

8150-OFICI-

2018IE0159443

Bogotá, D.C. 12 de diciembre de 2018

Señor Brigadier General
JORGE LUIS RAMIREZ ARAGON
Director General
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC
Ciudad

RECIBIDO
DIRECCIÓN GENERAL

13 DIC 2018

Hora 09:00 Am
Firma Dga Cepeda Peris

Asunto: Informe definitivo Auditoría a la Subdirección de Talento Humano

En cumplimiento del Programa Anual de Auditoria 2018 la Oficina de Control Interno adelantó esta auditoría, para lo cual se surtieron todas las etapas previstas, culminado así con este informe final del cual remito copia.

Como resultado de esta auditoría se evidencio un (1) hallazgo y una serie de debilidades, de las cuales se resalta que:

- Si bien se observa una mejora en la disposición de los funcionarios de la Subdirección de Talento Humano con respecto a la elaboración y ejecución del mapa de riesgos institucional, se requiere un mayor compromiso y participación de aquellos grupos que por su labor al interior del proceso tienen una exposición importante a la materialización de riesgos de gestión y corrupción.
- Alta rotación de personal responsable de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Regionales y Establecimientos de Reclusión, situación que afecta la continuidad y seguimiento de los programas establecidos.
- La Escuela Penitenciaria Nacional cuenta con torre de alturas para brindar capacitación y certificación en el trabajo de alturas, pero no cuenta con funcionarios certificados para su desarrollo e implementación en el Instituto.
- La Sede central del Instituto no cuenta con alarma de emergencias, faltan kits de emergencias y señalización que permitan atender de manera oportuna y adecuada un acontecimiento.

Le comento además, que el hallazgo enunciado fue retirado, debido a que la Subdirección de Talento Humano efectuó las acciones correctivas de manera oportuna lo cual subsano la situación encontrada, por lo tanto, no es necesario elaborar el plan de mejoramiento, sin embargo, es importante corregir las

Oscar
De 13/11/18

debilidades expresadas y tener en cuenta las recomendaciones expuestas en el informe adjunto.

Cordialmente,



Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR
Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe en catorce (14) folios

Revisado por: Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR

Elaborado por: Nelson Javier Acosta N. Coordinador Grupo Evaluación y Seguimiento

Fecha de elaboración: 12 de diciembre de 2018

Archivo: G:\2018\Auditorias\Auditoria Subdireccion de Talento Humano\Oficio envio Informe definitivo Subdireccion de Talento Humano 2018 (direccion).docx

8150-OFICI-

2018IE0159443

Bogotá D.C., 12 de diciembre de 2018

Doctora

LUZ MYRIAM TIERRADENTRO C.

Jefe Subdirección de Talento Humano

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC

Ciudad

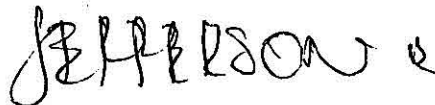
Asunto: Informe definitivo Auditoría a la Subdirección de Talento Humano

Cordial Saludo:

Comedidamente me permito entregar el informe definitivo de la auditoría realizada en la Subdirección de Talento Humano en octubre del presente año, esto con el fin, de que realicen las acciones de mejora tendientes a corregir y fortalecer la gestión revisada durante el presente ejercicio auditor.

Informamos además, que el hallazgo enunciado en el informe preliminar queda retirado, esto teniendo en cuenta las acciones correctivas llevadas a cabo por el proceso que de manera oportuna subsano la situación encontrada, por lo tanto, no es necesario elaborar el plan de mejoramiento, sin embargo, como ya se enunció anteriormente, es importante corregir las debilidades expresadas y tener en cuenta las recomendaciones expuestas en el informe adjunto.

