INFORME AUDITORÍA AL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD, SALUD Y TRABAJO

De conformidad con el Plan de Trabajo autorizado por el Jefe de la Oficina de Control Interno mediante auto comisorio No. 15 del 21 de agosto de 2019 y en desarrollo de las funciones establecidas por la Ley 87/1993, Decretos 2113/1992, 2145/1999, 1537/2001, 208/2004, Directiva Presidencial 02/2004 y el Decreto 1072 de 2015, se practicó auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

EQUIPO AUDITOR

Para el desarrollo de la auditoria se asignó a la funcionaria Gloria Marcela Luna Riaño, profesional universitario con más de ocho años de experiencia como auditor, quien cuenta con certificado del curso de 50 horas del SG-SST emitido por Positiva Compañía de Seguros S.A. y curso de auditor interno HSEQ emitido por S&G Soluciones y Gestión S.A.S.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se encuentre de conformidad con la normatividad legal aplicable.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar el Cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo establecida por el Instituto.

Evaluar las decisiones tomadas frente al resultado de los indicadores y de la medición de resultados en la implementación del SG-SST.

Verificar la planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.

Verificar el proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo del IGAC.

ALCANCE

La evaluación de la auditoría se practicará de manera selectiva a los avances obtenidos en la implementación del SG-SST y al cumplimiento de los mecanismos adoptados frente a la normatividad vigente, de la vigencia 2018 y lo corrido del 2019.

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se desarrolló en virtud de lo normado en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, que establecen dentro de los estándares mínimos del SG-SST, realizar una auditoría de cumplimiento anual, la cual debe ser planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La metodología seguida para la realización de esta auditoría, contempló una primera etapa de planeación con la participación del Comité COPASST, que permitió al auditor obtener conocimiento y entendimiento del SG-SST por medio de la consulta de información relacionada con la normatividad tanto interna como externa (manuales de procedimientos e instructivos) y posteriormente se procedió a la ejecución de la auditoría de forma presencial en Sede Central con el GIT de Talento Humano.

La ejecución de la auditoría se realizó del 22 al 30 de agosto de 2019, entre las técnicas utilizadas durante la auditoría se aplicó la recopilación de evidencias en bases de datos, en informes, documentación soporte, entrevista presencial a la funcionaria encargada de la implementación del SG-SST, y posteriormente se hizo un análisis y evaluación de toda esta información con el fin de emitir el concepto y las conclusiones de la actividad de auditoría.

RESULTADO DE LA AUDITORIA

1. Planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST

Se definió plan de trabajo para las vigencias 2018 y 2019. El plan de trabajo vigencia 2019, se encuentra publicado en la IGACNET y contiene los requisitos que solicita el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, excepto por la firma del empleador. Se maneja una herramienta en excel para hacer seguimiento a los indicadores y a los diferentes planes relacionados con el SG-SST.

En la vigencia 2018 se reporta un cumplimiento del plan de trabajo del 63%, del desarrollo del plan se tienen las siguientes observaciones:

- Se evidenció actividades reportadas en el plan de trabajo como no ejecutadas pero de las que se tiene soporte de su cumplimiento, ejemplo: Medición de gases, Capacitaciones con registro de asistencia en meses diferente a los programados,
- Frente a la generación de ACPM, se reportó en el plan de trabajo como no ejecutadas, sin embargo, producto de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno en el 2017, se generaron en el SOFIGAC las ACPM No. 666, 667 y 668, las dos primeras se cerraron por incumplimiento, no se evidencia generación de nuevas acciones, incumpliendo con lo establecido en el Manual de procedimiento de Acciones de Mejora P12100-04/18 V.12: *"Para las acciones declaradas como no efectivas, se debe realizar el análisis de causas y determinar una nueva acción con actividades que subsanen las causas del incumplimiento"*.
- Hay actividades que presentan avance o se dan como cumplidas, pero no se logra el objetivo, por ejemplo: Revisar el levantamiento de planos, se tienen un avance del 33%, sin embargo, no se tiene ningún plano levantado y Conformación del comité de convivencia solo se logró para 7 Direcciones Territoriales y tiene cumplimiento del 100%
- Algunas actividades no se pudieron seguir realizando porque estaban a cargo de contratitas y se acabó el contrato, tal es el caso de Capacitar al COPASST en Responsabilidades y compromisos ante el COPASST e Inspecciones de Seguridad Industrial.
- No se evidenció planes de mejoramiento frente al incumplimiento del plan de trabajo, tal y como lo solicita la Resolución 312 del 2019.

El plan de trabajo para la vigencia 2019, se formuló teniendo en cuenta la evaluación del cumplimiento de la Resolución 312 de 2019, realizada por la ARL, por lo tanto, se verificó que

los estándares con calificación 0, se incluyeran en el plan de trabajo, faltando los estándares de: Rendición de cuentas e Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.

Para el estándar de identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, de acuerdo con lo comentado por la profesional especializada encargada de la implementación del SG-SST, el análisis se realizó con un asesor. Se recomendó incluir la actividad dentro del plan de trabajo de la vigencia y dejar un soporte adecuado para demostrar el cumplimiento de la normatividad.

En el numeral 7 del plan de trabajo del 2019, publicado en la IGACNET, se indica que no se cuenta con recursos necesarios para intervenir en todos los aspectos requeridos a nivel nacional del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. El presupuesto asignado para las vigencias 2019 presenta un incremento del 1,07%, se confirma en la auditoría que los recursos asignados al SG-SST son insuficientes para garantizar la cobertura efectiva de todos los trabajadores, el mantenimiento preventivo y correctivo a maquinaria, equipos y herramientas. El equipo de la SG-SST de Gestión de Talento Humano no es suficiente para atender las responsabilidades asignadas por la normatividad en la implementación y el seguimiento al sistema.

Se disminuyó el personal que está realizando la implementación y seguimiento al SG-SST de 6 personas en el 2018, se dejaron solamente tres para la vigencia 2019, lo que explica la disminución en un 49%.

Los exámenes se realizan solo para funcionarios; en Sede Central se practica para el ingreso de funcionarios y a los funcionarios más antiguos. En la vigencia 2019 se ha realizado exámenes médicos a funcionarios que se retiran, a los que ingresan y a conductores. A los contratistas se les solicita el examen para la firma del contrato y reposan en el expediente. No se evidenció un consolidado de los mismos para realizar el correspondiente seguimiento.

