 45001:2018.

7. CONCEPTO DE AUDITORÍA REQUISITOS LEGALES DECRETO 1072 DE 2015/RESOLUCIÓN 312 DE 2019/ NUMERAL 7 DE LA ISO 45001:2018

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano debe fortalecer el cumplimiento a los requisitos legales asociados al Decreto 1072 de 2015 - Capítulo 6. Art 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores, estándar asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST en el marco de la Resolución 312 de 2019 y los requisitos del capítulo 7. Apoyo, numeral 7.1 Recursos. Se evidencia la planificación de recursos y actividades para la implementación del Plan Anual SST 2020/31012020 en el marco de la resolución 312 de 2019, pero no se evidencia rubro de imprevistos que pueden afectar los cambios en el desempeño del SGSST; así mismo mediante acta No. 1 con fecha 30 enero 2020 y asunto: "realizar presentación del Plan Anual SST al Comité de Gestión y Desempeño (punto 5 presentación planes institucionales y estratégicos). En el aplicativo SISGESTION en el plan anual de adquisiciones se estableció el rubro \$634.203.710 para realizar actividades de promoción y prevención de la salud a los funcionarios y contratistas de la Unida; esto con aprobación por correo electrónico de la Secretaria General con fecha 10 de diciembre 2020.

Respecto al fortalecimiento de las competencias y toma de conciencia en SST se evidencia mediante La implementación de la plataforma moodle para los procesos de inducción y reinducción con fecha mes abril de 2019, así mismo la capacitación del COPASST a nivel nacional y territorial (participación 4 grupos de capacitaciones de aproximado de 96/110 integrantes de las 20 territoriales). Se tomo a la DT Choco como muestro para verificar el desempeño del COPASST y no se evidencia que los funcionarios que conforman el COPASST hayan recibido capacitación periódica por parte de la ARL en temas de conceptos, normativas y responsabilidades del Comité.

Así mismo se realizo capacitación SSGST ISO 451001:2018 (50 horas ARL POSITIVA) dirigidos a todos los funcionarios, certificado por la Universidad de la Sabana. También se muestra la capacitación y cualificación de competencias a 40 brigadistas de la sede nacional y 100 para las Direcciones Territoriales. Respecto al plan anual de capacitación transversal del SGSST de fecha enero de 2020 se identifican temas relevantes de capacitación (inducción y reinducción de SST, gestión de riesgos, condiciones de salud y aspectos legales SST).

Con relación al numeral de toma conciencia, el Proceso de Gestión del Talento Humano implementa acciones, socializa y asegura de que las personas tomen conciencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la realización de actividades coordinadas por el profesional de SST y en coordinación con los enlaces SIG, de esta forma dan cumplimiento a los requisitos relacionados a este capítulo. Con respecto a las comunicaciones internas, externas, divulgación y prensa se evidencia cumplimiento en términos generales de la utilización de los medios y mecanismos para la SST.

Finalmente, se evidencia en la matriz de comunicaciones versión 4 que las partes interesadas están muy generales y por lo tanto se requiere subgrupos de partes interesadas que tengan un alto nivel de relacionamiento con la seguridad y salud en el trabajo, requiriendo que lo que se quiere comunicar



sea directamente a las partes interesadas de segundo nivel que tienen relevancias en los temas de seguridad y salud en el trabajo, se requiere implementar controles en la creación y actualización de la información documentada de SST, ya que en la correlación de algunos documentos de SST como el reglamento de higiene y seguridad V5 con fecha 22/07/2020, el cual hace parte integral del procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles que actualmente no aparece su publicación y tampoco se encuentra en el listado maestro de información documentada para el SGSST.

8. CONCEPTO DE AUDITORÍA REQUISITOS LEGALES DECRETO 1072 DE 2015/RESOLUCIÓN 312 DE 2019/ NUMERAL 8 DE LA ISO 45001:2018

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano da cumplimiento a los requisitos legales asociados al Decreto 1072 de 2015 - Capítulo 6. Art 2.2.4.6.23, Gestión de los peligros y riesgos y Art 2.2.4.6.24, medidas de prevención y control, estándar de Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo en el marco de la Resolución 312 de 2019 y los requisitos del capítulo 8. Operación, numeral 8.1 planificación y control operacional. Se evidencia que el proceso de gestión del talento humano implementa las medidas para la gestión de peligros y riesgos en la aplicación de los programas de orden y aseo 5S, programa del buen cuidado y programa de higiene industrial. En cuanto al programa de vigilancia epidemiológica de desórdenes musculoesqueléticos (DME) con fecha de mayo de 2020 (se aplicaron a 15 trabajadores) y en el mes de agosto (101 trabajadores); así mismo se evidencia documento asistencia técnica en el diagnóstico de salud músculo esquelética en situaciones de trabajo de la estrategia integral (código DPA7AC68) de fecha del mes julio de 2020 el cual fue realizado por profesionales de SST de Talento Humano.

