

**MEMORANDO**

**OCI – 111**

**PARA:** **ALVARO JOSE ARRIETA CONSUEGRA**

Director de Gestión Corporativa.

**DE:** **GUSTAVO RAYO MORALES**

Líder del Proceso Mejora Continua

Jefe Oficina de Control Interno.

**ASUNTO:** Auditoría Interna Proceso Gestión del Talento Humano – Procedimiento de salud ocupacional - reinversión aportes ARL.

Reciba un cordial saludo Dr. Arrieta:

Finalizada la Auditoría Interna al Proceso Gestión del Talento Humano – Procedimiento de salud ocupacional reinversión aportes ARL., comedidamente le estamos remitiendo el Informe Final aprobado en la reunión de cierre efectuada en su despacho el día 14 de julio de 2014.

Es importante señalar que de acuerdo a los compromisos adquiridos en la reunión de cierre y con base en las evidencias presentadas se suprimen los siguientes hallazgos del informe preliminar:

- 10.2.3., Se estableció que se han realizado acciones para articular las actividades de las diferentes subáreas de Talento Humano, en las cuales se encuentran los sistemas mencionados.
- 10.2.7. Se revisó el aplicativo dispuesto para la entidad por la ARL, observando que a la fecha los funcionarios autorizados acceden a los diferentes menús del aplicativo.
- 11.1. Se suprimió el segundo párrafo teniendo en cuenta que el riesgo se adoptó mediante circular 032 del 3 de diciembre de 2013 y se encuentra en términos definir el Plan de manejo de este riesgo, del acuerdo al periodo objeto de la auditoría.

En cuanto al formato del Plan de Mejoramiento, le será enviado a su correo institucional, para la elaboración de las Acciones de Mejora y presentación a esta Oficina dentro de los términos establecidos en la Resolución 0571 de 04 junio de 2013. Reiterando en este punto la necesidad de coordinar la construcción de dicho plan, con todas las áreas y dependencias que deben intervenir en la definición, implementación y seguimiento de las mejoras propuestas.

Aprovecho la oportunidad para reiterar nuestro reconocimiento y agradecimiento por la colaboración recibida de parte de su equipo de trabajo para el buen desarrollo de esta auditoría.

Cordialmente,

  
**GUSTAVO RAYO MORALES**  
Jefe Oficina de Control Interno

Proyecto. Luis Guillermo Patiño Muñoz / Esperanza Parra Rincón/Luz Stella Carvajal  
Anexos: Informe final de Auditoría y formato Plan de Mejoramiento.



PROCESO: MEJORA CONTINUA  
 PROCEDIMIENTO: EJECUCION DE AUDITORIA INTERNA

**FORMATO: INFORME DE AUDITORIA**

Código: F-MC-SI-005

Versión: 2

Fecha: 19/09/2012

Página: 1 de 9

Auditoria a: SCI  
 S&SO

X
X

SGC  
 SRS

X

SIGA  
 SGA


SGSI


--

## 1. INFORME

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - PROCEDIMIENTO DE SALUD OCUPACIONAL

## 2. CRITERIOS DE AUDITORIA

- Constitución Política de Colombia, artículos 2, 23, 123, 209, 269 y 270
- Ley 87 de 1993, "Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en la entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"
- Ley 872 de 2003, "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la rama ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios"
- Ley 190 de 1995, "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa"
- Ley 1474 de 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"
- Ley 1562 de 2012, "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"
- Decreto 614 de 1984, "Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país"
- Decreto 1295 de 1994, "Por el cual se determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"
- Decreto 1772 de 1994, "Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales"
- Decreto 1530 de 1996, "Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994"
- Decreto 1607 de 2002, "Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones"
- Decreto 943 de 2014, "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno- MECI"
- Decreto Distrital 371 de 2010, "Por el cual se establecen lineamientos para preservar y fortalecer la transparencia y para la prevención de la corrupción en las entidades y organismos del Distrito Capital"
- Decreto 0723 de 2013, "Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de Prestación de Servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones"
- Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país"
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL	PROCESO: MEJORA CONTINUA PROCEDIMIENTO: EJECUCION DE AUDITORIA INTERNA	Código: F-MC-SI-005
	<b>FORMATO: INFORME DE AUDITORIA</b>	Versión: 2
		Fecha: 19/09/2012
		Página: 2 de 9

intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"

- Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"
- Circular Unificada 2004 del Ministerio de la Protección Social, "Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema general de riesgos profesionales"
- Circular 22 del 29 de junio de 2012 de la SDIS, por medio del cual se adopta el procedimiento de Salud Ocupacional de la SDIS

### 3. LÍDER-ESA DEL PROCESO

Doctor Álvaro José Arrieta Consuegra. Director de Gestión Corporativa.