TABLA DE PRESUPUESTO ASIGNADO

CONCEPTO	Presupuesto 2018	Presupuesto 2019	VARIACION	%
Talento Humano	$ 163.425.652	$ 81.759.904	$(81.665.748)	(49,97)
Servicios de Salud	19.900.000	37.000.000	17.100.000	85,93
Actividades y Capacitaciones en SG-SST**	325.000.000	270.000.000	(55.000.000)	16,92
Emergencias	0	125.000.000	125.000.000	100,00
TOTAL	**$ 508.325.652**	**$513.759.904**	**5.434.252**	**1,07**

Datos entregados por la encargada de la implementación del SG-SST
**Corresponden al presupuesto por reinversión con la ARL utilizado en actividades y capacitaciones en SG-SST

Se presenta diferencias entre el plan de trabajo de la vigencia 2019, publicado en la página IGACNET y el plan manejado en excel donde se hace el control del cumplimiento de las actividades, ejemplo:

ACTIVIDAD	PLAN DE TRABAJO EN IGACNET	PLAN DE TRABAJO EN EXCEL
Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el SG-SST.	Actividad programada para los meses de febrero y marzo	Actividad programada para el mes de abril
Ejecutar el programa de mantenimiento preventivos, correctivos y de mejora a maquinaria, equipos y herramientas a nivel nacional	Se tiene la actividad y está programada para mayo – junio.	No se incluyó esta actividad.
Realizar Inducción y re-inducción en SST a nivel nacional	Actividad programada para los meses de febrero a mayo.	Actividad programada para los meses de enero a agosto.
Revisar y ejecutar las recomendaciones de los diagnósticos de salud.	Actividad programada para el mes de mayo	No se incluyó esta actividad.
Programación de capacitaciones en SST a nivel nacional	Actividad programada para los meses de febrero y marzo.	Se tienen programadas diversas capacitaciones desde marzo a junio y agosto.

El porcentaje de cumplimiento, plan de trabajo en la vigencia 2019, está en un 71%, sin embargo, se tienen actividades vencidas que no se han realizaron (avance 0%):

- Inspecciones de seguridad industrial a cargo de María Clara
- Actualización de documentos a cargo de Diana Carolina Barco
- Inspecciones de seguridad industrial a Nivel Nacional - María Clara

En el plan de trabajo de 2019, no se programó la fecha para las siguientes actividades:

- Seguimiento ejecución simulacro
- Realización de folleto informativo de emergencia para visitantes
- Creación de manual de brigadas para oficialización
- Generación de acuerdos de ayuda mutua nivel nacional
- Capacitación del COE
- Capacitación primer respondiente

2. Cumplimiento de la Politica de SG-SST

La política del SG-SST, está escrita en la Resolución 1840 del 30 de noviembre de 2018, *"Por la cual se actualiza la Política del Sistema de Gestión Integrado del IGAC"*, y se encuentra firmada por la Directora General, se incluye en el documento la identificación y control de riesgos laborales y la implementación de actividades que buscan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus visitantes, al igual que la prevención de enfermedades laborales. Los servidores públicos y la ciudadanía, pueden consultar la política en la página web del IGAC y en la IGACNET. Con lo anterior, se da cumplimiento con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6 y 2.2.4.6.7.

Se definieron matrices de riesgos para la Sede Central, el laboratorio y las 22 DT. En la revisión y actualización de las matrices realizada en la vigencia 2018, se evidenció la participación de dos direcciones territoriales. Se realizó revisión selectiva, en cuatro Direcciones Territoriales, la aplicación del control de riesgos calificados como alto o medio. De los cuatro revisados no fue posible evidenciar el soporte del control: Incentivar pausas con los ojos y evitar desgaste de la córnea.

3. Resultado de indicadores de estructura, proceso y resultado

Para la medición de los indicadores del SG-SST, se maneja herramienta en excel que permite ver indicadores de estructura, de proceso y resultado y estadísticas frente a los planes de Higiene y seguridad industrial, capacitaciones, inspecciones y biomecánico; cumpliendo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículos 2.2.4.6.17, 2.2.4.6.19 y 2.2.4.6.21, sin embargo, se observó que:

- Los datos para accidentes de trabajo no coinciden con el informe de gestión mensual.
- No se evidenció el análisis del resultado de los indicadores y las medidas que se implementaron.

4. Participación de los trabajadores

Se realizó inducción virtual, presencial y reinducción a los funcionarios, sobre temas del SG-SST, tal y como se soporta en registros de asistencia, que se encuentran consolidados en cuadro de excel, así: 2018 a 45 personas en los meses de junio y octubre a diciembre y para la vigencia 2019, 689 funcionarios de enero a agosto, en las Direcciones Territoriales: Nariño se realizó el 19 de abril 52 personas, Santa Marta el 4 de mayo participaron 19 personas. Para los contratistas, se debe realizar la inducción por parte del facilitador y el soporte se debe presentar para el primer pago, con lo anterior se da cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 y con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312, sobre Inducción y reinducción en SST.

Se realizó la inspección a puestos de trabajo con el apoyo de la ARL Positiva, en el primer semestre de 2018; se documentó, en una matriz en excel, donde se puede evidenciar el resultado y las acciones realizadas. Para la vigencia del 2019 no se ha realizado la inspección a puestos de trabajo, en espera de la reestructuración del Instituto.

Como se indicó en el numeral 2 de este informe para la actualización de las matrices de riesgos en la vigencia 2018, se evidenció la participación de dos direcciones territoriales.

Mediante Instructivo "Conformación y Ejecución de los comités: Comité Paritario De Seguridad Salud en el Trabajo - COPASST y Convivencia Laboral – CCL" Cód. I20100-04/17. V1, se ha garantizado la participación de los funcionarios, sin embargo, no se tiene evidencia, en el GIT de Talento Humano, de la conformación de comité COPASST en las Direcciones Territoriales de Boyacá, Cauca, Cundinamarca, Meta, Santander, Sucre y Tolima y se venció la conformación de este comité, en la vigencia 2019, en las Direcciones Territoriales de Casanare el 16 de marzo y Córdoba el 29 de mayo.

En el GIT de Talento Humano, se tiene control en excel, sobre los comités desarrollados, se registran reuniones de Meta, Santander, Sucre y Tolima, a pesar de que no se tiene la evidencia de su conformación. En el cuadro se observó que no se cumple con las reuniones mensuales o no se realiza el reporte correspondiente a Sede Central.

Del comité de Convivencia Laboral, se indicó anteriormente, que solo se tienen evidencia de la conformación en siete Direcciones Territoriales de veintidós existentes. De los siete conformados se vencieron tres en el 2019: Casanare el 6 de marzo, Risaralda el 24 de enero y Valle 6 de abril

5. Mecanismos de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la SG-SST a los trabajadores.

A través de las inducciones y reinducciones realizadas en las vigencias 2018 y 2019, se ha dado a conocer a los servidores públicos del Instituto el SG-SST, igualmente, la documentación emitida sobre este sistema se encuentra publicada en la IGACNET, en los documentos del proceso de Gestión Humana.

Los servidores públicos pueden tener comunicación con el SG-SST, mediante el diligenciamiento de los formatos, Evaluación e identificación de peligros y riesgos en el entorno laboral F20100-41-18 V.2 y Auto-reporte de condiciones y actos subestándar F20100-12-18 V.2.

6. Proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

Se realizó revisión de las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo para cuatro meses, dos de la vigencia 2018 y dos del 2019, encontrando:

- Los accidentes de trabajo que se presentan en el IGAC son leves y en su mayoría por caídas.
- Se realiza la investigación dentro de los términos de ley y se diligencian los formatos establecidos en el procedimiento "Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales" Cód. P20100-06/18. V3, excepto, el formato F20100-74 testimonio del incidente o accidente de trabajo, no se adjunta en todos los casos.
- Para el mes de julio de 2018, falta la documentación soporte del accidente de la servidora pública Gloria Stella Gutiérrez.
- No coincide, el registro de incidentes incluido en la estadística de seguridad industrial (Excel de indicadores) con la documentación soporte.
- En el análisis de los accidentes de trabajo, no queda claro la causa que lo produjo, por lo tanto, no se puede concluir, si las acciones tomadas fueron las necesarias para lograr mejoras y evitar nuevos sucesos.
- El manual de procedimiento "Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales" Cód. P20100-06/18. V3" indica reportes en el SOFIGAC, sin embargo, estos reportes no se hacen, en razón a que la herramienta SOFIGAC no está funcionando para el SG-SST.

7. Desarrollo de responsabilidad y la obligación de rendir cuentas

Para la vigencia 2018 y lo corrido del 2019, no se tiene evidencia del cumplimiento del numeral 3, del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 y de la Resolución 312 referente a la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa y que incluya todos los niveles.

8. Gestión del Cambio

En el plan de trabajo del 2019, se tiene establecida la actividad: "Diseño de manual de procedimientos de Gestión del Cambio" para ser desarrollada en los meses de agosto y septiembre, a fecha de la auditoría, se cuenta con el documento con correcciones, en proceso de aprobación y se incluyen cambios por SG-SST, se evidenció el cruce de correos electrónicos con la Oficina Asesora de Planeación en el proceso de ajuste del documento desde el 6 de diciembre al 12 de agosto de 2019. Con lo anterior, se está incumpliendo con lo establecido en

el artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 y los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2019

9. Consideración de la SG-SST en nuevas adquisiciones y Alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas

En el plan de trabajo del 2018, se incluyó la actividad "Manual de procedimiento de compras y contratación en SG-SST". Se evidenció la actualización del documento, sin embargo, no se logró su aprobación. En lo corrido de la vigencia 2019, no se tiene dentro del plan de trabajo esta actividad y no se ha realizado ningún avance al respecto. Con lo anterior, se está incumpliendo con lo establecido en los artículos 2.2.4.6.27 y 2.2.4.6.28 del Decreto 1072 y los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2019.

10. Evaluación por parte de la alta dirección

Para la vigencia 2018, no se tiene evidencia del cumplimiento con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.31 Revisión por la alta dirección, del Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019.

11. Desarrollo del proceso de la auditoria

En la vigencia 2018, por falta de personal en la Oficina de Control Interno, no se realizó la auditoria de cumplimiento al SG-SST, establecida en el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019. Esta actividad se incluyó en el programa anual de auditoria del 2019, su alcance incluye desde el 1 de enero de 2018 a la fecha de la auditoria (agosto de 2019), igualmente se incluirá como auditoria de ley para realizarla una vez al año.

CONCLUSIONES

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del IGAC, cuenta con manuales de procedimientos, instructivos, programas, formatos, indicadores y matrices que permiten definir las directrices de obligatorio cumplimiento para su implementación y seguimiento.

Se definió la política de SG-SST, que incluye la identificación y control de riesgos laborales y la implementación de actividades que buscan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus visitantes, al igual que la prevención de enfermedades laborales. Se dio a conocer y se encuentra publicada, en la página web del IGAC y en la IGACNET, para la consulta de servidores públicos y de la ciudadanía.

El recurso asignado para el SG-SST, es insuficientes para garantizar la cobertura efectiva de todos los trabajadores, el mantenimiento preventivo y correctivo a maquinaria, equipos y herramientas. El equipo humano para la implementación y seguimiento del SG-SST no es suficiente para atender las responsabilidades asignadas por la normatividad.

Se generan los planes de trabajo para las vigencias 2018 y 2019, los que contienen los requisitos que solicita el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, excepto por la firma del empleador.

El plan de trabajo de la vigencia 2018, arroja un cumplimiento del 63%, sin embargo, se evidenció debilidades en el reporte de los avances, se dejaron de reportas actividades que se realizaron en fechas diferentes a las programadas y otras actividades que se cumplieron pero que no se logró el objetivo. Igualmente, el cumplimiento del plan se vio afectado por la reducción de personal.

Se generaron en el SOFIGAC las ACPM No. 666, 667 y 668, producto de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno en el 2017. Las dos primeras ACPM se cerraron por incumplimiento, no se evidenció generación de nuevas acciones, con lo anterior se contraviene lo establecido en el Manual de procedimiento de Acciones de Mejora P12100-04/18 V.12: *"Para las acciones declaradas como no efectivas, se debe realizar el análisis de causas y determinar una nueva acción con actividades que subsanen las causas del incumplimiento".*

No se evidenció planes de mejoramiento frente al incumplimiento del plan de trabajo de la vigencia 2018, tal y como lo solicita la Resolución 312 del 2019.

El plan de trabajo para la vigencia 2019, se formuló teniendo en cuenta la evaluación del cumplimiento de la Resolución 312 de 2019, realizada por la ARL, sin embargo, faltó incluir los estándares de: Rendición de cuentas e Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda. Se presenta diferencias entre el plan de trabajo de la vigencia 2019, publicado en la página IGACNET y el plan manejado en excel donde se hace el control del cumplimiento de las actividades.

El porcentaje de cumplimiento, plan de trabajo en la vigencia 2019, está en un 71%, sin embargo, se tienen actividades vencidas que no se han realizaron y otras no tienen la correspondiente programación.

A los contratistas se les solicita el examen para la firma del contrato y reposan en el expediente, sin embargo, no se evidenció un consolidado de los mismos para realizar el correspondiente seguimiento.

Se definieron matrices de riesgos para la Sede Central, el laboratorio y las 22 DT. En la revisión y actualización de las matrices realizada en la vigencia 2018, se evidenció la participación de dos direcciones territoriales. No fue posible evidenciar el soporte del control: Incentivar pausas con los ojos y evitar desgaste de la córnea.

Se evidenció el cumplimento de los artículos 2.2.4.6.17, 2.2.4.6.19 y 2.2.4.6.21, del Decreto 1072 de 2015, a través de la herramienta en excel, donde se hace la medición de los indicadores de estructura, de proceso y resultado y estadísticas frente a los planes de Higiene y seguridad industrial, capacitaciones, inspecciones y biomecánico del SG-SST, sin embargo, los datos para accidentes de trabajo no coinciden con el informe de gestión mensual y no se observó el análisis del resultado de los indicadores y las medidas que se implementaron.

Se evidenció el cumplimiento de lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 y de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312, sobre Inducción y reinducción en SST.

Se realizó la inspección a puestos de trabajo con el apoyo de la ARL Positiva, en el primer semestre de 2018. Para la vigencia del 2019 no se ha realizado la inspección en espera de la reestructuración del Instituto.

