



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
OFICINA DE CONTROL INTERNO
GRUPO DE AUDITORÍAS

MINISTERIO DE DEFENSA
POLICÍA NACIONAL

Unidad: _____
 Radicado No: _____
 Recibido por: _____
 Fecha _____ Hora _____

Nro. GS-2022-

/ OCINT-SUCIN 29.3

Bogotá D.C.,

Señor coronel
JIMMY JAVIER BEDOYA RAMIREZ
Director de Talento Humano
Carrera 59 No. 26 - 21 CAN
Bogotá D.C.

Asunto: envío informe final de auditoría

Me permito enviar al señor coronel, el informe final de la auditoría interna al SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) con el código 7710, realizada en el período comprendido del 01 al 05/08/2022, en la cual se evidenciaron dos (02) hallazgos para que se realice la formulación de las acciones de mejoramiento aplicando la metodología dispuesta en el proceso 1MC-CP-0001 "Mejora continua e innovación", de conformidad con las directrices, los plazos y las instancias establecidas en la 1CI-GU-0002 "Guía para realizar auditorías internas", que se encuentra publicada en la herramienta Suite Vision Empresarial - SVE.

Atentamente,

Mayor General HENRY ARMANDO SANABRIA CELY
Director General de la Policía Nacional de Colombia

Anexo: uno (cuatro folios del informe final de auditoría)

Elaborado por: SI. Fausto Mesa Gutiérrez
 Revisado por: TC. Jimmy Arley Belalcázar Cote
 TC. Jaime Enrique Higgins Pachón
 CR. Ignacio Euclides Michelena
 Fecha elaboración: 31/08/2022
 Ubicación: Z. ARCOI - CONSOLIDACIÓN DE INFORMACION ESTRATÉGICA/COMUNICADOS E INFORMES DE AUDITORIAS/2022/2. Informes Finales de Auditoría/8. Agosto

Carrera 59 26-21 CAN, Bogotá D.C.
Teléfonos 515 9000 – 9138
arcoi.sepri@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA

Fiel copia del original fausto.mesa



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
OFICINA DE CONTROL INTERNO
GRUPO DE AUDITORIAS

INFORME FINAL DE LA AUDITORÍA INTERNA ESPECÍFICA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

En cumplimiento a la Directiva Administrativa Transitoria 013 DIPON-ARCOI del 22/03/2022 "Mantenimiento del Sistema de Control Interno de la Policía Nacional" y conforme a lo dispuesto en la Ley 87 del 23/11/1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos de Estado"; y con el fin de evaluar la gestión y el control de los procesos e identificar los aspectos susceptibles de mejora que permitan fortalecer el desempeño y correcta ejecución de los mismos, contribuyendo a un mejor resultado de los objetivos institucionales y la mejora continua en la prestación del servicio, la Dirección General de la Policía Nacional, dispuso llevar a cabo una auditoría interna al SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) de la Policía Nacional, teniendo como referencia el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo" y la Resolución 0312 del 13/02/2019 "Por la cual se define los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SGSST".

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Se evaluó y verificó el grado de conformidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente al Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", lo que permitió identificar oportunidades de mejora que conllevaron al aseguramiento de los procesos ejecutados por las unidades objeto de auditoría en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 Objetivos Específicos

- 1.2.1 Verificar las acciones correctivas, preventivas y de mejora formuladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, determinando el estado de las mismas en las unidades objeto de auditoría.
- 1.2.2 Verificar la conformidad de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, en la ejecución de los procesos y procedimientos de las unidades de gestión y descentralizadas.
- 1.2.3 Verificar la Directiva Administrativa Permanente 001 del 03/05/2019 "Directrices para la expedición y registro de las excusas del servicio por incapacidad médica o licencia por maternidad y para el control y seguimiento del personal excusado del servicio"
- 1.2.4 Evaluar selectivamente el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos, verificando que estén claramente definidas: así como, la autoridad en la toma de decisiones, su competencia para el desarrollo de las mismas y la evaluación de su desempeño, específicamente en aquellos cargos que puedan afectar directamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- 1.2.5 Identificar las áreas de mejora potencial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y el Sistema de Control Interno, para promover al Mando Institucional recomendaciones que contribuyan al mejoramiento institucional y faciliten la correcta toma de decisiones.
- 1.2.6 Evaluar 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 en la institución, mediante las Herramientas de Seguimiento Hs "Porcentaje de disminución de funcionarios con 90 días", Hs. "Reporte de accidentalidad" Hs. "Ausentismo por causa medica" Uniformado y No Uniformado" Hs. "Incidentes y accidentes investigados UNIF y PERNU". Hs. "Frecuencia de accidentes de trabajo UNIF y PERNU" Hs. "Plan de trabajo" Hs. "Proporción de