Con respecto a la implementación de controles operacionales en el marco del programa de seguridad industrial, hay conocimiento por parte de Talento Humano-SGSST del contenido de los Programas que hace parte de la planificación del control operacional, como ejemplo: el programa PARE de fecha 30 de septiembre de 2015 y la implementación del reglamento de seguridad y salud e higiene con fecha 22/07/2020 articulando con el subprograma de medicina preventiva y del trabajo y el subprograma higiene y seguridad.

Respecto a la gestión del cambio se evidencia el conocimiento y aplicación de las directrices, mecanismos y actividades establecidas en el procedimiento de gestión de cambio V4 el cual debe ampliar su objetivo y alcance para que involucre los cambios que puedan afectar el desempeño de la SST.

En el marco del cumplimiento de los “Estándar Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios” y los “Estándar Evaluación y selección de proveedores y contratistas” establecidos en la resolución 312 de 2019, se evidencia la falta de implementación de controles, la documentación de los instrumentos, los procedimientos para la identificación y evaluación de las especificaciones de adquisición de bienes y servicios y la selección y evaluación de proveedores; esto con el fin de asegurar que la compra de bienes (por ejemplo, productos, materiales o sustancias peligrosos, materias primas, equipos) y servicios es conforme con los requisitos de su sistema de gestión de la SST, que pueden tener un impacto en su desempeño.

Finalmente, respecto a las actividades de preparación y respuestas ante emergencias, se evidencia el documento “Plan de emergencias sede San Cayetano Bogotá V1 de fecha 13 de agosto de 2020”. Actualmente se está actualizando e implementando los planes de emergencia de las 33 sedes de las Direcciones Territoriales y se está culminando con la documentación en centros regionales y puntos de atención (195) articulados con Alcaldías Municipales.



9. CONCEPTO DE AUDITORÍA REQUISITOS LEGALES DECRETO 1072 DE 2015/RESOLUCIÓN 312 DE 2019/ NUMERAL 9 DE LA ISO 45001:2018

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano, da cumplimiento a los requisitos legales asociados al Decreto 1072 de 2015 - Capítulo 6. Art 2.2.4.6.16, evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, estándar definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco de la Resolución 312 de 2019 y los requisitos del capítulo 9. Evaluación del desempeño, numeral 9.1 seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño. Se evidencia seguimiento de los indicadores del Plan Anual SST-2020, la matriz de implementación y monitoreo del SGSST V3, en la cual se realiza el seguimiento, análisis y medición de indicadores asociados al plan de implementación SIG/componente SGSST: (verificar la realización de reuniones mensuales de COPASST, participar de las escuelas terapéuticas - Subsistema de Seguridad y Salud en el trabajo, participar pausas activas, pilates, rumba terapia y estiramientos, apoyar la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales y realizar seguimiento a las inspecciones con cada una de las dependencias), así mismo se verifica el reporte de estas actividades del segundo trimestre en SISGESTION. Finalmente se evidencia matriz de indicadores de accidentalidad de fecha 2019 en el marco de la resolución 312 de 2019, con análisis y reporte de 30 accidentes de trabajo.

10. CONCEPTO DE AUDITORÍA REQUISITOS LEGALES DECRETO 1072 DE 2015/RESOLUCIÓN 312 DE 2019/ NUMERAL 9 DE LA ISO 45001:2018

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano da cumplimiento a los requisitos legales asociados al Decreto 1072 de 2015 - Capítulo 6. Art 2.2.4.6.32 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, estándar investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales en el marco de la Resolución 312 de 2019 y los requisitos del capítulo 10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas. Se evidencia la aplicación de la metodología de investigación de accidentes de trabajo v1 de fecha 10/06/2019, ejemplo: accidentalidad evento con fecha 16/09/2020 "Estando en el patio de la DT Montería e ingresando personal del patio a la sala, se resbaló porque la superficie del piso estaba irregular, pierde el equilibrio y cae sobre su brazo izquierdo, generándole una fractura; pero no se da cumplimiento por parte del rol del Director Territorial de acuerdo con la metodología en el numeral 4.1 Equipo Investigador", donde: *"el equipo de investigación deberá estar integrado por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST y el encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo"*.