### 4. EQUIPO AUDITOR

Esperanza Parra Rincón – Pilar Salcedo Ruales – Luis Guillermo Patiño Muñoz - Luz Stella Carvajal Moreno. Profesionales Oficina de Control Interno

### 5. OBJETIVO

Evaluar la eficiencia del Proceso de Gestión del Talento Humano en la Secretaría Distrital de Integración Social, en lo que corresponde al manejo y control de los recursos aportados a la ARL y su coherencia con las normas legales vigentes y los planes, programas y procedimientos institucionales aplicables, para contribuir con los objetivos del Programa de Salud Ocupacional y al fortalecimiento de los principios y finalidades de la Función Administrativa.

### 6. ALCANCE DE LA AUDITORIA

Verificar la Reinversión de los recursos aportados a la Administradora de Riesgos Laborales - ARL POSITIVA en los programas de Promoción y Prevención de la Salud; Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo; Programa de Higiene y Seguridad Industrial y Preparación y Respuesta a Emergencias establecidos en el Plan de Intervención del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo - SGSST; Evaluar los mecanismos de interacción entre la SDIS y la ARL POSITIVA; e identificar la estructura del Programa de Salud Ocupacional en la SDIS. La Auditoria se desarrolló en el área de Talento Humano, Subáreas de Salud Ocupacional y Nóminas y Prestaciones; el área Financiera y demás áreas participantes y cubre el periodo de enero a diciembre de 2013.

### 7. METODOLOGIA

Con el fin de identificar las diferentes actividades realizadas por la Secretaría para el desarrollo del SGSST y determinar la reinversión de la ARL, el equipo auditor desarrolló las siguientes actividades:

- Revisión y estudio de información existente en la intranet de la Secretaría sobre el proceso de Gestión del Talento Humano – procedimiento Salud Ocupacional (Módulo Sistema Integrado de Gestión)

- Revisión documental
- Elaboración papeles de trabajo
- Solicitud de información a entes externos (ARL's)
- Realización de entrevistas mediante la aplicación de listas de verificación: Asesor Talento Humano, responsable del SGSST, Gestora ARL, Gestora del Proceso, Responsable del Sistema de Prevención y Manejo del Conflicto de Convivencia Laboral (SPMCCL)
- Revisión y estudio de información y documentos suministrados en las entrevistas
- Análisis de bases de datos
- Referencias cruzadas con entes externos, que incluye visitas a ARL ALFA y ARL POSITIVA

Así mismo, es de mencionar que el cronograma inicialmente aprobado se vio afectado por las siguientes razones:

- La información de los aportes de los contratistas se solicitó directamente a las ARL, las cuales no se recibieron en su totalidad o se demoraron en el envío de los datos.
- La ARL POSITIVA, no envió oportunamente las evidencias que soportan los hallazgos, objeto de las listas de verificación aplicadas a la gestora.
- La aplicación de papeles de trabajo tanto a funcionarios de la Entidad como de la ARL, se pospuso en más de una oportunidad por parte de los entrevistados.

## **8. PERIODO DE EJECUCIÓN DE LA AUDITORIA**

Del 16 de marzo al 24 de junio de 2014.

## **9. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO, PROYECTO O SERVICIO**

En cumplimiento de la legislación vigente, la Secretaría Distrital de Integración Social tiene enmarcado dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano y el Procedimiento de Salud Ocupacional, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual busca generar ambientes laborales sanos, fortaleciendo y conservando la salud y el Bienestar de los Servidores(as) Públicos(as) de la SDIS, a través de la implementación y desarrollo de las actividades realizadas en los Subprogramas de Medicina Preventiva y del trabajo e Higiene y Seguridad Industrial.

