República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

**NOTA INTERNA**

2021-260.8.1.63

Palmira, 13 / Mayo / 2021

**Municipio de Palmira**
**Área de Correspondencia y Archivo**
NI20210001709
**FECHA:** 13 Mayo 2021 6:10 PM
**Tipo:** Correspondencia Interna
**Remitente:** CC 16280501 JOSE HUMBERTO PACHECO VELASCO [OFICINA DE CONTROL INTERNO]
**Usuario:** JASANCHEZ Folios:

PARA: **JUAN DIEGO CÉSPEDES LOPEZ**
Secretario de Desarrollo Institucional
**BEATRIS EUGENIA OROSCO PARRA**
Subsecretaria de Gestión de Talento Humano

DE: **JOSE HUMBERTO PACHECO VELASCO**
Jefe Oficina de Control Interno

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| PARA SU INFORMACIÓN | X | ENVIAR PROYECTO DE RESPUESTA | | FAVOR DAR CONCEPTO | |
| DAR RESPUESTA Y ENVIAR COPIA | | ENCARGARSE DEL ASUNTO | | FAVOR TRAMITAR | |
| ENTERARSE Y DEVOLVER | | DILIGENCIAR Y DEVOLVER | | OTRO | |

**Asunto:** Informe de auditoría interna anual al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG–SST - vigencia 2020.

Cordial Saludo.

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de evaluación y seguimiento, Se permite enviar para su conocimiento y fines pertinentes el informe de auditoría interna anual al SG–SST - vigencia 2020 con los resultados de lo verificado, hallazgos y concusiones referentes SG–SST implementado por la administración. Cualquier Inquietud en el término de (5) cinco días hábiles será atendida por esta oficina, finalizado este tiempo el informe quedará en firme. Agradeciendo la atención prestada.

Cordialmente

**JOSÉ HUMBERTO PACHECO VELASCO**
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: Oscar Eduardo Escobar García - Alcalde Municipal

Proyectó: Raul López Cardona - Profesional Especializado Grado 05
Julian Andres Sanchez Vidal - Profesional Universitario Grado 1
Revisó: José Humberto Pacheco Velasco - Jefe Oficina de Control Interno
Aprobó: José Humberto Pacheco Velasco - Jefe Oficina de Control Interno

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**PROGRAMA ANUAL DE AUDITORIAS**

# INFORME DE AUDITORIA INTERNA ANUAL AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG–SST - VIGENCIA 2020

**JOSE HUMBERTO PACHECO VELASCO**
**Jefe de la Oficina de Control Interno**

**Auditores**

**RAUL LOPEZ CARDONA**

**JULIAN ANDRES SANCHEZ VIDAL**

**PALMIRA – FEBRERO - 2021**

## CONTENIDO

**1 INFORMACIÓN GENERAL.**

**1.1 ALCANCE**

**1.2 FECHA DE LA AUDITORIA**

**1.3 CRITERIOS**

**1.4 TIPO DE AUDITORIA**

**1.5 AUDITOR LIDER**

**2 OBJETIVOS DE LA AUDITORIA**

**3 CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA**

**3.1 LIMITACIONES**

**3.2 ACTIVIDADES**

**3.3 ASPECTOS RELEVANTES**

**3.4 DESCRIPCION**

**3.4.1 FORTALEZAS**
**3.4.2 NO CONFORMIDADES**

**3.5 OPORTUNIDADES DE MEJORA**

**3.6 DESCRIPCIÓN DE LAS NO CONFORMIDADESCONCLUSIONES GENERALES**

**1.1 ALCANCE:** Desde la elaboración del Plan Anual de Trabajo del Sistema, hasta la presentación del Informe de Rendición de Cuentas, auditando 10 procesos institucionales, para determinar el avance en el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

**1.2 FECHA DE LA AUDITORIA**:
**En preparación**: 01 a 04 diciembre de 202020
**Aviso y apertura de auditoria**: 07 de diciembre de 2020
**En campo:** 07 de diciembre al 29 de diciembre de 2020