Por ser la primera auditoría interna del SGSST-ISO 45001:2018 no hay plan de mejoramiento para su verificación en SISGESTION.

11. OBSERVACIONES

Observación No. 1. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST

Se observa, que en el Plan Anual de SST con 31/01/2020 no se incorporo recursos con un rubro presupuestal para imprevistos que se presenten por procesos de gestión del cambio y puedan afectar el desempeño del SGSST. Esto sucede en el Proceso Código: 770, 12,09-1 Gestión del Talento Humano versión 9 de fecha 07/11/2019. Lo anterior se evidencia a través de la información registrada para cada una de las actividades de implementación establecidas en el Plan Anual de SST. Por lo anterior se deben realizar prácticas de mejora continua para asegurar el cumplimiento:

- a) Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6) Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del Cambio.

- b) Estándares de la Resolución 312 de 2019. Plan Anual de Trabajo y Gestión del cambio.
- c) Requisitos de la norma ISO 45001:2018: capítulo 7. Apoyo/ 7.1 Recursos /capítulo 8. Operación/ 8.1 Planificación y control operacional/ 8.1.3 Gestión del Cambio.

12. NO-CONFORMIDADES

No Conformidad 1. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST. Proceso de Direccionamiento Estratégico

No se evidencia, en la matriz de partes interesadas de fecha 28 de febrero 2020 el cual fue consolidado por el Sistema Integrado de Gestión donde los grupos de interés son muy generales, el cual requiere despliegue de todos los subgrupos que tengan un alto nivel de relacionamiento con la seguridad y salud en el trabajo. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano, del código 120.01.09-1 asociado en la interacción con el proceso de Direccionamiento Estratégico. Lo anterior se evidencia que en la matriz de partes enteradas no están identificadas todas las necesidades y requisitos en temas relevantes de rendición de cuentas SST asociados al Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo y que requieren ser dirigidas a todos los subgrupos de interés pertinentes como IPS y EPS donde se realiza la ruta para el reporte de los incidentes y accidentes de trabajo. Esta situación conduce al incumplimiento:

- a) Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. No aplica.
- b) Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. No aplica.
- c) Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 4.Contexto de la Organización/ 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

No Conformidad 2. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST. Proceso de Direccionamiento Estratégico

No se evidencia, la definición del alcance del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Manual del Sistema Integrado de Gestión V8 de fecha de publicación de septiembre 10 de 2019 de acuerdo con el contenido del 3.1 Alcance del Sistema Integrado de Gestión. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano, del código 120.01.09-1 asociado en la interacción con el proceso de Direccionamiento Estratégico. Lo anterior se evidencia que el alcance definido del SGSST está determinado en el marco del Decreto 1072 de 2015, estándares de la resolución 312 de 2019 y requerimientos de la ISO 45001:2018. Esta situación conduce al incumplimiento:

- a) Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. Art 2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación.
- b) Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. No aplica.
- c) Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 4.Contexto de la Organización/ 4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

No Conformidad 3. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST. Proceso de Direccionamiento Estratégico

No se evidencia, la interacción del enfoque por procesos de gestión del talento humano asociados al ciclo PHVA en las entradas y salidas de los requisitos de SST definidos y caracterizados en el Sistema Integrado de Gestión SIG. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano, del código 120.01.09-1 asociado en la interacción con el proceso de Direccionamiento Estratégico. Lo anterior se evidencia que productos como el Plan Anual SST, matriz de identificación de peligros y entre son salidas y entradas en la interacción de todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión -SIG. Esta situación conduce al incumplimiento:

- a) Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- b) Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. No aplica.



- c) Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 4.Contexto de la Organización/4.4 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

No Conformidad 4. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST.

No se evidencia, la participación del Líder del Proceso y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la construcción del contexto estratégico de factores internos y externos en el marco de la SST y las directrices del Sistema Integrado de Gestión –SIG. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano, del código 120.01.09-1 asociado en la interacción con el proceso de Direccionamiento Estratégico. Lo anterior se evidencia en las actividades realizadas para la actualización y mejora continua del contexto estratégico asociado al proceso. Esta situación conduce al incumplimiento:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. Art 2.2.4.6.4 El SST debe ser liderado e implementado por el empleador.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Rendición de cuentas.
- Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 5. Liderazgo y participación de los trabajadores/ 5.1 Liderazgo y compromiso.