Mediante Instructivo "Conformación y Ejecución de los comités: Comité Paritario De Seguridad Salud en el Trabajo - COPASST y Convivencia Laboral – CCL" Cód. I20100-04/17. V1, se garantiza la participación de los funcionarios, sin embargo, no se tiene evidencia de la conformación de comité COPASST en las Direcciones Territoriales de Boyacá, Cauca, Cundinamarca, Meta, Santander, Sucre y Tolima; igualmente, se venció la conformación de este comité, en las Direcciones Territoriales de Casanare y Córdoba.

Del comité de Convivencia Laboral, se conformó en siete Direcciones Territoriales de veintidós existentes. De los siete conformados se vencieron tres en el 2019: Casanare, Risaralda y Valle.

No se está cumpliendo con las reuniones mensuales de los comités o no se realiza el reporte correspondiente a Sede Central.

Los accidentes de trabajo que se presentan en el IGAC son leves y en su mayoría por caídas. Se realiza la investigación dentro de los términos de ley y se diligencian los formatos establecidos en el procedimiento "Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales" Cód. P20100-06/18. V3, excepto, el formato F20100-74 testimonio del incidente o accidente de trabajo, no se adjunta en todos los casos.

En el análisis de los accidentes de trabajo, no queda claro la causa que lo produjo, por lo tanto, no se puede concluir, si las acciones tomadas fueron las necesarias para lograr mejoras y evitar nuevos sucesos.

La herramienta SOFIGAC no está funcionando para el SG-SST, por lo tanto, algunas actividades descritas en los manuales de procedimientos no se pueden cumplir.

No se cumplió con los siguientes estándares mínimos del SG-SST, establecidos en la Resolución 312 del 2019 y con el Decreto 1072 de 2015, sobre los siguientes temas:

- Desarrollo de responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- Gestión del Cambio.
- Consideración de la SG-SST en nuevas adquisiciones y Alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
- Evaluación por parte de la alta dirección.
- Desarrollo del proceso de la auditoria en la vigencia 2018.

RECOMENDACIONES

Determinar la necesidad de recurso humano, financiero, de infraestructura, técnicos y tecnológicos para el óptimo desarrollo del SG-SST, asegurando la disponibilidad de los recursos esenciales para la implementación, seguimiento y mejora del sistema.

Dando cumplimiento al artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, se recomienda, que el plan de trabajo publicado en la página web del GAC y en la IGACNET tenga la firma del empleador.

Se recomienda, incluir en los planes de trabajo, la variación en el cronograma, sin perder la trazabilidad de lo programado y lo ejecutado, igualmente, evaluar la medición del avance frente al objetivo de cada actividad.

Se debe seguir el Manual de procedimiento de Acciones de Mejora P12100-04/18 V.12: *"Para las acciones declaradas como no efectivas, se debe realizar el análisis de causas y determinar una nueva acción con actividades que subsanen las causas del incumplimiento".*

Frente al incumplimiento de actividades contempladas en el plan de trabajo, se debe generar plan de mejoramiento.

Se recomienda incluir en plan de mejoramiento o en el plan de trabajo de cada vigencia, los estándares que, en la evaluación realizada por la ARL, tengan una calificación baja.
El instrumento que utilice el GIT de Talento Humano, para realizar seguimiento al plan de trabajo, debe ser consistente en actividades y fechas con el firmado y publicado en la página web del IGAC.

Se recomienda revisar y reprogramar las actividades del plan de trabajo del 2019, que a la fecha no tiene reportado ningún avance, igualmente, programar las fechas de ejecución del 100% de las actividades definidas en el plan.

Se recomienda, evaluar la necesidad, de generar un instrumento que consolide el resultado de los exámenes de los contratistas, de tal forma que se realice seguimiento de los diagnósticos.

Con el objetivo de realizar seguimiento a las matrices de riesgos, se debe evaluar la necesidad de generar seguimiento a la aplicación de los controles definidos en las misma, dejando documentado el responsable del seguimiento, periodicidad del seguimiento, el soporte y el lugar donde reposa el registro o la evidencia.

Los diferentes reportes que se generen del SG-SST, informes mensuales, indicadores, estadísticas entre otros, deben ser consistentes.

Se debe documentar, el análisis de los indicadores y las acciones de mejora implementadas, siguiendo los procedimientos y formatos determinados por el Instituto.

Se debe evaluar la necesidad de, asignar a un funcionario público, para que realice el seguimiento y acompañamiento a los comités de COPASST y de Convivencia Laboral, de tal forma que se logre la conformación en todas las Direcciones Territoriales y que se cumpla con las reuniones mensuales.

Se recomienda mejorar la documentación del análisis de las causas de los accidentes de trabajo y socializar el formato F20100-74 testimonio del incidente o accidente de trabajo. Igualmente, incluir en la carpeta correspondiente la documentación del accidente de trabajo de la servidora pública Gloria Stella Gutiérrez.

Se debe evaluar, el funcionamiento de la herramienta SOFIGAC, de lo contrario se deben actualizar los manuales de procedimiento y/o instructivos que tengan actividades desarrolladas en el SOFIGAC.

Se debe trabajar en la vigencia 2019 los estándares mínimos del SG-SST de:

- Desarrollo de responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

- Consideración de la SG-SST en nuevas adquisiciones y Alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas.
- Evaluación por parte de la alta dirección.

Se debe, continuar con el proceso que permita la aprobación y publicación de los ajustes al manual de procedimiento de Gestión del Cambio e implementarlo en el Instituto.

JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Gloria Marcela Luna Riaño - Profesional Universitario (16/09/19)
Revisó: Jorge Armando Porras Buitrago – Jefe OCI

IGAC INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI Sede Central — El futuro es de todos — Gobierno de Colombia

INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI 04-12-2019 14:08
Al Contestar Cite Nr.:8002019IE12589-O1 - F:11 - A:10
ORIGEN: Sd:772 - GESTION DEL TALENTO HUMANO/ROJAS MARTINE
DESTINO: OFICINA DE CONTROL INTERNO/PORRAS BUITRAGO JORG
ASUNTO: RESPUESTA MEMORANDO IE9302 PLAN DE MEJORAMIEN
OBS: GVCG/VP

2010/

Bogotá,

PARA: JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO. Jefe Oficina Control Interno

DE: Coordinador GIT Gestión del Talento Humano

ASUNTO: Respuesta al memorando IE9302-Plan de Mejoramiento- Auditoría Interna al SG-SST.

Respetado Doctor Porras:

Con el fin de dar cumplimiento a lo requerido, se envía para su conocimiento, revisión y aprobación Plan de Mejoramiento de la auditoría Interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es de acotar que no se entregó en el tiempo previsto porque se estaban realizando ajustes para que se acompasara a los lineamientos del Sistema de Gestión de Calidad en nuestro GIT.

Así mismo, se da a conocer la colaboración que se requiere de nuestro GIT para su cumplimiento.

