



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
MAYOR DE CARTAGENA**



INFORME AUDITORIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**OFICINA ASESORA DE
CONTROL INTERNO
2024**



CONTENIDO

Introducción

I. Objetivos

1.1. Objetivo General

1.2. Objetivos Específicos

II. Alcance

III. Marco Legal

IV. Criterios de la revisión contractual

V. Metodología

VI. Aspectos reflejados en el desarrollo del proceso y resultados de la auditoría

VII. Observaciones

VIII. Conclusiones

IX. Recomendaciones

X. Anexos

INTRODUCCION

La Oficina Asesora de Control Interno, en desarrollo al Plan Anual de Auditorías, aprobado por el Comité de Coordinación de Control Interno Institucional para la vigencia 2024, realizó auditoria al Proceso de Talento Humano, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las normas y requisitos vigentes legales de su competencia.

El presente informe contiene los resultados del análisis y evaluación de la información solicitada al líder y su equipo de trabajo, identificando las áreas de mejora. Así mismo, contiene la descripción de los objetivos, alcance, criterios de la auditoria. Este ejercicio se realizó con base a las normas de auditoría de general aceptación en Colombia, las cuales incluyen planeación y verificación documental, ejecución de trabajo y generación de informe y seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones.

Los resultados de este documento, servirán para proporcionar a la alta dirección, así como a las partes interesadas, una visión clara y objetiva de los resultados de la auditoría, permitiendo la toma de decisiones que contribuyan a mejorar la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento dentro de la organización.



I. Objetivos

1.1. Objetivo General:

Evaluar y verificar el grado de cumplimiento de las políticas, procedimientos, estrategias, normas internas y externas en la gestión realizada por la Oficina de Planeación Institucional con el fin de medir la eficacia, la eficiencia, y garantizar el cumplimiento y aplicación de la normatividad vigente, de acuerdo al rol de evaluación y seguimiento y el rol de enfoque hacia la prevención; teniendo en cuenta que se orienta hacia una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Institución con el fin de cumplir sus objetivos organizacionales

1.2. Objetivos Específicos:

- Verificar el cumplimiento a las políticas de riesgos y sus controles.
- Lograr resultados de auditoría oportunos con el fin de informar y tomar las acciones correctivas y preventivas a que haya lugar.

II Alcance

- Verificación y evaluación del proceso en el último semestre 2023 y primer semestre 2024.
- Evaluar la gestión de riesgo de gestión, corrupción, fraude, tecnológico entre otros.
- Evaluar la efectividad de los controles a través del análisis de su diseño, ejecución y no materialización de los riesgos.

III Marco Legal

- Ley 87 de 1993 “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*”
- Ley 1712 de 2014 - Ley de la Transparencia
- La Constitución Política de Colombia (1991)
- Ley 1474 de 2011 - Ley Anticorrupción
- Ley 594 de 2000 - Ley General de Archivos.



- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Directiva Presidencial 04 de 2012 “Eficiencia administrativa y Lineamientos de la Política Cero Papel en la Administración Pública”.
- Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017. Gestor Normativo. Función Pública.
- Decretos Leyes 770 y 785 de 2005
- Norma ISO 27001- Seguridad de la información

IV Criterios

Para el alcance y despliegue de esta auditoría, se tomó como referente el marco legal vigente, así como lo reglamentado por la Institución y que es aplicable al proceso. El desarrollo de esta se da a través de la confrontación legal con los soportes documentales y digitales facilitados por la Oficina de Planeación Institucional y, la utilización de las siguientes herramientas:

- Prueba de recorrido / Entrevistas
- Inspección y análisis de los documentos requeridos.

Lo anterior, permitió evaluar el proceso y poder entender con mayor exactitud el desarrollo de las actividades a cargo de la oficina auditada.

V. Metodología

Aplicación del procedimiento de auditoría interna y utilización de la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas versión 4 y 6, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

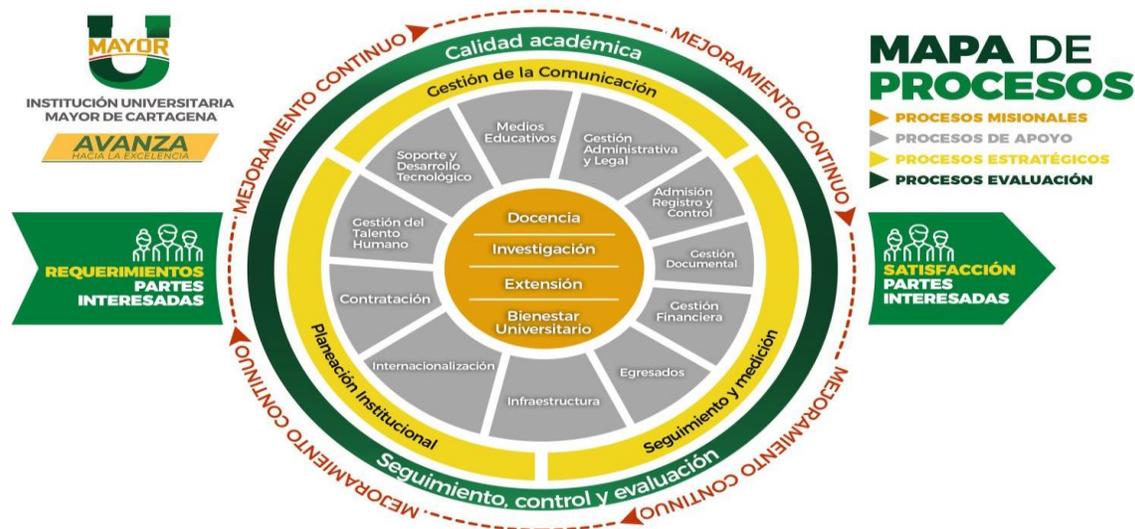
- Solicitud de Información
- Concluir y documentar resultados.

VI. Aspectos reflejados en el desarrollo del proceso y resultados de la auditoría

1.1. Gestión por Procesos

El proceso de Talento Humano se encuentra incluido dentro de los procesos de apoyo, de acuerdo con el mapa de procesos de la Institución universitaria Mayor de Cartagena.