No Conformidad 5. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST.

No se evidencia, por el del Líder del Proceso el conocimiento de la resolución 00569 del 16 de junio de 2017 “Por la cual se deroga la resolución 0893 de 02 de septiembre de 2013 y se adopta el Sistema Integrado de Gestión de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas”. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano, del código 120.01.09-1. Lo anterior se evidencia en el Líder del Proceso no ha apropiado el acto administrativo donde se le designa como Líder de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 6 de dicha resolución). Esta situación conduce al incumplimiento:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. Art 2.2.4.6.4 El SST debe ser liderado e implementado por el empleador, Art 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Rendición de cuentas.
- Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 5. Liderazgo y participación de los trabajadores/ 5.1 Liderazgo y compromiso.

No Conformidad 6. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST.

No se evidencia, la capacitación y apropiación a los integrantes del COPASST respecto a los riesgos que puedan afectar los resultados previstos y el desempeño en las etapas de implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano. Lo anterior se evidencia que en el SGSST se han identificado cuatro (4) riesgos (incumplimiento legal de aplicación de requisitos legales, afectación de las personas por ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, materialización de sintomatología asociados a factores de riesgos y riesgos asociados cambio climático) que pueden afectar el desempeño de la SST. Esta situación conduce al incumplimiento:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. Art 2.2.4.6.17 Planificación del SG SST, Art 2.2.4.6.26 Gestión del cambio.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Plan Anual de Trabajo
Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018
- Numeral 6.Planificación/ 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades/6.1.1 Generalidades.

No Conformidad 7. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST.

No se evidencia, la apropiación de los integrantes del COPASST respecto a los resultados de las inspecciones planeadas realizada por la ARL y el responsable del SGSST. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano. Lo anterior se evidencia la no socialización del documento de inspecciones planeadas por la ARL con fecha de junio de 2019, con 32 hallazgos

identificados los cuales serán insumos para tomar acciones en la identificación de peligros y valoración de riesgos. Esta situación conduce al incumplimiento:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. Art 2.2.4.6.15 Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, Art 2.2.4.6.23 Gestión de los peligros y riesgos, Art 2.2.4.6.24 Medidas de prevención y control.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 6. Planificación/ 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades/6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos para la SST.

No Conformidad 8. Proceso de Gestión Jurídica

No se evidencia, en la matriz del nomograma v15 actualizada a junio de 2020 la correlación de los requisitos legales establecidos en la resolución 6 de 2019 y la resolución 7 de 2019 que estén asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y no al Sistema de Gestión de la Calidad. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano, asociado a la interacción del Proceso código 110.16.09-1 Gestión Jurídica. Lo anterior se evidencia que algunos actos administrativos que reglamentar y contribuyen al desempeño de la SST están alineados a otro sistema de gestión. Esta situación conduce al incumpliendo:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo 6. Art 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores. Parágrafo: El empleador debe identificar la normatividad.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Matriz legal.
- Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 6. Planificación/ 6.1.3 Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos.

No Conformidad 9. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST.

No se evidencia, la planificación, seguimiento y monitoreo de los objetivos específicos Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano. Lo anterior se evidencia que los seis (6) objetivos con fecha de aprobación del 30 de enero de 2020 por el Comité Institucional de Gestión del Desempeño no están planificados con las directrices de la política de SST y su alineación con al Plan Anual de SST. Esta situación conduce al incumpliendo:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo Art 2.2.4.6.7 Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo y el Art 2.2.4.6.18 Objetivos del SG-SST.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. No aplica.
- Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 6. Planificación/ 6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de la SST.

No Conformidad 10. Proceso de Gestión Talento Humano/ Dirección Territorial Chocó/SGSST.

No se evidencia, que los funcionarios que conforman el COPASST hayan recibido capacitación periódica por parte de la ARL en temas de conceptos, normativas y responsabilidades del Comité. Esto sucede en el Proceso Código: 770, 12,09-1 Gestión del Talento Humano versión 9 de fecha 07/11/2019 asociado a la interacción del SGSST para Dirección Territorial Chocó. Lo anterior se evidencia a través de la información registrada en las actas mensuales de seguimiento por el COPASST para el periodo del mes de junio de 2020. Esta situación conduce al incumpliendo:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6) Art 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores y el Art 2.2.4.6.10 Responsabilidades de los trabajadores, Art 2.2.4.6.11 Capacitación en SST.
- Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Conformación y funcionamiento del COPASST. Estándar Capacitación de los integrantes del COPASST.
- Requisitos de la norma ISO 45001:2018: capítulo 7. Apoyo/ 7.3 Toma de Conciencia.