Cordialmente,



Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR
Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe en catorce (14) folios

Revisado por: Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR

Elaborado por: Nelson Javier Acosta N. Coordinador Grupo Evaluación y Seguimiento

Fecha de elaboración: 12 de diciembre de 2018

Archivo: G:\2018\Auditorias\Auditoria Subdireccion de Talento Humano\Oficio envio Informe definitivo Subdireccion de Talento Humano 2018 (auditado).doc

INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA

| | |
|----------------------------|---|
| NOMBRE DEL AREA O PROCESO: | Subdirección de Talento Humano Proceso de Gestión del Talento Humano |
| RESPONSABLE: | Luz Myriam Tierradentro C. |
| AUDITOR LIDER: | Nelson Javier Acosta Naranjo |
| EQUIPO AUDITOR | Mayor (RA) Jeferson Erazo Escobar Andrea del Pilar Zapata Carmona |
| FECHA DE LA AUDITORIA: | Octubre 2018 |

Objetivo

Realizar una Auditoría Interna con enfoque de riesgos, con el fin de identificar las debilidades y fortalezas de los controles implementados y la gestión adelantada en el proceso, en el marco de las disposiciones normativas que regulan su operatividad; con miras a fortalecer el Sistema de Control Interno y promover la mejora continua en la Entidad.

Alcance

Gestión y resultados obtenidos en el proceso de Gestión del Talento Humano relativos al plan de acción, gestión del riesgo, autoevaluación del proceso, indicadores; cumplimiento de funciones del grupo de seguridad y salud en el trabajo durante la vigencia 2018.

Criterios Utilizados

Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 "Por la cual se desarrolla la estructura orgánica del nivel central y se determinan los grupos de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC", Estándares Mínimos del SG-SST - Resolución 1111 de 27 de marzo de 2107 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes", Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
Otros: Caracterización de Proceso de Gestión del Talento Humano, Código PM-SP-C04. - Plan de acción Institucional Vigencias 2018. - Guía Metodológica para la Administración de Riesgos PE-PI-G06. - PE-PI-P03 V01, Procedimiento Autoevaluación para los Procesos del Sistema de Gestión Integrado.

Fortalezas

- Buena disposición con el equipo auditor por parte de los responsables y funcionarios de la Subdirección de Talento Humano.

Debilidades

- Si bien se observa una mejora en la disposición de los funcionarios de la Subdirección de Talento Humano con respecto a la elaboración y ejecución del mapa de riesgos institucional, se requiere un mayor compromiso y participación de aquellos grupos que por su labor al interior del proceso tienen una exposición importante a la materialización de riesgos de gestión y corrupción.

- Alta rotación de personal responsable de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Regionales y Establecimientos de Reclusión, situación que afecta la continuidad y seguimiento de los programas establecidos.
- La Escuela Penitenciaria Nacional cuenta con torre de alturas para brindar capacitación y certificación en el trabajo de alturas, pero no cuenta con funcionarios certificados para su desarrollo e implementación en el Instituto.
- La Sede central del Instituto no cuenta con alarma de emergencias, faltan kits de emergencias y señalización que permitan atender de manera oportuna y adecuada un acontecimiento.

Hallazgos

SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

MAPA DE RIESGOS

La Subdirección de Talento Humano cuenta con veintiséis (26) riesgos en su mapa de riesgos, veintidós (22) de gestión y cuatro (4) de corrupción.

Durante el proceso de revisión por parte del equipo auditor se evidencio:

HALLAZGO No. 01 INCUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RIESGO RESIDUAL ESTABLECIDOS POR FUNCION PUBLICA Y ADOPTADOS POR EL INPEC - HALLAZGO ADMINISTRATIVO

SITUACIÓN ENCONTRADA.

Durante la revisión del Mapa de Riesgos de Corrupción de la Subdirección de Talento Humano, se evidencio que la medición correspondiente al riesgo residual de los riesgos de corrupción:

- *“Aplicación indebida de normatividad y procedimientos relacionadas con la gestión del talento humano en beneficio propio o de terceros.”*
- *“Reconocimiento de salarios y/o prestaciones sociales sin el cumplimiento de requisitos legales a favor de un tercero.”*

No se realizó adecuadamente, esto debido a que después de controles la valoración de probabilidad e impacto antes de controles (riesgo inherente), es igual a la valoración de probabilidad e impacto después de controles (riesgo residual), tal y como se observa a continuación:

Ilustración 1. Mapa de Riesgos de Corrupción INPEC 2018 – P. Gestión Talento Humano

| RIESGO | ANÁLISIS DEL RIESGO | | | | RIESGO RESIDUAL | | | |
|--------|---|--------------|---------|----------------|-----------------|---------|----------------|----------------------|
| | CLASE RIESGO | PROBABILIDAD | IMPACTO | ZONA DE RIESGO | PROBABILIDAD | IMPACTO | ZONA DE RIESGO | PERIODO DE EJECUCIÓN |
| 10 | Aplicación indebida de normatividad y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano en beneficio propio o de terceros | Corrupción | 3 | 20 | | | | |
| 22 | Reconocimiento de salarios y/o prestaciones sociales sin el cumplimiento de requisitos legales a favor de un tercero | Corrupción | 4 | 20 | | | | Trimestral |
| 23 | Aprobación de capacidad de endeudamiento inexistente a favor del funcionario | Corrupción | 4 | 10 | | | | Diario |
| 24 | Manipulación de información y documentación de las historias laborales para beneficio propio o de terceros | Corrupción | 3 | 10 | | | | Diario |

Fuente: PE-PI-G06 guía metodológica para la administración de riesgos – ISOLUCION

Esta situación, va en contravía de lo enunciado en el numeral 6 del título 3.2.1 Tipos de controles de la PE-PI-G06 guía metodológica para la administración de riesgos del INPEC, en la cual se menciona que:

Si la solidez del conjunto de los controles es débil, este no disminuirá ningún cuadrante de impacto o probabilidad asociado al riesgo. Tratándose de riesgos de corrupción únicamente hay disminución de la probabilidad, es decir, para el impacto no opera el desplazamiento.

(...) (Subrayado nuestro)

Ilustración 2. Matriz Evaluación de riesgos

| Probabilidad de ocurrencia | PROBABILIDAD | P | ZONA DE RIESGO | | | | | |
|----------------------------|--------------|-------------|----------------|-------|----------|-------|------------|--|
| | 5 | Casi seguro | 5 | | | | | |
| 4 | Probable | 4 | | | | | | |
| 3 | Moderado | 3 | | | | | | |
| 2 | Improbable | 2 | | | | | | |
| 1 | Raro | 1 | | | | | | |
| | | | Insignificante | Menor | Moderado | Mayor | Calamitoso | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | | | IMPACTO | | | | | |

Fuente: PE-PI-G06 guía metodológica para la administración de riesgos – ISOLUCION

Es decir, la valoración realizada y que da como resultado el riesgo residual no cumple con lo establecido en la guía reseñada anteriormente, ya que es probable que dichos controles no sean efectivos y por ende no exista disminución en la probabilidad de ocurrencia de los riesgos de corrupción enunciados en el presente hallazgo.

Como consecuencia de ello, la materialización de los dos (2) riesgos de corrupción es altamente previsible, debido a que no se está dando un adecuado tratamiento y control, debido a que los controles allí enunciados y valorados no cumplen con el objetivo de mitigar la ocurrencia del mismo.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO.

Con base a la situación encontrada, se evidencia que para los riesgos de corrupción del proceso de Gestión Talento Humano:

- “Aplicación indebida de normatividad y procedimientos relacionadas con la gestión del talento humano en beneficio propio o de terceros.”
- “Reconocimiento de salarios y/o prestaciones sociales sin el cumplimiento de requisitos legales a favor de un tercero.”

No se realizó un adecuado tratamiento y valoración al riesgo residual de los mismos, incumpléndose con ello lo enunciado en el numeral 6 del título 3.2.1 Tipos de controles de la PE-PI-G06 guía metodológica para la administración de riesgos.

Por tanto, la administración y control de los riesgos de corrupción anteriormente mencionados no se realiza de manera efectiva, lo cual aumenta la probabilidad de

ocurrencia de los mismos con el correspondiente impacto catastrófico para el proceso y la entidad.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES POR PARTE DEL AUDITADO RESPECTO AL INFORME PRELIMINAR

Con base a la respuesta al informe preliminar de la presente auditoria, remitida por el auditado mediante comunicación 85107-SUTAH-GOPRO-2018IE155721 del 4 de diciembre de 2018, en la cual se menciona que *“me permito informar que esta subdirección los días 3, 4, 5, 8, 11, 17, 19 y 24 de octubre de 2018 realizo la actualización del mapa de riesgos en mesas de trabajo organizadas por la oficina asesora de planeación con base a la nueva guía para la administración del riesgo del DAFP.”* y termina diciendo *“por lo anterior se adjunta el mapa de riesgos de corrupción que se actualizo en las mesas de trabajo donde se evidencia que después de los controles el impacto y probabilidad del riesgo residual disminuyo respecto al riesgo inherente.”*

Por lo tanto, el equipo auditor evidencia que los funcionarios de la subdirección de talento humano intervinientes en dicha labor, efectuaron una acción correctiva a la situación anómala encontrada, la cual tuvo la incidencia suficiente para subsanar la no conformidad en mención, por consiguiente, el equipo auditor **RETIRA** el presente hallazgo administrativo.