Gráfico 1. Mapa de procesos institucional, Institución universitaria Mayor de Cartagena



Fuente: Tomado del SIG

Enmarcado en el sistema de la gestión por procesos, el objetivo de este es: Gestionar el desarrollo integral del talento humano a través del ciclo de vida de los colaboradores (ingreso, desarrollo y retiro), promoviendo la generación de bienestar, entornos seguros y saludables para lograr una cultura organizacional basada en el cumplimiento de valores institucionales y el trabajo en equipo para contribuir a las metas de la entidad, este proceso, cuenta con diez (10) procedimientos para el desarrollo de sus actividades.

Para la auditoría se realizó el análisis y evaluación de la información suministrada por el líder del proceso y para el desarrollo de la auditoría se escogieron cinco (5) procedimientos a evaluar.

Manual de Funciones

El Manual de Funciones es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

De igual forma es pertinente manifestar que este es un insumo importante para la el ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Que al revisar el Manual de Funciones de Institución Universitaria Mayor de Cartagena, se evidenció que estructuralmente cumple con los parámetros establecidos por Guía para establecer o ajustar el manual de específico de funciones y de competencias laborales, lo que coadyuva al cumplimiento eficaz y eficiente de las políticas de administración de personal al servicio del Estado; sin embargo, se encontraron las siguientes anotaciones:

Para el cargo de pagador, en el Manual se contempla como requisito de estudio y experiencia, ser bachiller en cualquier modalidad y veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada. Si bien su creación no está sujeta a normatividad alguna, por inferencia lógica, teniendo en cuenta la criticidad del puesto, no se considera prudente que este, pudiera ser ocupado por una persona sin la experticia y formación suficiente, por lo que se sugiere a la dependencia auditada evaluar la situación y considerar en cambio de nivel.

En el caso del cargo de Director de Control Interno, el nivel asignado controvierte el requisito legal señalado por la Ley 87 de 1993, la cual indica que las entidades estatales designarán a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior. En la actualidad este puesto es considerado como nivel profesional y no directivo.

Cartera de Incapacidades

Es de recordar que conforme al Decreto 019 de 2012 artículo 121, el trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad deberá ser adelantado de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud para que su reconocimiento.

Para la verificación del cumplimiento de esto, se solicitó a la oficina auditada reporte del recaudo de incapacidades, pero la unidad no presentó información.

Por la limitación presentada, se quebrantó la posibilidad de observar si estas han sido cobradas, si existe prescripción de alguna y si sean efectuados conciliaciones con dependencia de Financiera.

Por lo anterior, es pertinente señalar que el Código Sustantivo del Trabajo dispone en su artículo 488 que *“Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.”*. Así mismo, la Ley 1438 de 2011 artículo 28 establece que *“El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador.”*, por tanto, el termino allí señalado, es el plazo máximo para la radicación de la incapacidad o licencia ante las EPS.

En ese mismo sentido, es relevante tener en cuenta la importancia de la conciliación de dichos pagos con la oficina de Financiera, en sus áreas Tesorería y Contabilidad. Esto con el fin de realizar la acusación de los pagos en los periodos (día, mes y año) en que los funcionarios de la entidad estuvieron en la situación administrativa de licencia o incapacidad.

Procedimiento de Selección – PR-TH-001

Al verificar el procedimiento se observó, que en su actividad número tres, se señala como uno de sus pasos, la convocatoria de la Comisión Administrativa o Profesorial (según el caso), para la evaluación del aspirante, la cual es realizada a través de una entrevista; no obstante, al cotejar las actas presentadas como evidencia, se identificó que en estas no participaron los candidatos y que la comisión solamente se limita a revisión del currículo. Cabe aclarar que esta desviación al procedimiento, solo se presenta para la vigencia 2024; en cuanto a 2023, este requisito si fue cumplido.

Procedimiento de Contratación de Personal por OPS – PR-TH-010

En lo relacionado al procedimiento para selección de personal por prestación de servicio la oficina auditada no presentó evidencias de la actividad cuatro que corresponde a entrevistas, configurándose una observación por el incumplimiento de los lineamientos internos.

De igual forma se encuentran irregularidad en el registro de la actividad en mención (cuarta), así como en la quinta. La primera no tiene asignado ningún soporte y la segunda describe como evidencia el personal seleccionado, lo que no podría considerarse como registro de actividad.

Procedimiento de Vinculación – PR-TH-008

Se observó que como actividad inicial de este procedimiento se señala que *“el personal de selección y vinculación notifica a los profesores antiguos con un mes de anticipación antes de culminar calendario académico para que realice cargue de*

documentos en plataforma WAS según se requiera”; sin embargo, la oficina auditada no aportó evidencias del cumplimiento de esta.

Teniendo en cuenta el tipo de vinculación que se surte en la entidad (ocasionales y catedra) y que previa a esta etapa existe una de selección, se recomienda hacer verificación de la correlación de estos procedimientos y la viabilidad de esta actividad, más aun, teniendo en cuenta que podría generar ambigüedades y discrepancias, por quien podría argumentar un favorecimiento.

Notificación de Preavisos

Al analizar las evidencias presentadas por la oficina auditada, no se encontró concordancia en los soportes de la observancia de este requisito legal, puesto que el personal a quien se le envía correo notificándole la terminación de su vinculación laboral y los reportados en el Excel “Lista de personal que finalizaron el 8” no coinciden, lo que limita e imposibilita la verificación del cumplimiento de esta exigencia normativa. No se pudo contrastar si la fecha notificación fue la correcta.

Es menester indicar, que existieron limitaciones en la entrega de esta información, ya que, desde área de selección y vinculación, no se remitía correctamente lo solicitado y como se indica en el párrafo anterior, no hubo análisis o precaución al reportar las evidencias.

Exámenes Médicos Ocupacionales

Se debe manifestar que, en Colombia, es de obligatorio cumplimiento tanto para el sector público como para el privado, la implementación de exámenes médicos ocupacionales, los cuales tienen como objeto orientar las acciones para mejorar las condiciones de salud y de trabajo. En el marco de la auditoria, se constataron los siguientes:

Examen médico de ingreso:

Se verificó que para el primer periodo de 2024 los exámenes de ingreso fueron efectuados de manera tardía. La notificación al personal vinculado las últimas semanas de enero fue el día 07 de febrero del presente año; desvirtuando la naturaleza de los mismos, ya que con este se busca determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto.