**No Conformidad 11. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST.**

No se evidencia, la divulgación del contexto estratégico en el marco de factores internos y externos de SST actualizado el cual debe ser apropiado a todos funcionarios y contratistas que contribuyen al objetivo, alcance y ciclo PHVA del proceso de gestión del talento humano. Esto sucede en el Proceso Código: 770, 12,09-1 Gestión del Talento Humano versión 9 de fecha 07/11/2019 asociado en la interacción con el Proceso con Código 140.11.09-1 Comunicación Estratégica. Lo anterior se evidencia mediante acta SIG - 3 con fecha 21 de julio de 2020 asunto: realizar la aprobación del mapa de riesgos de acuerdo alineado al contexto estratégico y aplicación de la metodología de administración de riesgos del SIG. Esta situación conduce al incumpliendo:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo Art 2.2.4.6.14 Comunicación.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Mecanismos de comunicación.
- Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 7.Apoyo/ 7.4 Comunicación.

No Conformidad 12. Proceso de Gestión Talento Humano/SGSST. Proceso de Gestión Documental.

No se evidencia, la correlación de algunos documentos de SST como el reglamento de higiene y seguridad V5 con fecha 22/07/2020, el cual hace parte integral del procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles que actualmente no aparece su publicación y tampoco se encuentra en el listado maestro de información documentada para el SGSST. Esto sucede en el Proceso Código: 770, 12,09-1 Gestión del Talento Humano versión 9 de fecha 07/11/2019 asociado al Proceso Código: 710, 14,09-1 Gestión Documental versión 7 de fecha 07/11/2019. Lo anterior se evidencia que el reglamento de higiene y seguridad hace parte de un salida relacionada con la actividad 7 del procedimiento Implementación y Monitoreo del SG-SST V3; así mismo la matriz de EPP Control de Requisiciones con fecha de publicación septiembre de 2017, la cual no tiene código de identificación ni está asociada a ningún procedimiento. Esta situación conduce al incumpliendo:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6) Art 2.2.4.6.12 Documentación, Art 2.2.4.6.13 Conservación de la información.
- Estándares de la Resolución 312 de 2019. No aplica.
- Requisitos de la norma ISO 45001:2018: capítulo 7. Apoyo/ 7.5 Información Documentada/ 7.5.2 Creación y actualización, 7.5.3 Control de la información documentada.

No Conformidad 13. Procesos Gestión Talento Humano y Gestión Contractual

No se evidencia, criterios, directrices y mecanismos establecidos de manera estandarizada para la etapa precontractual en la identificación y evaluación de las especificaciones en SST, selección y evaluación de proveedores que tengan incidencia en la SST. Esto sucede en el Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano asociado en la interacción del Proceso código 760.10.09-1 Gestión Contractual. Lo anterior se evidencia en el desconocimiento de los controles para asegurar que la compra de bienes (por ejemplo, productos, materiales o sustancias peligrosos, materias primas, equipos) y servicios es conforme con los requisitos de su sistema de gestión de la SST y que pueden tener un impacto en su desempeño. Esta situación conduce al incumpliendo:

- Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo Art 2.2.4.6.27 Adquisiciones, Art 2.2.4.6.28. Contratación.
- Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios. Estándar Evaluación y selección de proveedores y contratistas.
- Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 8. Operación/ 8.1.4 Compras.

**No Conformidad 14. Procesos Gestión Talento Humano / Dirección Territorial Córdoba.**

No se evidencia, la participación del Director Territorial Córdoba (Montería) en la investigación del accidente de trabajo de acuerdo con el evento con fecha del 25/10/2019 “Estando en el patio de la DT Montería e ingresando personal del patio a la sala, se resbaló porque la superficie del piso estaba irregular, pierde el equilibrio y cae sobre su brazo izquierdo, generándole una fractura”. Esto sucede en la Dirección Territorial Córdoba, asociado al Proceso código 770.12.09-1 Gestión del Talento Humano. Lo anterior se evidencia el no cumplimiento a los requisitos establecidos en la metodología de investigación de accidentes de trabajo v1 de fecha 10/06/2019, numeral 4.1 Equipo Investigados “El equipo de investigación deberá estar integrado por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST y el encargado del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Esta situación conduce al incumpliendo:

- a) Requisitos legales del Decreto 1072 de 2015/Capítulo Art 2.2.4.6.32 investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, Art 2.2.4.6.33 Acciones preventivas y correctivas.
- b) Incumplimiento Estándares de la Resolución 312 de 2019. Estándar Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales. Estándar Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Estándar Acciones preventivas y/o correctivas. Estándar Conformación y funcionamiento del COPASST
- c) Incumplimiento Requisitos ISO 45001:2018. Numeral 5. Liderazgo y participación de los trabajadores/ 5.3 roles, responsabilidades y autoridades de la organización. Numeral 10. Mejora/ 10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas.

13. FORTALEZAS Y DEBILIDADES.**13.1 Fortalezas**

- Alto compromiso de la Dependencia de Gestión del Talento Humano, con respecto a la implementación del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los requisitos de la norma ISO 45001:2018 en cada uno de los temas y numerales auditados.
- Alta disposición por el Líder del Proceso, funcionarios y contratistas en la ejecución de la auditoria, remitiendo a tiempo toda la información solicitada y contando con una buena actitud frente al desarrollo de esta.
- Disposición y acotación de instrucciones frente a las recomendaciones realizadas por parte del Equipo Auditor e igualmente disponibilidad de todo el personal para atender la auditoria.
- Compromiso del Equipo de Talento Humano y el enlace responsable SGSST respecto a la documentación y las evidencias presentadas en la auditoria.
- Conocimiento amplio en la página de ruta de la unidad, en lo que respecta al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Generación de instrumentos para el control y seguimiento en la medición de indicadores asociados al Plan Anual de SST.
- Fortalecimiento del SGSST para la implementación de la estrategia respecto a la emergencia sanitaria (Covid-19) la cual fue dirigida a todas la Direcciones Territoriales y procesos del SIG de la Unidad
- Buen liderazgo y toma de conciencia por parte del personal que trabaja Equipo de Talento Humano en cuanto a la socialización de la información y las jornadas de capacitación al interior, en temas referentes al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Organización y divulgación con respecto a la normatividad publicada durante la emergencia sanitaria tanto a nivel territorial como a nivel nacional.

**13.2 Debilidades y Oportunidades de Mejora**

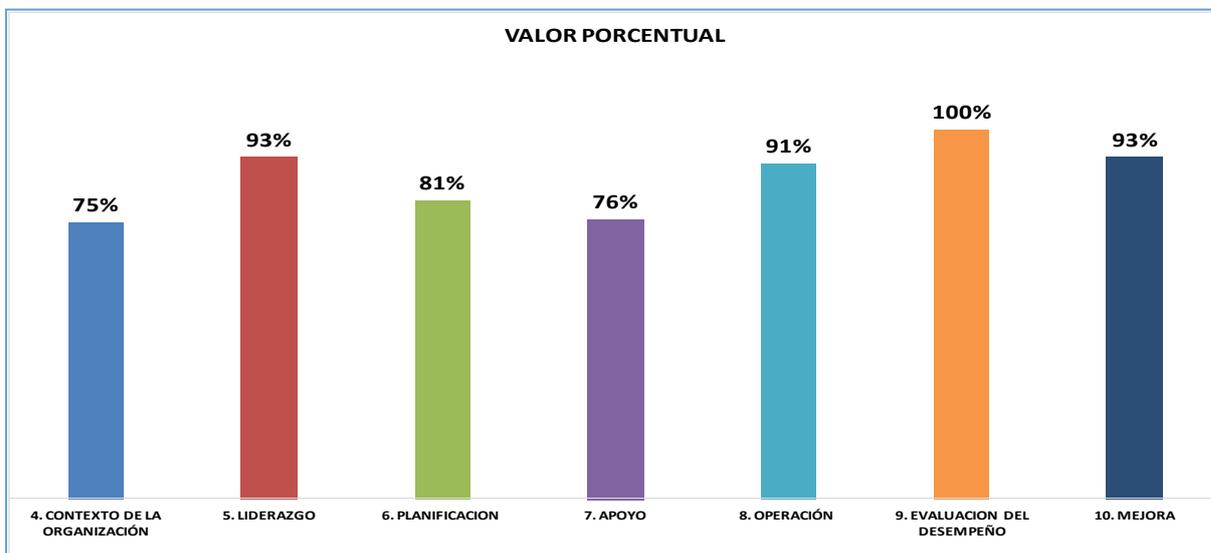
- Fortalecer los roles y responsabilidades de los COPASST de las Direcciones Territoriales para garantizar el cumplimiento normativo y lograr la sostenibilidad del un alto desempeño del Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestionar y coordinar con las Direcciones Territoriales el profesional con licencia vigente SST para fortalecer el desempeño de implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019 y los requisitos ISO 45001:2018 y además garantizar con inmediatez que requiere una situación de accidentalidad y no esperar hasta realizar todo el trámite por parte del nivel central.
- Articular el Plan Anual de SST con las directrices de la Política y su alineación y contribución a los objetivos específicos del SGSST.
- Establecer e implementar estrategias y mecanismos de comunicación para lograr un alto impacto en la apropiación, participación y consulta de los trabajadores hacia el SGSST.