Para la realización de las actividades de cada Subprograma, el SGSST actúa bajo la orientación del Asesor de Talento Humano y del Director de Gestión Corporativa, quien es el líder del Proceso. Cuenta con un equipo interdisciplinario vinculado a la Entidad, conformado por una responsable quien ejerce como coordinadora, una profesional que apoya y asesora el desarrollo del Sistema, dos psicólogos, una fisioterapeuta y dos apoyos administrativos. Así mismo, desde las Subdirecciones Locales se recibe el apoyo de 16 Gestores de Talento Humano y del grupo de Brigadistas.

Igualmente, el Sistema recibe asesoría y acompañamiento por parte de la ARL POSITIVA, a la cual se encuentran afiliados los servidores(as) públicos(as) de planta desde el 1º de diciembre de 2010, a través de un equipo de trabajo conformado por un gestor, una enfermera y un tecnólogo.

Para el año 2013, la ARL POSITIVA contrató dos proveedores definidos por la SDIS: ERGOLIFE para el manejo del Riesgo Biomecánico, con un equipo conformado por cuatro (4) terapeutas ocupacionales y cuatro (4) profesionales fisioterapeutas; y ENTORNO para el manejo del riesgo Psicosocial con un equipo conformado por cuatro (4) psicólogos, cuatro (4) ingenieros especialistas en salud ocupacional y un tecnólogo en seguridad del trabajo.

Para su funcionamiento, el Sistema tiene asignados recursos financieros de la Entidad por el rubro de Salud Ocupacional y el Proyecto 758 "Adopción de un modelo de desarrollo organizacional para el Talento Humano" en la meta 3: "Formular e Implementar un programa de Vigilancia Epidemiológica del riesgo psicosocial en el trabajo" y en la meta 4: "Mejorar el 20% de las estaciones de trabajo de la SDIS, a partir de la formulación e implementación de un programa de vigilancia epidemiológico del riesgo Biomecánico".

De la misma manera, la ARL POSITIVA reinvierte recursos para el desarrollo de las actividades del Sistema, de acuerdo a los aportes realizados tanto por el personal de planta como por los contratistas de la Entidad. El monto de las cotizaciones se destina al desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y a la atención de prestaciones económicas y de salud de los afiliados, al desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos profesionales y a la rehabilitación Integral.

En el año 2013, el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con la ARL POSITIVA elaboró el Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, el cual en su introducción define: "Este documento se constituye en una guía para continuar con la definición, implementación y desarrollo, evaluación y mejora de actividades de intervención que permitan avanzar en el control de los riesgos, proporcionando así un mejor ambiente de trabajo que brinde a los servidores y servidoras públicos/as salud y bienestar integral".

Adicionalmente este manual contiene las políticas definidas para el Sistema que se relacionan a continuación:

- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y
- Tabaquismo, Alcohol y Drogas.

## 10. HALLAZGOS

En la identificación de los hallazgos se enuncian inicialmente las FORTALEZAS, o sea, aquellas actuaciones relevantes detectadas por el equipo auditor en el transcurso de la auditoría; luego, se mencionan las OPORTUNIDADES DE MEJORA, situaciones que no implican incumplimientos de requisitos, pero que deben ser tenidas en cuenta para realizar mejoras en los procesos o mitigar posibles riesgos y por último se plasman las NO CONFORMIDADES que son incumplimientos de requisitos del Modelo Estándar de Control – MECI, Norma Técnica de Gestión de la Calidad NTCGP-1000:2009 y requisitos legales. Es preciso elaborar un plan de mejoramiento en el cual se deben incorporar tanto las acciones de mejora en relación con las oportunidades de mejora, las acciones preventivas para atender los riesgos advertidos, como las correcciones y acciones correctivas correspondientes a las no conformidades, para lo cual se debe tener en cuenta el procedimiento de acciones de mejora y su correspondiente instrumento de seguimiento y control.

## 10.1. FORTALEZAS

**10.1.1.** En el ejercicio auditor se observó el esfuerzo del equipo del SGSST para desarrollar las actividades programadas, difundiéndolas al interior de la entidad e invitando a su participación, lo cual genera reconocimiento en la gestión de las operaciones que adelanta el Sistema.