Examen médico de egreso:

En relación al proceso de notificación al personal que finalizó contrato en el último semestre de 2023, para la realización de los exámenes ocupacionales se realizó de manera oportuna. En lo relacionado al primer semestre del año 2024, la oficina auditada, si bien presentó evidencia del correo donde informa la novedad de retiro al prestador médico y relaciona listado de quienes se realizará los exámenes, no

aportó prueba de notificación al personal desvinculado, que llevara al auditor a comprobar que el proceso se surtió de manera correcta.

Así mismo, es importante mencionar que conforme al Decreto 1083 de 205 en su artículo 2.2.30.6.16 parágrafo 1 y 2, se indica que el trabajador cuenta con cinco días para la realización de los exámenes ocupacionales de egreso y en correo con documento adjunto “listado de persona a examen de egreso 08-06-2024” compartida por el proceso auditado se observó lo siguiente:

Si el personal finalizó contrato el 08 de junio de 2024, solo hasta el 14 de junio de 2024 se le notificó al prestador de servicios de la realización del examen, faltando un solo día para la culminar los cinco días reglamentarios.

Adicional se evidenció, que el área encargada manifestó al operador que los profesores estaban asignados a partir del 17 de junio de 2024; nueve (09) días después de culminada la relación laboral. Lo que permite concluir que el proceso no se cumplió conforme a lo establecido

Ahora bien, al revisar el contrato MC-01-2024, se evidenció que este fue suscrito a partir de 02 de febrero de 2024, es decir, días después del inicio algunas contrataciones.

Plan de Capacitaciones

Teniendo en cuenta que el objeto del Plan de Capacitaciones tiene como objeto contribuir en el mejoramiento de las capacidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores de la institución Universitaria Mayor de Cartagena para el logro de la eficiencia en el desempeño de todas sus responsabilidades, se realizó la verificación pertinente encontrando los siguientes hallazgos:

Para el 2024, se resalta el comportamiento y cumplimiento del plan de capacitaciones establecido para esta vigencia, observándose que éstas han sido ejecutadas conforme a lo programado y, alcanzado el porcentaje de ejecución al momento de ser evaluado. El proceso auditado, reportó evidencias del seguimiento que describe la última actividad del procedimiento de Plan de Capacitaciones PR-TH-005 - y que tiene como registro FT-TH-031.

Política de Integridad

Con fundamento en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017 se implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual integró el Sistema de Gestión de la Calidad y Sistema de Desarrollo Administrativo. Con este modelo y abordando el Decreto en mención, artículo 2.2.22.3.2, este busca que las entidades públicas tengan un punto de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar su gestión administrativa, siempre

en la búsqueda de resolver las necesidades de los ciudadanos y atender a los planes de desarrollo de cada entidad.

Ahora bien, al revisar la aplicación del modelo en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena se puede observar que este fue adoptado con la Resolución 277 de abril de 2019 con su última modificación en la Resolución 311 de 2024, en donde se identifican las siete (7) dimensiones y las diecinueve (19) políticas; sin embargo, en la auditoría en curso se evidenció que no existe documento rector de la Política de Integridad; donde se definan las estrategias y mecanismos para desarrollar o implementar la misma.

La guía o manual, sería una ruta para el desarrollo eficiente y eficaz de la política; que permitiría evidenciar y evaluar los resultados de la misma, concretar las acciones de mejora y la toma de decisiones internas, logrando avanzar en la medición y resultados del Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión-FURAG.

La Política deberá definir los siguiente:

1. A qué proceso (s) permea directamente
2. Responsable (S) directo (s) de la política
3. Alcance
4. Objetivo
5. Marco Normativo
6. Herramientas e instrumentos de control
7. Implementación, que a su vez deberá contener:
 - a. Actividad
 - b. Meta
 - c. Estrategia
 - d. Proceso responsable
 - e. Indicar si interactúa con otra política
 - f. Periodicidad de ejecución

Como guía para la implementación se sugiere el Manual y Marco General de MIPG y demás, instrumentos proporcionados por la Función Pública, los cuales deberá la dependencia trabajar en articulación con el proceso de Planeación Institucional.

No obstante, se debe indicar que, si bien la unidad no cuenta con la política, ha implementado exitosamente estrategias propias de la misma, como lo es el Código de Integridad y su sociabilización y sensibilización al personal de la institución.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el marco de la auditoria se auditó al área de Seguridad y Salud en el Trabajo del proceso de Gestión del Talento Humano, evidenciando los resultados de la verificación y análisis de la información suministrada, evaluando el cumplimiento de las normas, directrices, procedimientos y demás referentes aplicables a las actividades ejecutadas, con el objetivo de contribuir a su mejora continua. Lo anterior, arrojó lo siguiente:

Verificación del perfil profesional funcionario de SG-SST.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano, está liderado por el señor Jonathan Cuadro Martínez con c.c.73.201.040 expedida en la ciudad de Cartagena de Indias, profesional en Salud Ocupacional con especialización en Gerencia del Talento Humano, acorde con lo establecido en la normatividad vigente y los estándares mínimos determinados por el Ministerio del Trabajo, artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 y artículo 2.2.4.6.8, numeral 10 del Decreto 1072 de 2015.

Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

En verificación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedida por la Secretaría de Salud de Bolívar, mediante Resolución 0922 con fecha del 13 de julio de 2015, se observó Licencia vigente en cumplimiento al artículo 6 de la Resolución 4502 del 28 de diciembre de 2012 del Ministerio de Salud. Tiene una validez de diez (10) años. Se relaciona evidencia de la Licencia de SST.