Cordialmente

Armando Rojas Martínez

Anexo: Diez (10) folios

Proyectó: Vladimir Pereira Sanchez profesional Especializado GIT Gestión del Talento Humano
Reviso: Ángel Andrés Hernández- Contratista GIT Gestión del Talento Humano

04 DIC. 2019
2:PM

PLAN DE MEJORAMIENTO
ENTRE LA GIT GESTION DE TALENTO HUMANA Y LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Entre el Doctor Armando Rojas Martinez, GIT Gestión de Talento Humano y *Jorge Armando Porras Buitrago* Jefe de la Oficina de Control Interno, suscriben el siguiente Plan de Mejoramiento:

CONSIDERACIONES:

La Oficina de Control Interno en ejercicio de sus funciones, realiza el proceso de auditoría a las dependencias de la Sede Central, Direcciones Territoriales y Unidades Operativas de Catastro del Instituto Geográfico Agustín Codazzi-IGAC, en las cuales se obtienen resultados que deben ser objeto de consideración por parte de las áreas auditadas y soporte para futuro seguimiento de los Organismos de Control.

El GIT Gestión de Talento Humano, debe emprender acciones con el propósito de subsanar las deficiencias determinadas y mejorar el nivel de desempeño en los procesos.

Es responsabilidad del GIT Gestión de Talento Humano, señalar y emprender acciones correctivas, de acuerdo con los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles.

OBJETIVOS:

El objetivo para el año 2019, consiste en superar las actuales circunstancias descritas, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actuando oportunamente en cada uno de los casos y contribuyendo así al mejoramiento de la gestión.

COMPROMISOS DEL GIT GESTION DE TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2019:

El GIT Gestión de Talento Humano se compromete a implementar las siguientes acciones correctivas señaladas, dentro del tiempo estipulado como fecha máxima para su ejecución, así:

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
1. Se definió plan de trabajo para las vigencias 2018 y 2019. El plan de trabajo vigencia 2019, se encuentra publicado en la IGACNET y contiene los requisitos que solicita el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, excepto por la firma del empleador.	• Socializar el Plan de Trabajo anual con el Secretario General del IGAC, para que este lo firme y sea divulgado y subido a la página de la entidad.	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	DICIEMBRE/2019
2. El recurso asignado para el SG-SST, es insuficiente para garantizar la cobertura efectiva de todos los trabajadores, el mantenimiento preventivo y correctivo a maquinaria, equipos y herramientas. El equipo humano para la implementación y seguimiento del SG-SST no es suficiente para atender las responsabilidades asignadas por la normatividad.	Analizar con el Director del IGAC, GIT de Gestión del talento humano y el jefe de la oficina de Control Interno, los presupuestos y recursos necesarios para la vigencia del año 2020.	COODINADOR DE TALENTO HUMANO	ENERO /2020
3. El plan de trabajo de la vigencia 2018, arroja un cumplimiento del 63%, sin embargo, se evidenció debilidades en el reporte de los avances, se dejaron de reportar actividades que se realizaron en fechas diferentes a las programadas y otras actividades que se cumplieron pero que no se logró el objetivo. Igualmente, el cumplimiento del plan se vio afectado por la reducción de personal.	• Realizar nuevamente la evaluación inicial con el objetivo de detectar el porcentaje real de avance del Sistema y así mismo realizar dos actividades simultáneas de programación, una específica para plantear los planes de mejoramiento a las actividades detectadas y en segundo lugar, plantear los objetivos y alcances para la vigencia 2020.	RESPONSABLE DEL SG-SST Y COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	ENERO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
4. Se generaron en el SOFIGAC las ACPM No. 666, 667 y 668, producto de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno en el 2017. Las dos primeras ACPM se cerraron por incumplimiento, no se evidenció generación de nuevas acciones, con lo anterior se contraviene lo establecido en el Manual de procedimiento de Acciones de Mejora P12100-04/18 V.12: *"Para las acciones declaradas como no efectivas, se debe realizar el análisis de causas y determinar una nueva acción con actividades que subsanen las causas del incumplimiento".*	• Se realizará el seguimiento del porque no se cumplió en su totalidad las acciones plasmadas para el 2018. • Plasmar las nuevas actividades para dar cumplimiento a las acciones cerradas por incumplimiento.	RESPONSABLE DEL SG-SST Y COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	ENERO/2020
5. El plan de trabajo para la vigencia 2019, se formuló teniendo en cuenta la evaluación del cumplimiento de la Resolución 312 de 2019, realizada por la ARL, sin embargo, faltó incluir los estándares de: Rendición de cuentas e Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda. Se presenta diferencias entre el plan de trabajo de la vigencia 2019, publicado en la página IGACNET y el plan manejado en excel donde se hace el	• Generar el documento de Rendición de Cuentas según lo estipulado en el numeral 2.2.4.6.8 del decreto 1072, en donde todas las partes que intervienen en el proceso, como: -Director General del IGAC. -Coordinador del Grupo de Gestión del T.H. -Jefe de la Oficina de Control Interno. -Gestor y Grupo multidisciplinario en SG.SST. - Partes interesadas. -Colaboradores. (Evaluaciones de desempeño, si se realizan en la entidad).	RESPONSABLE DEL SG-SST.	ENERO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
control del cumplimiento de las actividades	La información allí contenida hará referencia al desempeño: - Teniendo en cuenta presupuestos proyectados, asignados y ejecutados. - Actividades desarrolladas (capacitaciones, investigaciones de accidentes, inspecciones realizadas, inducciones desarrolladas, diagnostico de salud socializado, intervenciones o jornadas de salud implementadas, entre otros). - Cumplimiento de las normas de seguridad y prevención estipuladas por la institución por parte de los colaboradores. 2- Se debe actualizar la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo con el objetivo de determinar las sustancias cancerígenas presentes en los procesos y así mismo empezar su intervencion y socialización de las medidas de prevención.		
6. El porcentaje de cumplimiento, plan de trabajo en la vigencia 2019, está en un 71%, sin embargo, se tienen actividades vencidas que no se han realizado y otras no tienen la correspondiente programación	• Realizar nuevamente la evaluación inicial con el objetivo de detectar el porcentaje real de avance del sistema y así mismo realizar dos actividades simultaneas de programación, una especifica para solicitar la justificación a las personas responsables		ENERO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
	del incumplimiento de las actividades reportadas en el plan de acción de psicosocial y de emergencias. Y los planes de mejoramiento a las actividades detectadas; adicionalmente realizar el planteamiento de los objetivos y alcances para vigencia 2020.		
7. A los contratistas se les solicita el examen para la firma del contrato y reposan en el expediente, sin embargo, no se evidenció un consolidado de los mismos para realizar el correspondiente seguimiento.	• En la gestión de la salud, se debe contemplar los resultados de los exámenes realizados o suministrados por los contratistas, así mismo verificar los planes de accion determinados en el diagnostico de salud para involucrarlos en las campañas de salud desarrolladas en la institución. • Se desarrollara una base de datos que permita llevar el control de los exámenes de los contratistas, con base en la información que deberá suministrar el Gil de Contratación.	RESPONSABLE DEL SG-SST	ENERO/2020
8. Se definieron matrices de riesgos para la Sede Central, el laboratorio y las 22 DT. En la revisión y actualización de las matrices realizada en la vigencia 2018, se evidenció la participación de dos direcciones territoriales. No fue posible evidenciar el soporte del control:	• Actualizar las identificaciones de peligros, evaluaciones y valoraciones del riesgo para las 22 D.T, la sede central y el laboratorio, entrenando a los miembros del COPASST para la identificación de peligros, actividades de prevención seguimiento a las recomendaciones.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	ENERO/ 2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
Incentivar pausas con los ojos y evitar desgaste de la córnea. Se debe evaluar la necesidad de generar seguimiento a la aplicación de los controles definidos en las misma, dejando documentado el responsable del seguimiento, periodicidad del seguimiento, el soporte y el lugar donde reposa el registro o la evidencia.			
9. Los datos para accidentes de trabajo no coinciden con el informe de gestión mensual y no se evidenció el análisis del resultado de los indicadores y las medidas que se implementaron.	Analizar, evaluar y actualizar el programa de investigación de accidentes laborales, reforzando conceptos de identificación de causas, determinación de peligros y consecuencias, determinación de costos de perdida y la generación de acciones de mejora. Así mismo se definirán los indicadores a implementar, periodicidad, y presentación de informes a las directivas del IGAC.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	ENERO/2020
10. No se tiene evidencia de la conformación de comité COPASST en las Direcciones Territoriales de Boyacá, Cauca, Cundinamarca, Meta, Santander, Sucre y Tolima, igualmente, se venció la conformación de este comité, en las Direcciones Territoriales de Casanare y Córdoba.	• Mediante acto administrativo se exigirá a los Directores Territoriales, la conformación y seguimiento a las reuniones tanto de los comités de seguridad, como de convivencia laboral.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	ENERO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
Del comité de Convivencia Laboral, se conformó en siete Direcciones Territoriales de veintidós existentes. De los siete conformados se vencieron tres en el 2019: Casanare, Risaralda y Valle. No se está cumpliendo con las reuniones mensuales de los comités o no se realiza el reporte correspondiente a Sede Central.			
11. se diligencian los formatos establecidos en el procedimiento "Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales" Cód. P20100-06/18. V3, excepto, el formato F20100-74 testimonio del incidente o accidente de trabajo, no se adjunta en todos los casos.	• Se realizará la actualización del manual de procedimientos "Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales", con el fin de condicionar la radicación de los formatos con un tiempo de 5 días hábiles después del accidente de trabajo. (se debe trabajar en conjunto con la OAP, para su aprobación).	RESPONSABLE DEL SG-SST.	ENERO/2020
12. En el análisis de los accidentes de trabajo, no queda claro la causa que lo produjo, por lo tanto, no se puede concluir, si las acciones tomadas fueron las necesarias para lograr mejoras y evitar nuevos sucesos.	Se revisará el formato y se ajustará de acuerdo a las necesidades requeridas y se presentara a la OAP, para su formalización y publicación en el listado maestro de documentos de T. H.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	ENERO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
13. No se cumplió con los siguientes estándares mínimos del SG-SST, establecidos en la Resolución 312 del 2019 y con el Decreto 1072 de 2015, sobre los siguientes temas: • Desarrollo de responsabilidad y la obligación de rendir cuentas. • Consideración de la SG-SST en nuevas adquisiciones y Alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas. • Evaluación por parte de la alta dirección.	Elaborar el procedimiento que especifique los criterios se tendrán en cuenta para escoger los productos o servicios a utilizar en la entidad, con el fin de garantizar que se identifiquen las partes interesadas en la inducción y reinducción al SG-SST de la entidad. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST, involucrando dentro del proceso de inspecciones planeadas las observaciones necesarias para intervenir actos o condiciones inseguras, involucradas estas en el Plan de Trabajo Anual.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	ENERO/2020
14. La herramienta SOFIGAC, no está funcionando para el SG-SST, por lo tanto, algunas actividades descritas en los manuales de procedimientos no se pueden cumplir.	• Este hallazgo no aplica para el GIT Talento Humano, la ejecución y seguimiento está a cargo de la OAP Oficina Asesora de Planeación	OAP	???
15. Se debe, continuar con el proceso que permita la aprobación y publicación de los ajustes al manual de procedimiento de Gestión del Cambio e implementarlo en el Instituto. Sobre los siguientes temas:	El documento que describe al producto fue remitido a la Oficina Asesora de Planeación para su oficialización y formalización desde el 01 de Agosto de 2019, se encuentra pendiente de su oficialización.	OAP	ENERO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
• Desarrollo de responsabilidad y la obligación de rendir cuentas. • Consideración de la SG-SST en nuevas adquisiciones y alcance y aplicación del SG-SST, frente a los proveedores y contratistas. • Evaluación por parte de la alta dirección.	Que se evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El IGAC deberá considerar como mínimo los siguientes aspectos para sus proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperadores, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o sub-contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato: - Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación; analizando idoneidad, experticia y estándares de seguridad (protocolo de contratación). - Procurar canales de comunicación para la SST, utilizando estrategias de comunicación por medio de capacitaciones o divulgación masiva. - Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, la afiliación al sistema general de Riesgos laborales, se deberá crear el procedimiento para la verificación de la información suministrada por las partes interesadas. - Informar previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo, involucrando a todas las partes.		