**10.1.2.** El equipo Auditor encontró que con el conjunto de datos que se originan y procesan al interior del equipo del SGSST provenientes de su función, se generan con esmero los informes completos, oportunos y confiables para la toma de decisión en la entidad, al respecto.

## 10.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA

**10.2.1.** Para el seguimiento y medición de los procesos se pueden emplear métodos como indicadores, cuyos resultados deben evaluar el desempeño del Sistema a partir de su análisis e interpretación.

Al respecto, el equipo auditor encontró que dentro de los indicadores del Proceso de Gestión de Talento Humano se reportan los relacionados con el SGSST, así:

- El indicador "Seguimiento de los subprogramas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)", para el periodo Octubre-Diciembre de 2013 evidenció un resultado del 110.7% de cumplimiento de las actividades planeadas frente a las ejecutadas en el SGSST, cuya interpretación y análisis de tendencia no explica el comportamiento del indicador, ya que no señala la razón por la cual sobrepasa el 100% esperado en el periodo evaluado, lo que refleja falta de planeación de las actividades programadas.
- El indicador "Tasa de Ausentismo por enfermedad osteomuscular" señala para los dos periodos evaluados en el 2013 un resultado del 98,4%, siendo el 25% la meta esperada. En la interpretación y análisis de la tendencia se explica este porcentaje con base en el cumplimiento de la meta y los objetivos propuestos encaminados a la prevención de la accidentalidad mediante la oportunidad de los programas de prevención desarrollados en el primer semestre del 2013.

La anterior interpretación no es clara, ya que el equipo auditor observó en la Hoja de vida del indicador que el objetivo de este es: "Identificar y evaluar el número de incapacidades presentadas dentro de la población de la SDIS por enfermedades osteomusculares" y su medición no aporta al logro del objetivo.

Adicionalmente, se observó que la fórmula de cálculo aplicada con los datos suministrados, señala un resultado contrario al cumplimiento de la meta del indicador.

- El indicador "Tasa de accidentalidad" tiene como objetivo: "Evaluar el comportamiento de la accidentalidad en la SDIS" y como Meta se plantea alcanzar para el año 2013 un 94% de accidentes de trabajo frente al número de servidores de planta y contratistas. Lo anterior es contrario a lo que se pretende lograr con los programas de prevención de la accidentalidad y cuya meta debe tender a la minimización.

El equipo auditor observó que los objetivos de los indicadores definidos señalan para qué se establecieron y lo que se pretende medir, sin embargo las metas no son acordes con éstos. Adicionalmente, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo aplica una batería de indicadores que le exige la ley, los cuales no se encuentran articulados con los indicadores definidos para el Proceso.

Por lo anterior, la ambigüedad en la definición de los objetivos y las metas no permite una evaluación útil y confiable, seguimiento real a la gestión, monitoreo a la operación e identificación de alertas para la toma de decisiones de acciones preventivas y/o correctivas.

**10.2.2.** Los documentos requeridos por el Sistema de Gestión de la Calidad deben controlarse. Debe establecerse un procedimiento documentado que defina los controles necesarios para aprobarlos en cuanto a su adecuación antes de su emisión.

Igualmente, el procedimiento de control de documentos y registros establece que: "...No se considerarán documentos controlados aquellos que estén por fuera de la intranet, y es responsabilidad del líder del proceso la publicación de los mismos implementando el presente procedimiento". Sin embargo, el equipo auditor encontró que el Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que esta definido como un documento guía, no está aprobado ni disponible en la Intranet – Sistema Integrado de Gestión - Proceso de Gestión del Talento Humano – Procedimiento de Salud Ocupacional - documentos asociados.

Según lo expuesto en precedencia, el Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no es un documento controlado, ni público.

**10.2.3.** Los documentos requeridos por el sistema de gestión de la calidad deben ser revisados y actualizados en cuanto a su adecuación antes de su emisión.