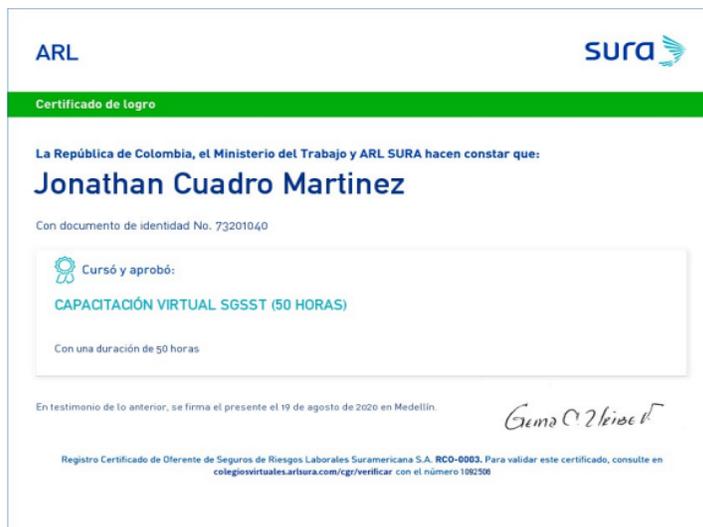
Cursos de capacitación virtual de 50 horas en SST, y su actualización definidos por el Ministerio de Trabajo:

Para los responsables de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es obligatorio la realización del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas, y su respectiva actualización cada tres (3) años de veinte (20) horas, conforme lo establecido en el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 y artículo 16 de la Resolución 4927 de 2016.

En verificación a lo establecido en las normas anteriormente, se observó certificado de la capacitación virtual de cincuenta (50) vigente, expedido por la ARL de Sura a nombre de Jonathan Cuadro Martínez con c.c.73.201.040 del 19 de agosto de 2020.

Así mismo se observó certificado vigente con fecha del 18 de agosto de 2023 del curso de 20 horas del SG-SST de la ARL Positiva Compañía de Seguros S.A. mediante registro RCO-002 del Ministerio de Trabajo.

Evidencia del curso capacitación virtual de cincuenta (50) horas:



Evidencia de la actualización curso de veinte (20) horas



Asignación de recursos para el sistema de gestión en SST:

Acorde a lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8, numeral 4 del Decreto 1072 de 2015, se observó certificación de asignación de recursos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), expedida el 16 de enero de 2024 firmada por el Representante Legal, para el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, se observó la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrada a la Política del SIG, actualizada mediante Resolución 0279 del 06 de marzo de 2023, acorde a lo establecido en artículo 2.2.4.6.5. del Decreto 1072 de 2015.

No se evidenció la Resolución publicada en virtud al artículo 2.2.4.6.6 numeral 4 y artículo 2.2.4.6.8 numeral 1 del Decreto 1072 de 2015, numeral 4, y Resolución 0312 de 2019, en la cual establecen que la Política debe ser difundida a todos los niveles de la Institución, y estar accesible a todos los trabajadores.

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, está actualizado mediante Resolución N° 726 del 05 de diciembre de 2023. El Comité está integrado de la siguiente manera:

Dos (2) funcionarios representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes:

EN REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Elizabeth Eugenia Herazo Orozco	Fernán Cortina Marrugo
Liliana Patricia Vellojín Ortiz	Arnaldo Abad Pájaro Mendoza
EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
Elena María Peña Caicedo	Diana María Pacheco Rivera
Sindy Yulieth Vásquez Arrieta	Carlos Andrés Guzmán Fabra

En análisis de la información recibida en la Resolución N° 726 del 05 de 2023, se observó error de digitación en la fecha de las firmas, se refleja vigencia 2022 y no de 2023.

Así mismo no se pudo corroborar la existencia de Actas alegando la confidencialidad por sus contenidos sensibles, con el objetivo de verificar lo establecido en el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012 de realizar reuniones cada tres (3) meses.

Los Informes del Comité de Convivencia entregados corresponden a vigencias 2020 a 2022, no se evidencian Informes de las vigencias 2023 y 2024 hasta la fecha, por lo que se evidencia incumplimiento a la Resolución No 652 de 2012, en su artículo 6, numeral 10, En el que se establece elaboración de Informes Trimestrales.

Así mismo, se evidenció que el Manual de Convivencia Laboral elaborado en el 2021 se encuentra desactualizado, ya que se refleja integrantes del Comité que actualmente ni si quiera están vinculados en la institución.

Plan Anual de Trabajo

Se evidenció que el Plan de Trabajo Anual de SST no está firmado por el Representante Legal de la Institución, tal y como se establece en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.12 numeral 5 y artículo 2.2.4.6.17 parágrafo 2. La ausencia de una firma puede cuestionar la validez del Plan y poner en riesgo el cumplimiento de normativas legales y de seguridad, hallazgos de Entes Externos, lo que podría traer sanciones para la Institución, causados posiblemente por desconocimiento del procedimiento.

Es importante señalar que, el documento aportado tiene consignado un aprobado del secretario general sin su rúbrica, pero que, aun teniéndola, no se cumpliría con lo normado, ya que la ley exige que plan esté firmado por el empleador, que sería el Representante Legal de la entidad.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST de la Institución Mayor de Cartagena, está aprobado mediante Resolución No 725 del 05 de diciembre de 2022. El Comité está conformado de la siguiente manera:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR	
PRINCIPAL	SUPLENTE
Flor María Pérez Meléndez	Hernán de Jesús Rivera Medina
Sandra Sugey Simancas Palencia	Daniel Felipe Mejía Triviño
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	
Luz Elena Ramírez Mejía	Germán Arturo Madero Villalba
Sonia Marina Peña Pertuz	Carlos Andrés Guzmán Fabra

La conformación del Comité de Copasst se encuentra vigente hasta el mes de noviembre de 2024. A continuación, se relacionan Actas del Comité vigencia 2024:

- Acta número dos (2) de febrero 26 de 2024
- Acta número tres (3) de marzo 15 de 2024
- Acta sin numeración de abril 24 de 2024

En verificación de las Actas, no se evidenció las Actas de los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2024, en virtud de lo establecido en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, en la cual se establece actas mensuales del Comité - COPASST.

Así mismo, no se evidenció capacitación brindada a los integrantes del Comité, tal y como se establece en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019.