**1.3 CRITERIOS**: Procesos, procedimientos y demás instrumentos asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con corte al 30 de septiembre del 2020, y el Plan Anual de Trabajo de la vigencia 2019. Para la realización de la auditoría: Criterios normativos: Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Resolución 2404 de 2019. El artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Resolución 666 del 24 de abril de 2020 adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus Covid-19

**1.4 TIPO DE AUDITORIA**: De Cumplimiento

**1.5 AUDITOR LIDER:**

| | | |
|---|---|---|
| 01 | AUDITOR LIDER | RAUL LOPEZ CARDONA |
| 02 | AUDITOR ACOMPAÑANTE | JULIAN ANDRES SANCHEZ VIDAL |

## 2. OBJETIVO DE LA AUDITORIA.

Efectuar seguimiento al avance de cumplimiento y la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, considerando la verificación de la elaboración e implementación de los Protocolos de Bioseguridad establecidos conforme a la Resolución 666 de 2020.

## 3. CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA:

### 3.1 LIMITACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA AUDITORIA:

Se presenta como limitación la modalidad virtual, de no acceder a las carpetas físicas, pues se están desarrollando las actividades desde el trabajo en casa, como medida preventiva obligatoria adoptada por el Gobierno Nacional ante la Emergencia de COVID 19.

## 3.2 ACTIVIDADES DESARROLLADAS

## ACTIVIDAD

1. REUNION DE PLANIFICACION DE LA AUDITORIA
2. ELABORACION DEL PLAN DE AUDITORIA
3. REUNION CON LIDERES DE LOD PROCESOS TENIENDO EN CUENTA EL OBJETIVO Y ALCANCE
4. REUNION DE AUDITORES
5. PREPARACION DE PAPELES DE TRABAJO
6. AVISO DE AUDITORIA
7. REUNION DE APERTURA DE LA AUDITORIA
8. DESARROLLO DE AUDITORIA – VIAL VIRTUAL

## 3.3 ASPECTOS RELEVANTES

Se orienta la auditoria que incluye preguntas respecto a protocolos de bioseguridad en los procesos de la entidad.

10 dependencias intervenidas en el proceso auditor: Desarrollo Institucional, Salud, Comunicación Pública, Educación. Infraestructura, Gobierno, Integración Social, Hacienda, Tránsito y Transporte, Participacion Comunitaria.

Conforme al Parágrafo 2 del Artículo 28 de la Resolución 312 de 2019 nuestra entidad registrará las autoevaluaciones y los planes de mejora de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de manera paulatina y progresiva en los formatos establecidos correspondientes a la autoevaluación y los planes de mejora el enlace www.fondoriesgoslaborales.gov.co – botón autoevaluación y plan de mejoramiento - (información de los años 2019 y 2020). El Municipio de Palmira evidenció que ha realizado la autoevaluación de su SG-SST para vigencia de 2020, conforme a la tabla de valores y calificación de los Estándares Mínimos del Sistema, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en la mencionada Resolución, la cual arroja un resultado total de 71,00%.

## 3.4 DESCRIPCION DE LAS FORTALEZAS Y NO CONFORMIDADES

### 3.4.1 FORTALEZAS

En el marco de auditoria al Proceso de Gestión de Talento Humano se evidenciaron las siguientes fortalezas:

* Cuentan con la información en expedientes, publicada en la página web de la entidad.

* Existe un equipo competente para cumplir con los planes y programas asociados al Proceso y a la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Se evidenció el Plan de Trabajo Anual y el Programa de Capacitación SG-SST 2020.

* La entidad aplica la publicidad para el acceso a la información de los programas, planes y proyectos del Sistema de Gestion que adelanta Talento Humano (a todos los servidores públicos y contratistas). a través de sus canales de comunicación (página web, intranet, correos electrónicos).