Al respecto el equipo auditor, encontró que:

- El formato: "Lista de chequeo Contrato Prestación de Servicios" no se encuentra actualizado por cuanto en la relación de documentos que debe entregar el contratista se incluye: Solicitud de vinculación ARP (SI APLICA), cuando este documento es obligatorio desde julio de 2012 y adicionalmente no se relaciona el certificado médico preocupacional, igualmente obligatorio.
- La política de Salud Ocupacional se encuentra enmarcada en el Plan de Desarrollo "Bogotá Positiva" y no se ha actualizado como Seguridad y Salud en el Trabajo y como sistema, al igual que la Política de Tabaquismo.

Lo anterior señala que éstos documentos no soportan al quehacer de la Entidad, ni facilitan el control de las actividades para el cumplimiento de sus funciones y no se encuentran armonizados frente al Plan de Desarrollo Bogotá Humana, afectando la gestión de la operación.

### 10.3. NO CONFORMIDADES

**10.3.1.** La NTCGP 1000:2009 en su numeral 2.1.3 **Controles**, establece que éstos son: "Elemento de

control, conformado por el conjunto de acciones o mecanismos definidos para prevenir o reducir el impacto de los eventos que ponen en riesgo la adecuada ejecución de los procesos, requeridos para el logro de los objetivos de la entidad pública”.

Por otra parte, la ley 1562 del 2012 artículo 2º literal a numeral 2 establece que son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales en forma obligatoria "... las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas..."

Así mismo, en los contratos de prestación de servicios, dentro de las obligaciones generales a cargo del/la contratista, en el No. 9 establece que se debe: "Remitir al área de Talento Humano los siguientes documentos para tramitar afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con lo establecido en el Artículo 2 de la Ley 1562 de 2012: \*Fotocopia de la cédula de ciudadanía \*Fotocopia de la afiliación a la EPS. \*Fotocopia de la afiliación a Pensión. \*Fotocopia del contrato \*Fotocopia del acta de inicio..."

De acuerdo con lo anterior, el equipo auditor encontró que:

- Para el año 2013 se contó con contratistas que realizaron sus aportes a diferentes ARL, tales como: ALFA (38), Colmena (3), Liberty (6) y Sura (1), sin que la entidad tenga conocimiento y control de éstas afiliaciones y sus aportes. Por lo anterior la SDIS no recibe apoyo de estas ARLs en actividades para el desarrollo de los programas de prevención y promoción.
- Los contratistas que realizaron aportes a la ARL ALFA no cumplieron con el proceso de afiliación, lo cual no ha sido corregido a la fecha de la auditoria, generando riesgos para éstas personas y para la entidad. Situación similar se presenta con 500 contratistas de la ARL POSITIVA, de acuerdo con información suministrada por la ARL.

En consecuencia, la falta de controles afecta de manera importante la planeación del SGSST, pone en riesgo la seguridad del contratista y la responsabilidad de la Entidad.

**10.3.2.** El Decreto 723 del 13 de abril de 2013, en su artículo 18 establece que, a partir de su entrada en vigencia las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. Para los contratos que se suscriban con posterioridad se aplicará a partir del perfeccionamiento del mismo.

El equipo auditor evidenció que no existen directrices claras para la aplicación de esta norma, no hay lineamientos para la entrega de los certificados en los casos de restricciones y/o recomendaciones médicas y en los casos contrarios, no está establecido quién debe asegurar su entrega.

Igualmente, se encontró que no se exige como requisito para suscribir el contrato, ya que en el formato: "Lista de chequeo Contrato Prestación de Servicios" no se incluye el certificado del examen médico ocupacional.

Lo anterior no permite verificar el cumplimiento de este requisito y pone en riesgo a aquellos contratistas que presentan restricciones o recomendaciones médicas ya que no se tienen en cuenta para alimentar el Sistema de vigilancia Epidemiológica, para la organización de tareas y para realizar el seguimiento a cada uno de los casos.



**10.3.3.** La NTCGP 1000:2009 en su numeral 6.1 **Provisión de Recursos** establece que: "La entidad debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para a) Implementar y mantener el Sistema de Gestión y mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad..."

Por otra parte, la Resolución 1016 de 1989 en su artículo 4º párrafo 1º emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señala que: "Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo".