GRUPO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La metodología empleada consistió en entrevistas, verificación en sitio y muestreo de las actividades, asimismo de la revisión de documentos y registros como parte del proceso.

Para el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se revisó el cumplimiento de las funciones asignadas por el INPEC, con alcance vigencia 2018, lo cual previa lista de chequeo conforme a la normatividad establecida, se logró evidenciar el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sin embargo se encontraron falencias respecto de algunos aspectos, los cuales merecen ser observados en aras de realizar sobre estos una mejora en el proceso.

La lista de verificación fue la siguiente:

| No | Requisito / Criterio a verificar | Pregunta o concepto a validar | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|--|---|--------|---------------------|-----------|
| 1 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6.12 Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, 2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST | Está documentada las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST en el INPEC | X | | |
| 2 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.5 Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente. Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo. Art 97, Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 1. Proponer, divulgar, actualizar, implementar y evaluar la política de seguridad y salud en el trabajo, prevención del consumo de tabaco alcohol y drogas y gestión ambiental | Está establecido por escrito la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) en el INPEC? | X | | |
| 3 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6 Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos: 1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales. | La política de SST hace parte de las políticas de gestión de la empresa? | X | | |

| No | Requisito / Criterio a verificar | Pregunta o concepto a validar | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|---|--|--------|---------------------|-----------|
| 4 | Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente | Tiene alcance a todas dependencias de la sede central, ESPN, regionales y ERON; tiene alcance a todos los funcionarios y contratistas? | X | | |

| No | Requisito / Criterio a verificar | Pregunta o concepto a validar | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|---|--|--------|---------------------|-----------|
| 5 | Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente | Los funcionarios y contratistas del INPEC conocen la política de SST, como fue comunicada? (Evidencias) | X | | |
| 6 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6.12 Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones | Está documentado los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones; | X | | |
| 7 | Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente | La política de SST fue comunicada al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo | X | | |
| 8 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6.18 Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen. | Están definidos los objetivos del SGSST, están documentados, firmados y comunicados a todos los funcionarios del INPEC? | X | | |

| No | Requisito / Criterio a verificar | Pregunta o concepto a validar | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|--|--|--------|---------------------|-----------|
| 9 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018, Art 97, Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 3. Planificar, implementar, evaluar y establecer acciones de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto. | Se ha definido una metodología para planificar, implementar, evaluar y establecer acciones de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto. | X | | |
| 10 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad | Está documentada la evaluación inicial? | X | | |

| Nº | Requisito / Norma | Indicador / Concepto | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|--|--|--------|---------------------|-----------|
| | y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente | | | | |
| 11 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6.16 Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente | Se identificaron las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual? Esta evaluación fue realizada por personal idóneo? | X | | |
| 12 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: 5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | Está documentado el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios; está firmado y comunicado en el INPEC? | X | | |
| 13 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito:2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | Está definido los indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | X | | |
| 14 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Cada indicador debe contar con una ficha técnica | Están documentadas las fichas técnicas de los indicadores? | X | | |

| No | Requisito / Criterio a verificar | Pregunta o concepto a validar | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|--|--|--------|---------------------|-----------|
| 15 | <p>DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos: 6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.</p> | <p>Está definido el método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas</p> | X | | |
| 16 | <p>DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos: 9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;</p> | <p>Existe el procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención</p> | X | | |
| 17 | <p>DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6.20 Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos: 10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización</p> | <p>Existe el plan para prevención y atención de emergencias en la organización</p> | X | | |
| 18 | <p>DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos: 11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.</p> | <p>Existe el plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.</p> | X | | |
| 19 | <p>DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo</p> | <p>Los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el INPEC realizaron el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen el certificado de aprobación?</p> | X | | |