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN

PERFECCIONAMIENTO:

El presente *PLAN DE MEJORAMIENTO* se suscribe por las partes en la ciudad de Bogotá a los dieciocho (28) días del mes de noviembre de dos mil diecinueve (2019) así:

Armando Rojas Martínez
GIT Gestión Talento Humano

Jorge Armando Porras Buitrago
Oficina de Control Interno

Proyectó: Stephania Bautista, Profesional Especializado GIT TH
Revisó: Vladimir Pereira Contratista GIT TH
Luis Alberto Amado Barrera Profesional Especializado GIT TH

IGAC

RE STRO DE ASISTENCIA

CAPACITACIÓN [ ] *OTRO EVENTO [X]

GESTIÓN HUMANA

FECHA DE REALIZACIÓN	PÁGINA
AAAA - MM - DD	1 DE 1
2019-12-12	

CIUDAD Bogotá SITIO Talento Humano HORA DE INICIO 8:20 HORA DE FINALIZACIÓN 8:30

NOMBRE DEL EVENTO/TEMA Revisión plan de mejoramiento - coherencia

DEPENDENCIA / GIT RESPONSABLE OCI COORDINADOR / CONVOCANTE Gloria Marcela Luna

No	NOMBRE	DEPENDENCIA / GIT ENTIDAD O EMPRESA	TELÉFONO / EXTENSIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN: Carrera Administrativa	Libre nombramiento	Provisional	Contratista	Invitado	NIVEL: Directivo**	Asesor	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Técnico	Asistencial	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	Albert Tamayo C	T. H	91101	X								X			tamayo@igac.gov.	
2	Vladimir Pereira S	T. H	91722				X					X			Vladimir.pereira@igac	
3	Gloria Marcela Luna R	OCI	91670	X							X				gloria.luna@igac.gov.co	
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																

*OTRO EVENTO: Reuniones, Entrenamiento, Charlas, Jornadas, Campañas – Cuando se selecciona la casilla Capacitación, los asistentes únicamente podrán ser de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción

Nota: En caso de requerir dejar registro más amplio de los temas tratados en el evento o reunión realizada, emplee la ayuda de memoria que contempla este formato, siempre y cuando el texto no se exceda de la capacidad allí establecida (una (1) hoja). Si se necesita más espacio, elabore el acta respectiva. Si solo necesita el registro de los asistentes no imprima la ayuda de memoria.