Programa de Capacitación Anual de SST

Se observó Programa de Capacitación Anual de SST, así como evidencias de los soportes de la ejecución del mismo, capacitaciones y registros de asistencias:

- Inducción del COPASST (roles y responsabilidades)
- Investigación de accidentes
- Identificación, evaluación y valoración de riesgos.
- Prevención y control del fuego
- Primeros Auxilios
- Capacitación en Técnicas de Evacuación y Rescate 7. Prevención de Accidentes.

- Entre otras que reposan en el Drive del área de SST del Proceso de Gestión de Talento Humano y en el Drive de la Oficina Asesora de Control Interno.



Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo

El Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, se encuentra actualizado mediante Resolución No 226 del 23 de febrero de 2023.

No se evidenció su publicación, en virtud de lo establecido en el artículo sexto de la Resolución mencionada anteriormente que debe permanecer exhibido en lugares visibles de los Centros de Trabajo.

Matriz de Identificación de Peligros

Se evidencia Matriz donde se encuentra la identificación de peligros y valoración de los riesgos, documentada mediante Procedimiento con código PR-TH-PRL-002 22/06/2021, versión 2. Como evidencia de la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en la Institución, se observó una encuesta que arrojó como resultado la Matriz de Identificación de Peligros.

Rendición de Cuentas de SST

En concordancia con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, y artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, se observó evidencias de la Rendición de Cuentas anual al interior de la Institución mediante la Revisión por la Dirección realizada en los días 02, 09, y 14 de mayo de 2024.

Matriz de la descripción sociodemográfica y diagnóstico de la condición de salud de los trabajadores

Se evidencia encuesta realizada a 162 trabajadores para llevar a cabo la identificación del perfil sociodemográfico de todas las personas que integran la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, y reflejarlo en la Matriz que incluye la

descripción, tales como grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo en concordancia con artículo 2.2.4.6.2. numeral 13, Decreto 1072 de 2015.

No obstante, a lo anterior, la matriz aportada por la oficina auditada no contempla la caracterización de las condiciones de salud de los trabajadores, así como la evaluación y análisis de las estadísticas de salud tanto laborales como comunes y los resultados de las evaluaciones medicas ocupacionales, en virtud de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.16 numeral 7 y la Resolución 0312 de 2019 del ministerio del Trabajo

Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios.

No se evidenció Procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios, tal y como se establece en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 y artículo 2.2.4.6.27 del Decreto 1072 de 2015.

Gestión del Cambio

Se evidencia procedimiento denominado “Gestión del Cambio” mediante Formato PR-SM-010, Versión 2 del 19 de julio de 2023, para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). en virtud del artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, y del artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015.

Plan de Emergencias

Se observó la elaboración del Plan de Prevención, preparación y respuesta ante emergencia de fecha 25 de junio de 2024 de

Actualmente, la Brigada de Emergencias está en conformación, se encuentra en proceso de inscripción para posteriormente ser capacitados. Se evidencia un Acta de borrador de fecha 22 de marzo de 2024, la integran dieciséis (16) y deben completar mínimo cuarenta (40) brigadistas.

Evidencia de convocatoria de inscripción Brigada Emergencias.

INSCRIPCIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIAS

¿QUE SON?
Brigadas de personas debidamente organizadas, capacitadas, entrenadas y dotadas para prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas de alto riesgo, emergencia, desastre o desastre, dentro de una empresa, institución o institución y cuya función es asegurar y salvaguardar a los personas, sus bienes y el entorno de los mismos.

TIPOS DE BRIGADAS:
A) Brigada de Evacuación
B) Brigada de Primeros Auxilios
C) Brigada de Prevención y Control de Incendios
D) Brigada de Comunicación

HABILIDADES/ACTIVIDADES:

- Disposición para adquirir conocimientos en emergencias
- Tener conciencia entrenaamiento práctico
- Control de vitalidad de servicios y procedimientos
- Tomar la iniciativa en situaciones difíciles
- Ser capaz de dar primeros auxilios, primeros y oportunos
- Ser agil, ordenado, responsable y colaborador
- Tener autonomía, ingenio, persistencia, seriedad y prudencia.

Nombre *

Correo electrónico *

Este formulario registra los nombres. [Cambiar configuración](#)

Nombre Completo *

Forma de contacto móvil

Matriz Legal

En análisis de la Matriz Legal, no se evidenció normas vigentes en riesgos laborales aplicables a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, que deben contemplarse en la Matriz, tal y como se establece la Resolución 0312 de 2019 artículo 16 y el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.12 numeral 15 y artículo 2.2.4.6.2 numeral 24. Las normas que no se contemplan en la Matriz Legal son las siguientes:

- ✓ Resolución 1356 de 2012: “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo”.
- ✓ la Resolución No 652 de 2012: “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las Entidades Públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Resolución 2764 de 2022: “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Resolución 4272 de 2021: “Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas”.

Registro estadístico y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Se observó el Registro Estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante Formato FT-TH-PRL-032, Versión 0, de fecha 23 de setiembre de 2022.

No se evidenció el análisis del Registro y sus conclusiones para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y como se establece en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019.

Batería de Riesgo Psicosocial

La Bateria de Riesgo Psicosocial es una herramienta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para todas las Entidades Colombianas, sin importar su número de trabajadores ni sector económico.

La Bateria está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de Riesgos Psicosocial intralaboral y extra laboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores.

En la Institución la Bateria de Riesgo Psicosocial fue realizada en el mes de noviembre de 2019 por la Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional de la Universidad Libre, Carmen Cecilia Valet Hernández, mediante contrato de Prestación de Servicios Profesionales (OPS), con Licencia SO: 0341 / 2010. Según el resultado del Informe, el Riesgo Psicosocial total se ubica en un nivel medio.

En concordancia con el artículo 3 de la Resolución No 2764 de 2022 y conforme a lo anterior, es oportuno manifestar que en las Entidades en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.

Que, al solicitar información de la Bateria de Riesgo Psicosocial, no se evidenció su ejecución en la Institución, después de los resultados obtenidos en la vigencia 2019.