accidentes de trabajo mortales" UNIF y PERNU. Hs. "Prevalencia de la enfermedad laboral en el personal no uniformado" entre otros.

- 1.2.7 Evaluar la efectividad de las tareas y responsabilidades del Plan de Acción: *PONAL_2021_SGSST_Policia Nacional* y *PONAL_2022_SGSST_Policia Nacional*
- 1.2.8 Dar cumplimiento al comunicado oficial N°. S-2021-003477-DITAH del 29/01/2021 con finalidad de verificar del diligenciamiento del formato controlado 1DH-FR-0037 "visitas de seguimiento y control del personal excusado", con el fin de dar cumplimiento a la Directiva Administrativa Permanente 001 del 03/05/2019.
- 1.2.9 Verificar la guía vinculación al sistema general de seguridad social integral y gestión de las incapacidades médicas del personal no uniformado, ley 100 de 1993.
- 1.2.10 Verificar la conformidad de los requisitos establecidos en la Resolución 0312 del 13/02/2019 "Por la cual se define los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST", en las unidades de gestión y descentralizadas.
- 1.2.11 Alertar sobre la probabilidad de riesgo de fraude o corrupción en los procesos auditados de las unidades policiales.

2. ALCANCE Y CRITERIOS DE AUDITORÍA

La auditoría interna específica se efectuó del 01 al 05/08/2022 y comprendió la verificación de la integridad de los procesos y procedimientos establecidos en el mapa de procesos de las unidades policiales objeto de auditoría, teniendo como criterio de auditoría el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", Directiva Administrativa Permanente 001 del 03/05/2019 "Directrices para la expedición y registro de las excusas del servicio por incapacidad médica o licencia por maternidad y para el control y seguimiento del personal excusado del servicio" y la Resolución 0312 del 13/02/2019 "Por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo SGSST".

3. METODOLOGÍA

La auditoría interna específica se desarrolló en sitio y a través de los sistemas de información, teniendo en cuenta los parámetros establecidos por la ISO 19011:2018, punto A16, se utilizó la Guía para realizar auditoría interna 1CI-GU-0002 y las técnicas de auditoría como fueron: el uso de tecnologías de información y comunicación, la observación, la entrevista, verificación de soportes en la herramienta Suite Visión Empresarial y la realización de pruebas técnicas (sustantivas, de cumplimiento y de doble propósito), bajo los parámetros de las Normas Gubernamentales Colombianas de Auditoría; Lo anterior, permitió realizar una evaluación objetiva de las acciones desarrolladas y obtener evidencia suficiente sobre el nivel de cumplimiento, grado de avance y efectividad de los planes de acción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, actividad que se adelantó de manera presencial para determinar la efectividad de las acciones de cumplimiento, con observación objetiva de las actividades, indicadores, riesgos y puntos de control para obtener evidencias suficientes sobre el desempeño de los procesos ejecutados.

4. RIESGO DE AUDITORÍA

Riesgo de la Auditoría	Posibles causas identificadas para el ejercicio de auditoría
<i>RI_1CI_ARCOI_0002_Concluir en forma errónea sobre un proceso, procedimiento o actividad auditada.</i>	<i>Que las restricciones tecnológicas y documentales no le permitan al auditor obtener la información suficiente. Los auditores no tienen la suficiente competencia para auditar el proceso y/o procedimientos.</i>

En el ejercicio de auditoría no se presentó la materialización del riesgo; tampoco se identificaron causas diferentes al riesgo de auditoría.