| No | Requisito / Criterio / Norma | Seguimiento | Cumple | No Cumple |
|----|---|--|--------|-----------|
| 20 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros 6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad; | Se han desarrollado las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad? | X | |
| 21 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto. | Se ha cumplido con los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de seguridad. | X | |
| 22 | Resolución 1111 de 2107. Artículo 4°. Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Alta Dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Cuál es el avance de Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | X | |
| 23 | Resolución 1111 de 2107. Artículo 17. Plan Estratégico de Seguridad Vial. Todo empleador que se encuentre obligado a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial deberá articularlo con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Está documentado y como se articula el Plan Estratégico de Seguridad Vial con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | X | |
| 24 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6.28 Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. | Existen disposiciones en la contratación que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo del INPEC, por parte de los proveedores y contratistas | X | |
| 25 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo 9. Socializar y promover con los funcionarios el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto | Cómo se ha socializado y promovido en los funcionarios del INPEC el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto | X | |

| No | Requisito / Criterio a verificar | Pregunta o concepto a validar | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|---|--|--------|---------------------|-----------|
| 26 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 7.</u> Vigilar la ejecución y cumplimiento de las obligaciones legales de la ARL con el Instituto. | Cómo se vigila la ejecución y cumplimiento de las obligaciones legales de la ARL con el Instituto. | X | | |
| 27 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 8.</u> Orientar y acompañar al Instituto para atender los requerimientos en materia de riesgos laborales. | Como es la orientación y acompañamiento al Instituto para atender los requerimientos en materia de riesgos laborales. | X | | |
| 28 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 6.</u> Diseñar implementar y evaluar programas de promoción y prevención, de vigilancia epidemiológica con base al ausentismo laboral de origen profesional. | Cuáles son los programas de promoción y prevención, de vigilancia epidemiológica con base al ausentismo laboral de origen profesional, que se evalúa y que acciones de mejoramiento se han implementado. | X | | |
| 29 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 10.</u> Elaborar y mantener actualizado el programa de ausentismo laboral de acuerdo con la información reportada por los grupos de la Subdirección de Talento Humano. | Cuál es el programa de ausentismo laboral en la subdirección de TH con qué frecuencia se actualiza. | X | | |
| 30 | DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, Art. 2.2.4.6.22. <u>Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.</u> Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad | Como se analizan los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad y que acciones se han definido | X | | |
| 31 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 1.</u> Proponer, divulgar, actualizar, implementar y evaluar la política de seguridad y salud en el trabajo, prevención del consumo de tabaco alcohol y drogas y gestión ambiental | Está documentada la política de prevención al consumo de drogas y fue comunicada en el INPEC | X | | |
| 32 | <u>Objetivos política de prevención al consumo de drogas, 1</u> Diseñar y ejecutar programas de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas | Cuáles son los programas de prevención y como se ha ejecutado | X | | |

| No | Requisito / Grupo de Seguridad | Programa / Subprograma | Cumple | Cumple Parcialmente | No Cumple |
|----|---|--|--------|---------------------|-----------|
| 33 | Objetivos política de prevención al consumo de drogas, 2 Realizar campañas de sensibilización frente a la adopción de hábitos de vida saludables. | Cuáles son las campañas de sensibilización y como se ha implementado | X | | |
| 34 | Objetivos política de prevención al consumo de drogas, 3 Diseñar y ejecutar programas que propendan por el aumento de actividad física en los servidores públicos. | Cuáles son los programas que propendan por el aumento de actividad física en los funcionarios del INPEC | X | | |
| 35 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 1.</u> Proponer, divulgar, actualizar, implementar y evaluar la política de seguridad y salud en el trabajo, prevención del consumo de tabaco alcohol y drogas y gestión ambiental | está documentada la política de gestión ambiental, se ha comunicado en el INPEC | X | | |
| 36 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 1.</u> Proponer, divulgar, actualizar, implementar y evaluar la política de seguridad y salud en el trabajo, prevención del consumo de tabaco alcohol y drogas y gestión ambiental | Cuáles son los objetivos de la política de gestión ambiental | X | | |
| 37 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 2.</u> Planificar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) dirigido a los servidores penitenciarios del Instituto. | Está documentado el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), como se ha implementado y evaluado en el INPEC | X | | |
| 38 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 5.</u> Orientar y apoyar la formulación, implementación y seguimiento a los planes y programas de gestión ambiental según requerimientos de las dependencias del Instituto. | Cuáles son los programas de gestión ambiental y como se apoya y se hace seguimiento en las dependencias del Instituto. | X | | |
| 39 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 12.</u> Verificar y controlar la calidad de la información que registre el grupo en las bases de datos. | Que información registra el grupo en las bases de datos y como se controla. | X | | |
| 40 | Resolución INPEC 598 del 16 de Marzo de 2018 Art 97, <u>Funciones Grupo de Seguridad y salud en el trabajo, 13.</u> Atender las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia. | Como es la atención a las peticiones y consultas relacionadas con asuntos de su competencia y como se hace seguimiento hasta la respuesta. | X | | |
| 41 | Tomando como base el Acta de entrega No. 7 del 19 de enero de 2018 Oficina de Control Interno, que trata de la entrega de puesto por parte del JEFE de la Oficina, se evidencio que como actividad pendiente en la vigencia 2017, quedo la "Auditoria a Grupo de Salud Ocupacional (Reubicados). Procedimiento "Evaluación de evento de salud por Medicina Laboral - ESMEL" | Como se maneja el tema de Reubicados en este grupo | X | | |