14. RESUMEN ESTADÍSTICO DE AUDITORÍA

A continuación se identifican los resultados de los datos estadísticos generados en la herramienta papel de trabajo de la auditoría interna de SGSST ISO 45001.2018 aplicada al Proceso de Gestión Talento Humano y Líder del SGSST:

a) Cumplimiento de la norma**Tabla No. 1 Porcentaje por numeral de la Norma ISO 45001:2018**

ITEM DE NORMA	VALOR PORCENTUAL
4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	75%
5. LIDERAZGO	93%
6. PLANIFICACION	81%
7. APOYO	76%
8. OPERACIÓN	91%
9. EVALUACION DEL DESEMPEÑO	100%
10. MEJORA	93%

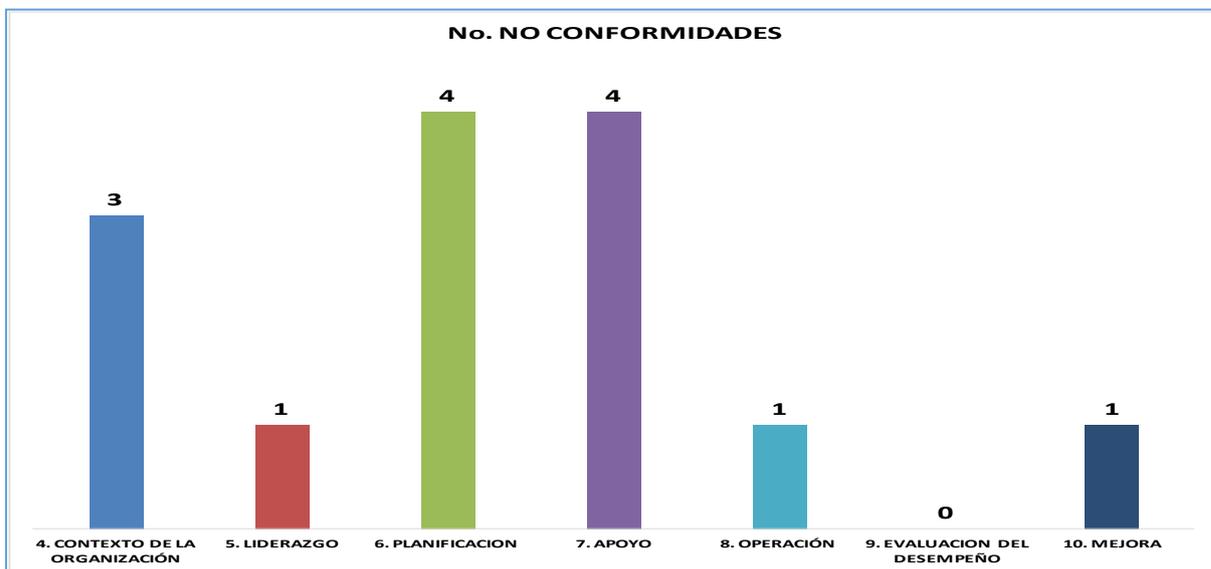
Gráfica No. 1 Porcentaje por numeral de la Norma ISO 45001:2018


Fuente: Herramienta de evaluación auditoría interna SGSST.

Porcentaje promedio del (87%) de cumplimiento del nivel de implementación asociado a los requisitos del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo NTC ISO 45001:2018.