* Se evidencia la implementación del SG-SST al interior de las dependencias auditadas con avances en los cumplimientos de los requisitos reglamentarios establecidos en el Decreto 1443 de 31 de julio de 2014, y sus versiones actualizadas Decreto 1072 en su versión actualizada del 15 de abril de 2016 y Resolución 312 de 2019.

* Se identifica por parte de los 10 procesos auditados conocimiento general del SG-SST y cómo funciona. Los líderes de procesos y sus equipos del trabajo conocen el acto administrativo mediante el cual se generó la política del sistema al interior de la entidad.

* Se observan acciones de actualización referentes al conocimiento de las políticas y aplicabilidad del SG-SST en los sitios de trabajo de acuerdo con las circulares emitidas Subsecretaria de Gestión de Talento Humano.

* Se pudo evidenciar la captación de las indicaciones y directrices de seguridad y salud en el trabajo emitidas por la alta gerencia y la Subsecretaria de Gestión de Talento Humano para ejecución segura de las funciones propias del servidor público durante la emergencia sanitaria producida por el Covid-19.

* Se pudo identificar articulaciones con las dependencias de Salud y Comunicación en las actividades de transmitir y socializar de manera fluida la información para el uso de los implementos de protección personal durante la emergencia sanitaria producida por el Covid-19.

* Se evidencia que la mayoría los proceso tienen identificado en una matriz los peligros existentes a los están expuestos los funcionarios públicos y contratistas de la entidad en su sitios o lugares de trabajo.

* Se observan acciones de gestión del cambio que han permitido la generación de estrategias e implementación de indicadores nuevos o ajustes a los existentes al interior de los procesos auditados.

* Se logra identificar en los diferentes procesos auditados la caracterización de la población de servidores públicos de acuerdo a parámetros de edad, trabajo en casa y morbilidades que permite toma

de medidas para ejecutar actividades propias de la función pública de manera adecuada durante la emergencia sanitaria producida por el Covid-19.

* Avance de la implementación del Protocolo de Bioseguridad de acuerdo con la Resolución No. 666 de 2020, es del 94,8%.

## 3.5 NO CONFORMIDADES

* Se encuentra desinterés en uno de los 10 procesos auditados para la implementación adecuada del SG-SST al interior de sus dependencias. Lo que no es conforme con el artículo segundo numeral 4 de la Resolución 296 de 2019 de la Alcaldía de municipal de Palmira que actualizo la política integral del Sistema de Gestión de seguridad y salud en la administración; que establece que los estamentos directivos deberán asegurarse de la divulgación, comprensión y cumplimento de la política de SG-SST. Esto puede causar la materialización de accidentes de trabajo que atenten contra el bienestar físico, social y mental del personal de la dependencia.

* Dentro del Sistema de Gestión los recursos asignados no son suficientes y no permiten cumplir con eficacia y eficiencia las actividades o acciones que son necesarias para tener un adecuado cumplimiento del Plan de Trabajo. (Falta de adecuación de mobiliario y espacios laborales acordes al riesgo osteo muscular)

* Escaso recurso humano para desarrollar y apoyar las acciones o actividades que contribuyen con el desarrollo del SG-SST. (médico especialista en salud ocupacional, nutricionista, enfermera, deportólogo, psicóloga) Hasta diciembre de 2020 se queda sin responsable, y deberán reasignar un contratista.

* No se evidencia la creación de los sistemas de vigilancia epidemiológica tales como Químicos Auditivo Osteo muscular Psicosocial Visual Y Biológico.

* Aunque el Plan de Trabajo Anual ha sido construido y existe, no se evidencia la formulación de un Plan de Acción para éste, que permita la autoevaluación orientada a la medición del avance del cumplimiento de metas cuantitativas y cualitativas y objetivos propuestos para la vigencia 2020.

## 3.6 OPORTUNIDADES DE MEJORA

* Realizar los estudios de puesto de trabajo - riesgo ergonómico y mejoras según los resultados de informes.

* Gestionar la asignación presupuestal requerida para el desarrollo de las actividades del SGSST. Es decir, se deben garantizar los recursos y las acciones para el funcionamiento y mejoramiento del Sistema.