**Directivo: Corresponde a Directores, Subdirectores y Jefes de Oficina.

IGAC	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN ☐ *OTRO EVENTO ☐ GESTIÓN HUMANA	FECHA DE REALIZACIÓN AAAA - MM - DD	PÁGINA DE

AYUDA DE MEMORIA

RESUMEN DE TEMAS TRATADOS (Relacione los aspectos más importantes):

- Se indican las observaciones: Hallazgo 2. → El Jefe OCI no puede tomar decisiones, no se debería incluir, fechas máximas muy cortas para lograr cumplir con las actividades, 6. → Indicar el responsable y 14. Como se va a manejar lo que se tenía planeado en SOFIGAC y analizar si podría existir detrimento patrimonial

CONCLUSIONES / ACUERDOS

COMPROMISOS:

DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA PREVISTA (AAAA/MM/DD)
Revisión de observaciones, ajustes y entrega final	Vladimir Pereira	2019/12/17

PLAN DE MEJORAMIENTO
ENTRE LA GIT GESTION DE TALENTO HUMANA Y LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Entre el Doctor Armando Rojas Martinez, GIT Gestión de Talento Humano y *Jorge Armando Porras Buitrago* Jefe de la Oficina de Control Interno, suscriben el siguiente Plan de Mejoramiento:

CONSIDERACIONES:

La Oficina de Control Interno en ejercicio de sus funciones, realiza el proceso de auditoría a las dependencias de la Sede Central, Direcciones Territoriales y Unidades Operativas de Catastro del Instituto Geográfico Agustín Codazzi-IGAC, en las cuales se obtienen resultados que deben ser objeto de consideración por parte de las áreas auditadas y soporte para futuro seguimiento de los Organismos de Control.

El GIT Gestión de Talento Humano, debe emprender acciones con el propósito de subsanar las deficiencias determinadas y mejorar el nivel de desempeño en los procesos.

Es responsabilidad del GIT Gestión de Talento Humano, señalar y emprender acciones correctivas, de acuerdo con los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles.

OBJETIVOS:

El objetivo para el año 2019, consiste en superar las actuales circunstancias descritas, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actuando oportunamente en cada uno de los casos y contribuyendo así al mejoramiento de la gestión.

COMPROMISOS DEL GIT GESTION DE TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2019:

El GIT Gestión de Talento Humano se compromete a implementar las siguientes acciones correctivas señaladas, dentro del tiempo estipulado como fecha máxima para su ejecución, así:

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
1. Se definió plan de trabajo para las vigencias 2018 y 2019. El plan de trabajo vigencia 2019, se encuentra publicado en la IGACNET y contiene los requisitos que solicita el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015, excepto por la firma del empleador.	• Socializar el Plan de Trabajo anual con el Secretario del IGAC, para que este lo firme y sea divulgado y subido a la página de la entidad.	COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	DICIEMBRE/2019
2. El recurso asignado para el SG-SST, es insuficiente para garantizar la cobertura efectiva de todos los trabajadores, el mantenimiento preventivo y correctivo a maquinaria, equipos y herramientas. El equipo humano para la implementación y seguimiento del SG-SST no es suficiente para atender las responsabilidades asignadas por la normatividad.	Analizar con el Secretario General del IGAC, y el coordinador del GIT de Gestión del talento humano, los presupuestos y recursos necesarios para la vigencia del año 2020.	COODINADOR DE TALENTO HUMANO	FEBRERO /2020
3. El plan de trabajo de la vigencia 2018, arroja un cumplimiento del 63%, sin embargo, se evidenció debilidades en el reporte de los avances, se dejaron de reportar actividades que se realizaron en fechas diferentes a las programadas y otras actividades que se cumplieron pero que no se logró el objetivo. Igualmente, el cumplimiento del plan se vio afectado por la reducción de personal.	• Realizar nuevamente la evaluación inicial con el objetivo de detectar el porcentaje real de avance del Sistema y así mismo realizar dos actividades simultáneas de programación, una específica para plantear los planes de mejoramiento a las actividades detectadas y en segundo lugar, plantear los objetivos y alcances para la vigencia 2020.	RESPONSABLE DEL SG-SST Y COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	MARZO /2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
4. Se generaron en el SOFIGAC las ACPM No. 666, 667 y 668, producto de la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno en el 2017. Las dos primeras ACPM se cerraron por incumplimiento, no se evidenció generación de nuevas acciones, con lo anterior se contraviene lo establecido en el Manual de procedimiento de Acciones de Mejora P12100-04/18 V.12: *"Para las acciones declaradas como no efectivas, se debe realizar el análisis de causas y determinar una nueva acción con actividades que subsanen las causas del incumplimiento".*	• Se realizará el seguimiento del porque no se cumplió en su totalidad las acciones plasmadas para el 2018. • Plasmar las nuevas actividades para dar cumplimiento a las acciones cerradas por incumplimiento.	RESPONSABLE DEL SG-SST Y COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	FEBRERO/2020
5. El plan de trabajo para la vigencia 2019, se formuló teniendo en cuenta la evaluación del cumplimiento de la Resolución 312 de 2019, realizada por la ARL, sin embargo, falto incluir los estándares de: Rendición de cuentas e Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda. Se presenta diferencias entre el plan de trabajo de la vigencia 2019, publicado en la página IGACNET y el plan manejado en excel donde se hace el	• Generar el documento de Rendición de Cuentas según lo estipulado en el numeral 2.2.4.6.8 del decreto 1072, en donde todas las partes que intervienen en el proceso, como: -Director General del IGAC. -Coordinador del Git de Gestión del T.H. -Jefe de la Oficina de Control Interno. -Gestor y Grupo multidisciplinario en SG.SST. - Partes interesadas. -Colaboradores. (Evaluaciones de desempeño, si se realizan en la entidad).	RESPONSABLE DEL SG-SST.	MARZO /2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
control del cumplimiento de las actividades	La información allí contenida hará referencia al desempeño: - Teniendo en cuenta presupuestos proyectados, asignados y ejecutados. - Actividades desarrolladas (capacitaciones, investigaciones de accidentes, inspecciones realizadas, inducciones desarrolladas, diagnostico de salud socializado, intervenciones o jornadas de salud implementadas, entre otros). - Cumplimiento de las normas de seguridad y prevención estipuladas por la institución por parte de los colaboradores. 2- Se debe actualizar la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo con el objetivo de determinar las sustancias cancerígenas presentes en los procesos y así mismo empezar su intervención y socialización de las medidas de prevención.		
6. El porcentaje de cumplimiento, plan de trabajo en la vigencia 2019, está en un 71%, sin embargo, se tienen actividades vencidas que no se han realizado y otras no tienen la correspondiente programación.	• Realizar nuevamente la evaluación inicial con el objetivo de detectar el porcentaje real de avance del sistema y así mismo realizar dos actividades simultaneas de programación, una específica para solicitar la justificación a las personas responsables	RESPONSABLE DEL SG-SST.	FEBRERO /2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
	del incumplimiento de las actividades reportadas en el plan de acción de psicosocial y de emergencias. Y los planes de mejoramiento a las actividades detectadas; adicionalmente realizar el planteamiento de los objetivos y alcances para vigencia 2020.		
7. A los contratistas se les solicita el examen para la firma del contrato y reposan en el expediente, sin embargo, no se evidenció un consolidado de los mismos para realizar el correspondiente seguimiento.	• En la gestión de la salud, se debe contemplar los resultados de los exámenes realizados o suministrados por los contratistas, así mismo verificar los planes de acción determinados en el diagnóstico de salud para involucrarlos en las campañas de salud desarrolladas en la institución. • Se desarrollara una base de datos que permita llevar el control de los exámenes de los contratistas, con base en la información que deberá suministrar el Git de Contratación.	RESPONSABLE DEL SG-SST	MARZO/2020
8. Se definieron matrices de riesgos para la Sede Central, el laboratorio y las 22 DT. En la revisión y actualización de las matrices realizada en la vigencia 2018, se evidenció la participación de dos direcciones territoriales. No fue posible evidenciar el soporte del control:	• Actualizar las identificaciones de peligros, evaluaciones y valoraciones del riesgo para las 22 D.T, la sede central y el laboratorio, entrenando a los miembros del COPASST para la identificación de peligros, actividades de prevención seguimiento a las recomendaciones.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	MARZO/ 2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
Incentivar pausas con los ojos y evitar desgaste de la córnea. Se debe evaluar la necesidad de generar seguimiento a la aplicación de los controles definidos en las mismas, dejando documentado el responsable del seguimiento, periodicidad del seguimiento, el soporte y el lugar donde reposa el registro o la evidencia.			
9. Los datos para accidentes de trabajo no coinciden con el informe de gestión mensual y no se evidenció el análisis del resultado de los indicadores y las medidas que se implementaron.	Analizar, evaluar y actualizar el programa de investigación de accidentes laborales, reforzando conceptos de identificación de causas, determinación de peligros y consecuencias, determinación de costos de perdida y la generación de acciones de mejora. Así mismo se definirán los indicadores a implementar, periodicidad, y presentación de informes a las directivas del IGAC.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	MARZO/2020
10. No se tiene evidencia de la conformación de comité COPASST en las Direcciones Territoriales de Boyacá, Cauca, Cundinamarca, Meta, Santander, Sucre y Tolima, igualmente, se venció la conformación de este comité, en las Direcciones Territoriales de Casanare y Córdoba.	• Mediante acto administrativo se exigirá a los Directores Territoriales, la conformación y seguimiento a las reuniones tanto de los comités de seguridad, como de convivencia laboral.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	MARZO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
Del comité de Convivencia Laboral, se conformó en siete Direcciones Territoriales de veintidós existentes. De los siete conformados se vencieron tres en el 2019: Casanare, Risaralda y Valle. No se está cumpliendo con las reuniones mensuales de los comités o no se realiza el reporte correspondiente a Sede Central.			
11. se diligencian los formatos establecidos en el procedimiento "Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales" Cód. P20100-06/18. V3, excepto, el formato F20100-74 testimonio del incidente o accidente de trabajo, no se adjunta en todos los casos.	• Se realizará la actualización del manual de procedimientos "Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales", con el fin de condicionar la radicación de los formatos con un tiempo de 5 días hábiles después del accidente de trabajo. (se debe trabajar en conjunto con la OAP, para su aprobación).	RESPONSABLE DEL SG-SST.	MAYO/2020
12. En el análisis de los accidentes de trabajo, no queda claro la causa que lo produjo, por lo tanto, no se puede concluir, si las acciones tomadas fueron las necesarias para lograr mejoras y evitar nuevos sucesos.	- Se revisará el formato y se ajustará de acuerdo a las necesidades requeridas y se presentará a la OAP, para su formalización y publicación en el listado maestro de documentos de T. H.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	MAYO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
13. No se cumplió con los siguientes estándares mínimos del SG-SST, establecidos en la Resolución 312 del 2019 y con el Decreto 1072 de 2015, sobre los siguientes temas: • Desarrollo de responsabilidad y la obligación de rendir cuentas. • Consideración de la SG-SST en nuevas adquisiciones y Alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas. • Evaluación por parte de la alta dirección.	Elaborar el procedimiento que especifique los criterios se tendrán en cuenta para escoger los productos o servicios a utilizar en la entidad, con el fin de garantizar que se identifiquen las partes interesadas en la inducción y reinducción al SG-SST de la entidad. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST, involucrando dentro del proceso de inspecciones planeadas las observaciones necesarias para intervenir actos o condiciones inseguras, involucradas estas en el Plan de Trabajo Anual.	RESPONSABLE DEL SG-SST.	MAYO/2020
14. La herramienta SOFIGAC, no está funcionando para el SG-SST, por lo tanto, algunas actividades descritas en los manuales de procedimientos no se pueden cumplir.	• Para realizar el seguimiento al avance del SG-SST, se llevara a cabo mediante el cumplimiento del PAA.	RESPONSABLE DEL SG-SST	FEBRERO/2020
15. Se debe, continuar con el proceso que permita la aprobación y publicación de los ajustes al manual de procedimiento de Gestión del Cambio e implementarlo en el Instituto. Sobre los siguientes temas:	El documento que describe al producto fue remitido a la Oficina Asesora de Planeación para su oficialización y formalización desde el 01 de Agosto de 2019, se encuentra pendiente de su oficialización.	OAP	FEBRERO/2020

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
• Desarrollo de responsabilidad y la obligación de rendir cuentas. • Consideración de la SG-SST en nuevas adquisiciones y alcance y aplicación del SG-SST, frente a los proveedores y contratistas. • Evaluación por parte de la alta dirección.	Que se evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El IGAC deberá considerar como mínimo los siguientes aspectos para sus proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperadores, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o sub-contratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato: - Aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la selección y evaluación; analizando idoneidad, experticia y estándares de seguridad (protocolo de contratación). - Procurar canales de comunicación para la SST, utilizando estrategias de comunicación por medio de capacitaciones o divulgación masiva. - Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, la afiliación al sistema general de Riesgos laborales, se deberá crear el procedimiento para la verificación de la información suministrada por las partes interesadas. - Informar previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo, involucrando a todas las partes.		

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN

PERFECCIONAMIENTO:

El presente *PLAN DE MEJORAMIENTO* se suscribe por las partes en la ciudad de Bogotá a los doce (12) días del mes de diciembre de dos mil diecinueve (2019) así:

Armando Rojas Martínez
GIT Gestión Talento Humano

Jorge Armando Porras Buitrago
Oficina de Control Interno

Proyectó: Gloria Marcela Luna Riaño – Profesional Universitario.
Revisó: Doctor Jorge Armando Porras Buitrago