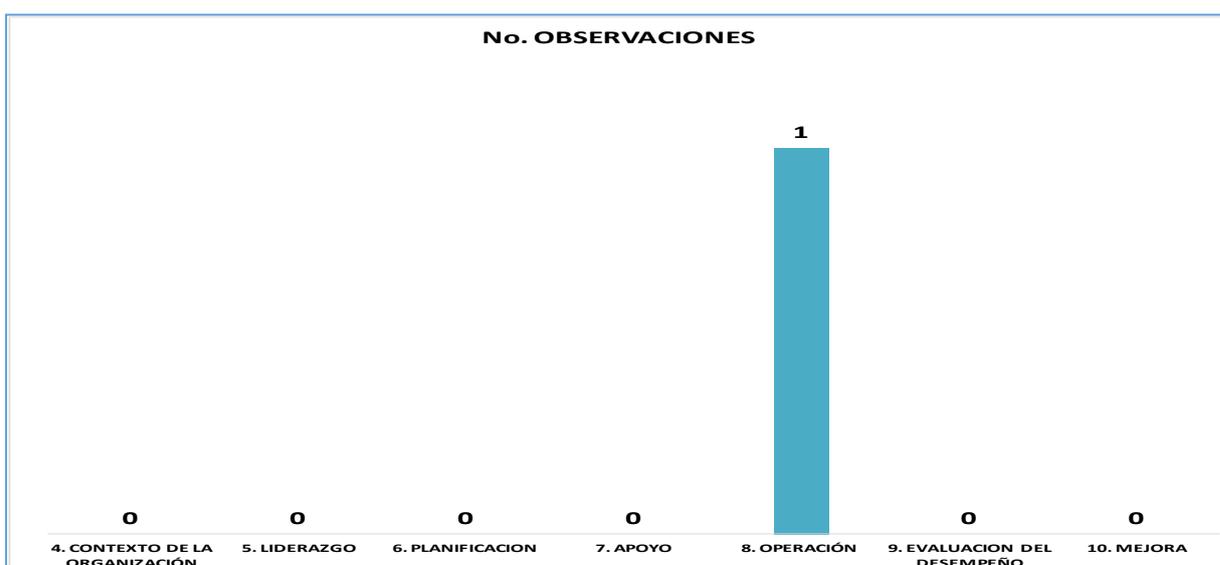
b) Número de No Conformidades y Observaciones
Tabla No. 2 Número de NC y Observaciones

ITEM DE NORMA	NÚMERO DE NO CONFORMIDADES	NÚMERO DE OBSERVACIONES
4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	3	0
5. LIDERAZGO	1	0
6. PLANIFICACION	4	0
7. APOYO	4	0
8. OPERACIÓN	1	1
9. EVALUACION DEL DESEMPEÑO	0	0
10. MEJORA	1	0

Gráfica No. 2 Número de NC


Fuente: Herramienta de evaluación auditoría interna de SGSST.

Se identificaron tres (3) NC en el numeral 4. Contexto de la organización, una (1) en el numeral 5, Liderazgo, cuatro (4) en el numeral 6. Planificación, cuatro (4) en el numeral 7. Apoyo, una (1) en el numeral 8. Operación y una (1) en el numeral 10. Mejora; respecto a la aplicación de la herramienta de evaluación de cumplimiento del nivel de madurez asociado a los requisitos del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo NTC ISO 45001:2018.

Gráfica No. 3 Número de Observaciones


Fuente: Herramienta de evaluación auditoría interna de SGSST.

Se identificaron una (1) Observaciones en el numeral 8. Operación; respecto a la aplicación de la herramienta de evaluación de cumplimiento del nivel de madurez asociado a los requisitos del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo NTC ISO 45001:2018.

En conclusión los requisitos implementados por el Proceso de Gestión Talento Humano y Líder del SGSST asociados al Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo NTC ISO 45001:2018 se establecen en un total de 61 ítems es decir el (80%) de los requisitos de SST a mantener y mejorar continuamente.

Cordialmente;

William Mahecha Hernández
Auditor líder

Carlos Arturo Ordoñez Castro
Jefe Oficina de Control Interno

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
1	30/05/2014	Creación del formato
2	24/02/2015	Se adicionó el número de auditoria, la definición de cada una de términos, la agenda de la auditoria, informe de la auditoria, conformidad, aspectos positivos, fortalezas, oportunidades de mejora, observaciones, no conformidades, ficha técnica y responsables de la auditoria.
3	6/11/ 2015	Se reestructura la presentación de la no conformidad
4	26/07/2017	Se modifica el nombre del formato de acuerdo con el procedimiento.se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno
5	22/05/2018	Se modifica formato de acuerdo a nuevos lineamientos del Jefe de la Oficina de Control Interno, se eliminan cuadros en Excel.