5. DESARROLLO DE AUDITORÍA

En la actividad de auditoría interna se registraron dos (02) hallazgos administrativos del nivel operacional y estratégico en la Dirección de Talento Humano, producto de la evaluación independiente realizada por el personal profesional adscrito a la Oficina de Control Interno, así:

AUDITOR LÍDER: MY. DIEGO FERNANDO OSPINA GUTIERREZ		
Nro.	UNIDAD	AUDITORES
1	DITAH	CT. JAIME ALFONSO CANIZALES ÁNGEL IT. JERSON ARIEL NOSSA CAMACHO

5.1 EJECUCIÓN DEL PLAN DE AUDITORÍA

Se cumplió el plan de auditoría definido por el equipo auditor, el cual fue enviado mediante comunicación oficial No. GS-2022-009250-REGI7 del 26/07/2022, a través del Gestor de Documentos Policiales – GEVOL a la bandeja de la Dirección de Talento Humano, frente a lo cual no se presentaron observaciones durante la reunión de apertura.

6. SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO

En el ejercicio de auditoría no se realizó la verificación de planes de mejoramiento, teniendo en cuenta que es la primera auditoría interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado a estas unidades, cuyo propósito fue el de evaluar el cumplimiento del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” y la Resolución 0312 del 13/02/2019 “Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST” por parte de las mismas.

7. FORTALEZAS O ASPECTOS RELEVANTES

7.1 La Estrategia 4D “Un estilo de vida saludable” es una iniciativa fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida de todos los policías de Colombia, quienes el día a día los consume el trabajo y descuidan su salud desde una óptica integral, impactando no solo su vida laboral, personal y familiar, sino también la prestación del servicio público de policía que requiere de uniformados motivados y con una salud física y mental para atender a los ciudadanos, en esta estrategia se destaca:

- **Incremento de 33 puntos porcentuales frente al nivel de conocimiento y recordación de la estrategia 4D**, pasando de un 56% (58.585) de personal que manifestó conocerla en el 2021 a un 89% (124.407) en el 2022.
- **Aumento extraordinario de 60 puntos porcentuales frente a la participación del personal en actividades 4D para mejorar su salud**, pasando de un 20% (20.888 funcionarios) de participación en noviembre del 2021, a un 80% (112.875 funcionarios) en el 2022.
- **Disminución de 7 puntos porcentuales frente al personal que no adelanta actividades de la dimensión física en su tiempo libre**, pasando de un 14.2% (14.875) en el 2021 a un 6.9% (9.643) en el 2022.
- **Reducción del 12% de funcionarios uniformados y no uniformados** que han presentado excusas médicas, esto equivale a una disminución en 3.247 funcionarios, donde 27.073 funcionarios cuentan con algún tipo de excusa en el primer semestre del año 2021 frente a 23.826 funcionarios en el mismo periodo de 2022.

7.2 El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo DITAH lidera la campaña Alerta Policía, la cual permite a los funcionarios sensibilizar y adoptar hábitos permanentes de autocuidado como actores viales, generando compromiso y conciencia en “cuidar la vida en las vías”; se logró durante el periodo de fin de año para la vigencia 2021 frente al 2020 una reducción del 19% en los lesionados y del 100% en las muertes, es decir, se registraron cero muertes en 2021, de igual manera en el segundo trimestre de

2022 se logró una reducción del 3% en muertes y 14% en lesionados, por ende, la alta dirección insiste en seguir mejorando y aplicar estas iniciativas.

8. REVISIÓN DE HALLAZGOS

En atención a los resultados presentados en el marco de la auditoría interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección de Talento Humano no presentó solicitudes de revisión de los hallazgos notificados.