* Intervención oportuna a la medición de Clima Laboral y riesgos psicosocial

* Adquirir un software en SST para gestionar, controlar y dar cumplimiento a los requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## 3.7 CONCLUSIONES GENERALES:

* Se evidenció el Plan de Trabajo Anual y el Programa de Capacitación SG-SST 2020.

* La entidad aplica la publicidad para el acceso a la información de los programas, planes y proyectos del Sistema de Gestion que adelanta Talento Humano (a todos los servidores públicos y contratistas). a través de sus canales de comunicación (página web, intranet, correos electrónicos).

* Se identifica que el 90% de los procesos auditados tienen conocimiento general del SG-SST y cómo funciona. Los líderes de procesos y sus equipos del trabajo conocen el acto administrativo mediante el cual se generó la política del sistema al interior de la entidad.

* Se evidencia que la mayoría los proceso tienen identificado en una matriz los peligros existentes a los están expuestos los funcionarios públicos y contratistas de la entidad en su sitios o lugares de trabajo.

* Existe compromiso de los servidores y los directivos de la entidad, dando cumplimiento a las instrucciones contenidas en Circulares 017 y 018 de 2020 del Ministerio del Trabajo.

* Se evalúa el impacto del COVID-19 en la entidad, adaptándose a las medidas de prevención y control para mitigar el riesgo de contagio.

* La ARL Colmena ha apoyado fuertemente, brindando asesoría básica para el desarrollo del Sistema, llevando a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que se conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos. Prestan asesoría en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* Generación de una conciencia de recordación de la importancia del SGSST en los funcionarios de la Administración Municipal: altas asistencia a las actividades programadas de manera virtual.

* La línea estratégica (Alta Dirección, Comité de Gestión y Desempeño y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno) entregó respuestas y acciones concretas y oportunas respecto a la

emergencia sanitaria, ajustando varios de los procesos, procedimientos y actividades en nuestra Entidad, en favor del bienestar de los servidores, logrando la permanencia y continuidad operativa y administrativa (especial atención en la declaración de la emergencia de salud pública).

* La revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección (en adelante A.D.), se ha enfocado a realizar actividades para la toma de decisiones, permitiendo garantizar la mejora continua del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y el avance en la implementación del sistema. Lo anterior, sustentado en resultados como la implementación del 86% del Plan Anual en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo e implementación del 94,8% del Protocolo de Bioseguridad de acuerdo con la Resolución No. 666 de 2020. A pesar de lo anterior, se observa que la A.D. no ha direccionado los recursos suficientes que garanticen de manera razonable un mejor cumplimiento en eficiencia y eficacia en la implementación del Sistema para alcanzar los resultados esperados.

* En el avance de cumplimiento en el 86% del Plan Anual, se evidencia la implementación de los estándares mínimos: la elaboración del Plan Anual de Trabajo, capacitación en SG-SST, realización exámenes médicos ocupacionales, control a peligros y riesgos, afiliación al Sistema de Seguridad Social, persona asignada para responsabilidad del SG-SST.

* El proceso ha aprobado la elaboración del informe de rendición de cuentas, presentado a la Alta Dirección consignando las actividades realizadas por la Oficina de Talento Humano respecto al programa de seguridad y salud en el trabajo. Este documento muestra los avances del Implementación Plan Anual y del Protocolo de Bioseguridad.

* El Plan Estratégico de Talento Humano (Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH) incluye el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**RAÚL LÓPEZ CARDONA**
Auditor Líder

**JULIÁN ANDRÉS SÁNCHEZ VIDAL**
Auditor Acompañante

**VoBo. JOSÉ HUMBERTO PACHECO V.**
Jefe Oficina de Control interno

Elaboró: Raúl López. Profesional E-5 –Julian Andres Sanchez V. Profesional G-1
Transcribió: Raúl Lopez. Profesional E-5
Aprobó: José Humberto Pacheco Velasco – Jefe Oficina de Control Interno