Indicadores del SST

En verificación de los Indicadores se evidencia siete (7) Indicadores que se detallan a continuación:

- Frecuencia de accidentabilidad
- Severidad de accidentabilidad
- Proporción de accidentes de trabajos mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral
- Ausentismo por causa médica.

En análisis de los Indicadores, no se evidenció informe con los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo con los indicadores, según se establece en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019.

Inspecciones sistemáticas a instalaciones, maquinarias y equipos por parte del SST de la Institución

En análisis al Informe de Inspección de Seguridad a Instalaciones del sector intervenido por el Consorcio, de fecha 25 de enero de 2024 se observan falencias como trabajadores que no tienen los equipo o no los utilizan de protección personal (EPP) para ejecutar las actividades que se desarrollan en la obra, lo que puede ocasionar lesiones físicas, cortes, fracturas, quemaduras y otras lesiones graves. Así mismo, se evidenció trabajadores con los EPP rotos, desgastados.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta la fecha de la última inspección soportada y relacionada anteriormente, la cual fue hace nueve (9) meses, se observó que no se realizan visitas regulares para asegurar la seguridad, calidad y cumplimiento en las obras, ni evidencias de acciones para minimizar y evitar accidentes mortales por la ausencia de trabajadores que no cuentan con los EPP o dotación a los trabajadores que tienen los equipos de protección desgastados. Lo anterior en cumplimiento al artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 y a los artículos Artículo 2.2.4.6.8 y artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015.

Al indagar con el encargado del Sistema, manifestó que ha reportado debilidades en el sistema de salud y seguridad en el trabajo a la supervisión del contrato de la obra “bloque norte” pero que no ha recibido respuesta; por tanto, se le solicitó entregar las evidencias de los mismos, así como las acciones implementadas por la aparente inobservancia de la supervisión, pero a la fecha de cierre del informe, no fueron remitidos.

Evidencias de condiciones y actos inseguros en el sector intervenido por el Consorcio:





Verificación del micrositio Talento Humano

En revisión al micrositio de la dependencia auditada, se observó que de manera general cumple con las publicaciones pertinentes, realizándolas de forma coherente y oportuna; sin embargo, al verificar lo concerniente al área de Seguridad y Salud, no se evidenció que la documentación se ha difundido ni puesta a disposición de los trabajadores, tal y como lo establece el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.12. numeral 16, Parágrafo 2: Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.30. numeral 5.

En relación al procedimiento de Nomina

Si bien el procedimiento de nómina fue contemplado en el alcance de la auditoria, por requerimiento de la alta dirección, este está siendo evaluado en una auditoria especial.

Observaciones

Las observaciones se realizarán teniendo cuenta los riesgos contemplados en el Proceso de Talento Humano y los requisitos legales.

Riesgos de Gestión del Proceso

Selección Inadecuada de personal.	Incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Insuficiente participación del personal administrativo y docente en el desarrollo del plan de capacitación institucional.	Inoportuna liquidación de nóminas.
-----------------------------------	---	---	------------------------------------

Tabla de Riesgos de Corrupción

Extracto de Matriz		
Proceso	Objetivo	Riesgo
Gestión del Talento Humano	Gestionar el desarrollo integral del talento humano a través del ciclo de vida de los colaboradores (ingreso, desarrollo y retiro), promoviendo la generación de bienestar, entornos seguros y saludables para lograr una cultura organizacional basada en el cumplimiento de valores institucionales y el trabajo en equipo para contribuir a las metas de la entidad	Posibilidad de que el servidor e a conocer o divulgue información que sea de tratamiento especial o reserva-SST
		Posibilidad de manejo inadecuado de la información para beneficio de un tercero (certificados laborales, resultados de exámenes ocupacionales y novedades de nómina)
		Posible Fraude en convocatoria y selección de docentes para beneficiar a un tercero
		Posible manipulación de la nóminas para favorecimiento de terceros

1. Al revisar el Manual de Funciones de la entidad se encontraron debilidades en el cargo de pagador e incumplimiento de lo establecido en la Ley 87 de 1993 artículo 10 y , en cuanto al cargo de director de Control Interno, el cual no está designado en el nivel jerárquico como indica la norma;

probablemente por desconocimiento o inobservancia de la norma, lo que podría generar sanciones de entes de control.

2. En relación al recaudo de incapacidades no se pudo verificar si se cumple con el requisito legal, puesto que la oficina auditada no presentó información al respecto, quebrantando lo establecido en el Decreto 019 de 2012 artículo 121, la ley 1438 artículo 28, el Código Sustantivo del Trabajo Artículo. 488 y 489. Lo anterior por posible inobservancia o desconocimiento de la norma, falta de controles o de un procedimiento que regule la materia, pudiendo generar detrimento económico a la entidad, así como, sanciones fiscales, disciplinarias y penales
3. Al revisar las actas de comisión, se observó que no se cumple con la actividad tres (3) del procedimiento PR-TH-001, contraviniendo los parámetros establecidos internamente, probablemente por inobservancia del requisito. Esta omisión podría ocasionar investigación y sanciones, por posible favorecimiento en la elección de los candidatos y transparencia en el proceso de selección.
4. En lo relacionado al procedimiento para selección de personal por prestación de servicio la oficina auditada no presentó evidencias de la actividad cuatro que corresponde a entrevistas, configurándose una observación por el incumplimiento de los lineamientos internos, específicamente en la actividad cuatro del PR-TH-010, Esta omisión podría ocasionar investigación y sanciones, por posible favorecimiento en la elección de los candidatos y transparencia en el proceso de selección de OPS.
5. Al verificar el procedimiento PR-TH-010 se encontraron irregularidades en el registro de las actividades cuarta y quinta. La primera no tiene asignado ningún soporte y la segunda describe como evidencia el personal seleccionado, lo que no podría considerarse como registro de actividad. Lo anterior, se genera posiblemente por el cumplimiento a los controles establecidos para la mitigación de riesgos de gestión dispuestos en el proceso, generando probable desconfianza institucional y falta de transparencia en el proceso.
6. Se observó que la actividad inicial del PR-TH-008 señala que “*el personal de selección y vinculación notifica a los profesores antiguos con un mes de anticipación antes de culminar calendario académico para que realice cargue de documentos en plataforma WAS según se requiera*”; sin embargo, la oficina auditada no aportó evidencias del cumplimiento de esta. Lo que quebranta la normas internas e incumplimiento de los controles establecidos para la mitigación de riesgos de gestión dispuestos en el proceso y podría generar ambigüedades y discrepancias en el personal, así como, quebrantamiento de la transparencia del procedimiento.