9. RELACIÓN DE HALLAZGOS

Durante el desarrollo de la auditoría se evidenciaron dos (02) hallazgos administrativos, (01) nivel operacional y (01) del nivel estratégico; así:

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Hallazgo No. 1

Nivel: Estratégico () Táctico () Operacional (X) corresponsabilidad ()

Proceso: 1DH-DP-0001 DESPLIEGUE DIRECCIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO

Procedimiento: 1DH-GU-0025 METODOLOGÍA PARA INVESTIGAR ENFERMEDADES LABORALES EN LA POLICÍA NACIONAL SGSST

El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Talento Humano, presentó debilidades frente a la realización y procedimiento de la elaboración de las investigaciones de enfermedades laborales.

Evidencia:

Mediante verificación realizada a los soportes documentales de cumplimiento del SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) en la DITAH, se pudo evidenciar unas debilidades al momento de realizar las investigaciones de las enfermedades laborales, así:

La 1DH-GU-0025 Metodología para Investigar Enfermedades Laborales en la Policía Nacional SGSST, establece en su numeral 1.4 lo siguiente:

"1.4 Lineamientos para la investigación de enfermedad laboral

Se determinará en tres fases antes, durante y después.

Antes:

• Recepción de todos los casos de las enfermedades laborales calificadas en firme por unidad o centro de trabajo, sea por auto reporte o por notificación de las entidades competentes.

Nota 1: la calificación para el personal no uniformado en primera oportunidad podrá ser realizada por la entidad promotora de salud o por la aseguradora de riesgos laborales según artículo 142 del decreto ley 019 de 2012. Y la calificación en primera instancia, para dirimir controversias son las juntas regionales de calificación de invalidez. Y los calificadoros de segunda instancia son las Juntas Nacionales de Calificación de Invalidez. Para el personal uniformado, Medicina Laboral a través de equipos, juntas y tribunales medico laborales determina y califica el origen de la enfermedad. Cabe resaltar que las enfermedades solo se consideran laborales cuando sean calificadas en firme por alguna de estas entidades competentes."

Teniendo en cuenta lo anterior, se logró evidenciar que no se cumple de manera efectiva con la comunicación y protocolo de sinergia con las diferentes partes que se requieren al momento de realizar la investigación de la enfermedad laboral en sus etapas (antes, durante y después) con la notificación

en firme de la **ARL**, evitando desgastes administrativos innecesarios e incumplimientos a la normatividad establecida por las diferentes instancias para la realización de estas investigaciones, teniendo en cuenta que se evidenciaron los comunicados por parte del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Talento Humano (GS-2022-030514-DITAH y GS-2022-030579-DITAH) de donde se solicitó efectuar las investigaciones de la enfermedades laborales a unas unidades policiales sobre el personal No Uniformado sin necesidad ya que la decisión de la ARL fue de enfermedad común.

Criterio: Ley 1562 del 11 de julio de 2012 “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” Decreto 1072 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1DH-DP-0001DESPLIEGUE DIRECCIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO, 1DH-GU-0025 Metodología para Investigar Enfermedades Laborales en la Policía Nacional SGSST, Resolución 0312 estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Código: 20220805/0439/DH/1DH-GU-0025/11/7/O/2.2.4.6.32./SGSST/A/jaime.canizales

Hallazgo No. 2

Nivel: Estratégico () Táctico () Operacional () corresponsabilidad ()

Proceso: 1DS-CP-0001 DIRECCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL
Guía: 1DS-GU-0015 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA EL CONTROL DE DOCUMENTOS DE LA POLICÍA NACIONAL

La Dirección de Talento Humano no realizó el control de la información documentada del SGI, en relación con la revisión y actualización del despliegue de proceso direccionamiento del talento humano.

Evidencia:

En la Suite Visión Empresarial modulo documentos se revisó el proceso despliegue del direccionamiento de talento humano 1DH-DP-0001 versión 18 del 02/03/2021, en los documentos de entrada de la actividad No. 34 “Ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” se evidenció que la Dirección de Talento Humano no consideró la actualización y/o eliminación de cinco lineamientos que fueron derogados con tres años de anterioridad a la fecha de liberación del despliegue de proceso en mención.