Durante el ejercicio de auditoría se encontró que para la formulación e implementación del programa de Vigilancia Epidemiológica del riesgo psicosocial en el trabajo 2013, Meta 3 del Proyecto 758, se definió trabajar por fases debido a que no se contaba con los recursos para contratar la asesoría con el fin de realizar el diagnóstico del riesgo psicosocial a toda la población, lo cual no permite el desarrollo oportuno de los programas de Prevención y Promoción.

Igualmente, se observó que se asignaron recursos al inicio de la vigencia que solo se comprometieron al final de ésta, por tanto no existió el recurso humano para adelantar los procesos de contratación. Es así, que tan solo en diciembre de 2013 se firmaron los contratos No.10235 y No.10239 para adquisición, suministro y distribución de elementos y aditamentos ergonómicos por valor de \$20.212.590 y \$372.425.780, respectivamente y el Convenio con COMPENSAR No. 9425, donde se comprometieron recursos del rubro de Salud Ocupacional por \$ 201.999.998 y del proyecto 758, meta 4, por valor de \$ 242.000.000.

Lo anterior afecta la eficiente ejecución de los recursos y la oportunidad en el desarrollo de las actividades programadas en el plan de intervención del Sistema.

**10.3.4.** La Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, en su artículo 12 dispone: "Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosocial, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral."

El equipo auditor, mediante realización de entrevistas, evidenció que el Comité de Convivencia Laboral (CCL) no ha recibido asesoría ni asistencia técnica por parte de la ARL POSITIVA, incumpliendo con lo establecido en la mencionada Resolución.

## **11. RIESGOS**

**11.1.** Durante el ejercicio de auditoría se evidenció que en el riesgo RTH-7 "**La falta de aseguramiento de los recursos financieros para la ejecución de las acciones correctivas de los peligros que se presentan en los puestos y áreas de trabajo, identificados durante las inspecciones realizadas, por parte del programa de salud ocupacional**" la causa que lo genera no es coherente con lo evidenciado en la ejecución presupuestal, ya que tan solo al final de la vigencia se comprometieron los recursos asignados para tal fin, por tanto el riesgo no es la falta de recursos sino la oportunidad en su ejecución. Igualmente establecen controles que no son efectivos, situación

que conlleva a que no se de un adecuado control del riesgo.

## 12. CONCLUSIONES

Del ejercicio auditor se puede concluir que la eficiencia en el manejo y control de los recursos aportados a la ARL puede ser mejorada, ya que si bien los aportados por los servidores(as) públicos de planta son controlados, no sucede lo mismo con los que aportan las personas vinculadas mediante la figura de Orden de Prestación de Servicios.

La anterior situación se evidencia en los hallazgos descritos en el presente informe.

## 13. RECOMENDACIONES

El equipo auditor considera importante establecer las acciones de mejora definiendo claramente las causas de los hallazgos y planteando acciones que sean viables para su ejecución.

Para lo anterior, el equipo estará dispuesto a prestar la asesoría y acompañamiento que se requiera.

Finalmente, con base en el resultado del ejercicio auditor se estima tener en cuenta lo siguiente:

- Revisar los indicadores del Proceso relacionados con el SGSST y los propios del Sistema.
- Hacer uso eficiente de todos los recursos que provee la ARL
- Proveer los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los sistemas (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y Sistema de Prevención y Manejo de Conflicto Laboral) y hacer eficiente su ejecución.

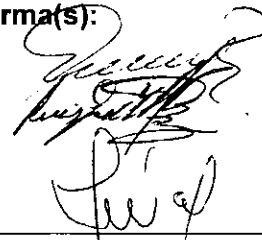
### EQUIPO AUDITOR

Esperanza Parra Rincón

Luis Guillermo Patiño

Luz Stella Carvajal Moreno

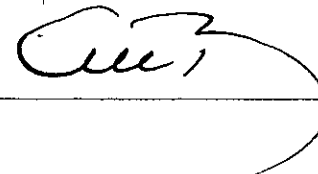
Firma(s):



### JEFE-A OFICINA DE CONTROL INTERNO

Gustavo Rayo Morales

Firma:



**FECHA DE ENTREGA** Julio 17 de 2014