7. Al verificar las evidencias aportadas para el cumplimiento de las fechas de notificación de preavisos, se identificó que no hay concordancia en los soportes del cumplimiento de este requisito legal, no pudiendo constatar que la fecha de notificación fue la correcta. Lo anterior, podría quebrantar el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y, por ende, genera demandas y sanciones de tipo laboral.
8. Se evidenció que, para el primer semestre de 2024, los exámenes de ingreso para el personal vinculado la última semana de enero se realizaron después de su contratación, quebrantado el artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo y el artículo 4 de la Resolución 2346 de 2024 del Ministerio del Trabajo; evento este que puede ocasionar desconfianza institucional y demandas y sanciones laborales.
9. En relación a los exámenes ocupacionales de egreso para primer semestre de 2024, no se pudo verificar la notificación al personal desvinculado, ya que la oficina auditada no aportó evidencia de esto, lo que impidió verificar si se cumplió el requisito. La posible omisión, contraviene lo dispuesto en el artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo y el artículo 6 de la Resolución 2346 de 2024 del Ministerio del Trabajo; lo que podría ocasionar investigación y sanciones laborales.
10. Los exámenes de egreso, de acuerdo evidencia aportada, fueron programados con el prestador de servicio faltando un día para culminar los cinco días reglamentarios establecidos por el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.30.6.16 párrafo 1 y 2, quebrantando este requisito legal, probablemente por desconocimiento e inobservancia de la norma, pudiendo ocasionar investigaciones, sanciones y demandas laborales.
11. No existen un manual o documento que establezca la Política de Integridad, donde se defina las estrategias y mecanismos para desarrollar o implementar la misma, quebrantando los lineamientos del Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3.3, especialmente en el numeral 3: “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”. Al no contar con una disposición clara para la ejecución de la política se quebranta la armonización del sistema y se podría generar, desinformación y desconfianza institucional.
12. No se evidenció publicada la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptada mediante Resolución 279 del 06 de marzo de 2023, en virtud a lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo el artículo 16 ítem y criterio 12, Decreto 1072 de 2015 artículos 2.2.4.6.6 numeral 4 y artículo 2.2.4.6.8 numeral 1, probablemente por

desconocimiento del requisito Legal o falta de un seguimiento adecuado, lo que podría generar materialización de riesgos y posibles sanciones.

13. No se evidenciaron actas trimestrales del Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, posiblemente por desconocimiento normativo o falta de supervisión, lo que podría generar sanciones y hallazgos no conformes en auditorías internas y de certificación.
14. No se observó Informes Trimestrales del Comité de Convivencia de las vigencias 2023 y 2024, por lo que se evidencia un incumplimiento a la Resolución No 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, en su artículo 6, numeral 10, probablemente por falta de supervisión o desconocimiento de la norma, lo que podría ocasionar sanciones y hallazgos no conformes en auditorías internas y de certificación.
15. Se evidenció que el Manual de Convivencia Laboral se encuentra desactualizado, lo que refleja una contravención al artículo 2.2.4.6.12, numeral 16, parágrafo 2 del Decreto 1072 de 2015, probablemente por desconocimiento o inobservancia de la regulación normativa, lo que podría causar sanciones y hallazgos no conformes al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en auditorías internas y de certificación.
16. Se evidenció que el Plan de Trabajo Anual de SST no está firmado por el Representante Legal (el empleador) de la institución, tal y como se establece en el Decreto 1072 de 2015 en los artículos 2.2.4.6.12 numeral 5 y artículo 2.2.4.6.17. parágrafo 2. Lo enunciado, posiblemente por inobservancia de la norma o debilidades en los procesos administrativos, lo que podría ocasionar sanciones y probables observaciones o hallazgos no conformes en auditorías internas y de certificación.
17. No se evidenció las actas del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2024, en virtud de lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo artículo 16 ítem y criterio 6 y el Decreto 1072 artículo 2.2.4.6.12 numeral 10, probablemente por inobservancia de los requisitos legales ocasionando posibles sanciones establecidas en la ley.
18. No se evidenciaron capacitaciones a los integrantes de la brindada Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo dispuesto por la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo artículo 16 ITEM 7, probablemente por inobservancia de los requisitos legales ocasionando

posibles sanciones establecidas en la ley y materialización de riesgos asociados.

19. No se evidenció publicación del Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, contraviniendo el artículo sexto de la Resolución interna 226 de 2023 y el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.12, numeral 16 y párrafo 2, posiblemente por inobservancia de las normas internas y requisitos legales, lo que podría generar desconocimiento de los parámetros para asegurar una oportuna y adecuada prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la promoción
20. No se evidenció la caracterización de las condiciones de salud de los trabajadores de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, en virtud de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.16 numeral 7 y artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo ítem y criterio 23. Lo anunciado, probablemente por falta de controles e inobservancia de los requisitos legales, lo que podría generar sanciones y multas para la institución y posiblemente materialización de riesgos relacionados a la salud y seguridad en el trabajo.
21. No se evidenció procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios, tal y como se establece en el la Resolución 0312 de 2019 del Ministerios del Trabajo artículo 16 ítem y criterio 20 y el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.27, probablemente por falta de controles internos e inobservancia de la norma lo que impide garantizar que se identifiquen y 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 por parte de la empresa, así como la materialización de riesgos asociados al proceso y posible hallazgos en auditorías internas y de certificación.
22. No se evidenciaron normas vigentes en riesgos laborales aplicables a la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, que deben contemplarse en la Matriz Legal de SST, tal y como se establece la Resolución 0312 de 2019 artículo 16 y el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.12 numeral 15 y artículo 2.2.4.6.2 numeral 24. Lo anterior, por posible falta de controles e desacato de la norma o desconocimiento de ella, lo que podría llevar a incumplimientos legales y posibles sanciones para la entidad.
23. No se evidenció el análisis del Registro Estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y sus conclusiones para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y como se

establece Resolución 0312 de 2019 artículo 16 y el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.16 y parágrafo 1. Este evento se materializa posiblemente por falta de controles o inadvertencia de ellos, así como, por desconocimiento o contravención de la norma, y podría ocasionar sanciones y multas para la institución por el incumplimiento normativo.