Es así como se logró evidenciar el cumplimiento de los componentes del sistema, los cuales obedecen a: política, objetivos, planificación, evaluación inicial, auditoria y mejora.

En virtud a lo anterior, se estableció que existen a la fecha falencias mínimas en el desarrollo de las actividades del Grupo de seguridad y salud en el trabajo, las cuales se logran dilucidar a continuación:

- El presupuesto asignado para la vigencia 2018 (\$295.000.000), es insuficiente para atender todas las necesidades que debe implementar el Instituto en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Frente a este rubro, se evidencia demoras en los procesos de contratación, toda vez que a la fecha de la auditoria el presupuesto no ha sido ejecutado.
- El sistema de seguridad y salud en el trabajo no se encuentra integrado a nivel nacional en el Instituto, ya que se gestiona de manera independiente en lo que respecta a los funcionarios y a la población privada de la libertad; al igual sucede con el proceso de gestión ambiental.
- Hay debilidades en el personal responsable de implementar el sistema en los Establecimientos de Reclusión aduciéndose esto al déficit de personal así como a la alta rotación del mismo.
- Falencias por parte del personal del Instituto que no han actualizado las Decisiones Medico Laborales, a la fecha septiembre de 2018 se encuentran 890 casos con DML vencidas. Si bien esta en borrador la actualización del procedimiento que subsanaría esta novedad, se requiere celeridad en la aprobación del documento.
- Se observa poca participación de los funcionarios en los planes de capacitación realizados por el Grupo de SST, dado que en algunas ocasiones no se cuenta con el aval de los Directores de los Establecimientos de Reclusión.

Riesgos

- La falta de personal para seguimiento de los procesos que adelanta el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el presupuesto insuficiente, genera riesgos en las condiciones laborales del personal y posibles sanciones de Ley por incumplimiento a la implementación del sistema.

Recomendaciones

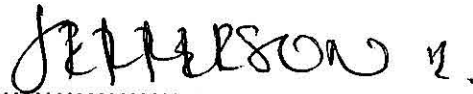
- Promover al interior del proceso reuniones periódicas con el fin de revisar, ajustar y mejorar los mapas de riesgo institucional, las autoevaluaciones del proceso, los procedimientos y demás herramientas de gestión y control de la Subdirección de Talento Humano.

- Adelantar los procesos contractuales en el primer semestre del año, en aras de que los mismos puedan culminar su ejecución dentro del mismo periodo y así evitar la reducción del presupuesto en las siguientes vigencias por el plan de austeridad en el gasto.

Plan de Mejoramiento

No se requiere elaborar plan de mejoramiento, en razón a que el proceso ya efectuó las acciones correctivas del hallazgo evidenciado en el informe preliminar.

Responsables



.....
MAYOR (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR
Jefe Oficina Control Interno

Distribución del informe

| Nombre y Cargo | Fecha |
|--|----------------|
| ✓ Brigadier General. JORGE LUIS RAMIREZ ARAGON Director General. | |
| ✓ Luz Myriam Tierradentro C. Jefe Subdirección de Talento Humano | Diciembre 2018 |