24. No se evidenció evaluación de los factores de riesgo psicosocial desde el periodo 2019, donde la batería de riesgos psicosociales arrojó un nivel bajo y, por tanto, una periodicidad de evaluación de cada dos años, en cumplimiento a la Resolución 2764 de 2022 artículo 3. Esto, posiblemente por falta de control, contravención de los requisitos legales o desconocimiento de ellos; lo que podría ocasionar la no identificación y gestión adecuada de los riesgos e impactos negativos en la salud de los trabajadores.
25. No se evidenció informe con los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo definición de indicadores, según se establece Resolución 0312 de 2019 artículo 16 ítem y criterio 53 y el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.30 numeral 2, probablemente por desconocimiento o inobservancia de la norma lo que podría ocasionar limitaciones en la mejora continua y la toma de decisiones.
26. En revisión del micrositio del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano en la página Web Institucional, no se evidenció que la documentación de SST se ha difundido ni puesto a disposición de los trabajadores, tal y como lo establece el Decreto 1072 de 2015, en los Artículos 2.2.4.6.12. numeral 16 y Parágrafo 2 y, el artículo 2.2.4.6.30 numeral 5., lo anterior probablemente por desconocimiento de la norma o inobservancia de ella, lo que podría generar exposición a riesgos asociados por desinformación y sanciones por incumplimiento normativo.
27. Se evidenció que no se realizan inspecciones regulares para asegurar la seguridad, calidad y cumplimiento en las obras, ni evidencias de acciones para minimizar y evitar accidentes mortales por la ausencia de algunos trabajadores que no cuentan con los EPP, y otros que tienen los equipos de protección desgastados. Lo anterior en cumplimiento al artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 y a los artículos Artículo 2.2.4.6.8 y artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015. Esto probablemente falta de supervisión e inobservancia de los requisitos legales en tema de Salud y Seguridad, lo que podría generar materialización de riesgos, accidentes de trabajo, deterioro de la imagen institucional y sanciones.

VIII. Conclusiones

El Proceso de Talento Humano dentro de la organización tiene un comportamiento adecuado y está alineado con los objetivos estratégicos. Se resalta de forma general el compromiso del equipo y la entrega oportuna de la información, lo que permitió hacer un análisis y evaluación apropiada a los procesos contemplados en la dependencia auditada. Así mismo, se destaca, que el enlace designado por la dirección siempre fue receptiva y presta atender los requerimientos y solicitudes del proceso auditor.

Como oportunidades de mejora, el proceso deberá mejorar en la implementación de sus procedimientos y tomas medidas para desarrollo adecuado de sistema de salud y seguridad en el trabajo.

VII. Recomendaciones

Conforme al análisis realizado a la dependencia auditada, la Oficina Asesora de Control Interno, realiza las siguientes recomendaciones:

1. Revisar el Manual de Funciones de la entidad y reestructurarlo de acuerdo las observaciones y sugerencias consignadas en el informe.
2. Diseñar un procedimiento para la regulación de pago de incapacidades y licencias a los empleados, recaudo ante las EPS y conciliaciones con Gestión Financiera. Así mismo, implementar los control pertinentes y necesarios para la verificación del cumplimiento de este requisito legal
3. Revisar los procedimientos contemplados para el proceso de Gestión del Talento Humano y revisar la pertinencia de las actividades.
4. Para dar cumplimiento total a los procedimientos PR-TH-001, PR-TH-08 y PR-TH-10, se sugiere aplicar las entrevistas consignadas en cada uno de estos.
5. Se sugiere capacitación al personal encargado de la selección y vinculación de personal para mitigar materialización de riesgos asociados.
6. Planificación para la selección del proveedor de exámenes ocupacionales, con el fin de realizar la contratación de forma oportuna y garantizar que al inicio de la vinculación del personal se cuente con el prestador del servicio.
7. Elaboración de un manual de la Política de Integridad conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el objetivo de contar con directrices claras para la implementación y ejecución de las mismas.

8. Actualizar el Manual de Convivencia Laboral.
9. Revisar el Plan de Trabajo Anual y verificar la suscripción y aprobación del mismo.
10. Implementar programas de formación continua sobre seguridad y salud en el trabajo para todo el personal, incluyendo la importancia del uso adecuado de EPP.
11. Utilizar diversos medios para difundir información sobre las políticas, procedimientos y normativas de SST, asegurando que todos los empleados estén informados.
12. Realizar y difundir informes periódicos sobre la evaluación del SG-SST y los resultados obtenidos, asegurando la transparencia y seguimiento de las acciones correctivas.
13. Realizadas las reuniones del sistema de salud y seguridad en el trabajo y los afines a la unidad auditada, dejar actas como evidencias de las mismas.
14. Garantizar que todos los trabajadores del sector intervenido por el Consorcio, y los de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena tengan acceso a equipos de protección personal en buen estado y adecuados para sus tareas.

ANEXOS

1. Tablas consignadas en el informe.

Para constancia se firma en Cartagena D.T. y C., a los dieciséis (16) días del mes de diciembre del año 2024.

APROBACIÓN DEL INFORME		
Nombre Completo	Cargo	Firma
Elizabeth Díaz Granados Beleño	Dir. Oficina Asesora de Control Interno.	Original firmado
EQUIPO DE AUDITORES		
Nombre Completo	Cargo	Firma
María Juliana Sierra Serpa	Apoyo a la oficina de Control Interno	Original firmado
Lourdes Triviño Fuentes	Apoyo a la oficina de Control Interno	Original firmado



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
MAYOR DE CARTAGENA

AVANZA
HACIA LA EXCELENCIA

Cartagena de Indias - Centro histórico
Cr 3 # 35-95 Calle de la Factoría.

 Umayorctg  umayorctg  Umayor