Imagen 1: 1DH-DP-0001

Administración del Aseguramiento en Salud	Seguridad y Salud en el Trabajo	Departamentos de Policía	Escuelas de Policía	Informe de la ejecución del plan de trabajo anual del SGSST	Func
Resolución No. 3111 del 27/03/2017 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes".					
Resolución No. 91724 del 26/04/2017 "Por la cual se adopta la política y los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía Nacional".				Actas sesiones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Directiva Administrativa Permanente 027 del 19/09/2016 "Reporte de la accidentalidad interna, investigación de los accidentes y causas de salud ocupacional en la Policía Nacional".				Frecuencia mensual	
Directiva Administrativa Transitoria No. 024 DPOA-DITAH del 16/04/2016 "Conferencia y capacitación a los equipos de trabajo, de identificación y formulación del control operacional de peligros, riesgos, amenazas y vulnerabilidades del SGSST".				Formato 1DH-FR-0037 Visitas de Seguimiento y Control del Personal Excusado debidamente diligenciado	
Plan de Trabajo actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo				Frecuencia Cuando se Requiera	
Formato ZAR-FR-0036 Reporte de Accidentalidad.					
Directiva Administrativa Permanente 001 DPOA-DITAH del 03/05/2019 "Directrices para la expedición y registro de las excusas del servicio"					

VERIFICAR

Analisis de cada indicador del proceso en el Módulo de indicadores de la herramienta SVF

1DH DP 0001

Accesibilidad no disponible

7:39 p.m. 4/08/2022

Fuente: Suite Visión Empresarial del 04/08/2022

Sin embargo, el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la DITAH, durante el desarrollo de la auditoría presentó los soportes de la gestión administrativa que adelantó desde las vigencias 2019 y 2020, con el fin de realizar el control de cambios pertinente, los cuales no se tuvieron en cuenta, así:

- ✓ Acta No. 012 SGSST- GUGIN- 2.25 "Que trata de la propuesta de simplificación y armonización de documentos y programas del SGSST.
- ✓ Acta No. 021 SGSST – GUGIN – 2.25 "Que trata de propuesta de actividades del SGSST en la caracterización y despliegue del proceso de talento humano.

Imagen 2. Correo electrónico Área SGSST DITAH.

diego@policia.gov.co

Cc: PABLO ENRIQUE GARZON ZAMUDIO <pablo.garzon987@casur.gov.co>; ANDREA ELIZABETH RATIVA CONTRERAS <maritza.rativa363@casur.gov.co>

Asunto: Envío Caracterizaciones proceso Direcciónamiento del Talento Humano T.GER+ y Despliegue Direcciónamiento del Talento Humano T.GER+ para tercer nivel - Regiones de Policía

Correo N° 1011 DITAH -SGSST

Bogotá D.C., 26 de Octubre de 2020

Policía Nacional
Dios y Patria. Buenas Tardes

De manera atenta y respetuosa me permito enviar a mi Coronel, la caracterización y despliegue del proceso de Talento Humano T.GER+ con los ajustes sugeridos para las actividades y documentos que se desarrollan por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es importante mencionar que las actividades que se agregaron se encuentran en color rojo y subrayado, las actividades que se sugieren eliminar se encuentran en color rojo y tachado

Atentamente

Enviado: miércoles, 17 de junio de 2020 3:12 p. m.

Para: DITAH PLANE <ditah.plane@policia.gov.co>

Cc: PABLO ENRIQUE GARZON ZAMUDIO <pablo.garzon987@casur.gov.co>

Asunto: Control de documentos caracterización y despliegue del proceso de Direcciónamiento del Talento Humano

Bogotá 17 de junio de 2020

Dios y Patria. Buenas tardes

De manera atenta me permito enviar a esta dependencia, propuesta de actividades del SGSST en la caracterización y el despliegue de proceso del Direcciónamiento del Talento Humano, con el respectivo control de documentos, para su actualización y trámite correspondiente ante la Oficina de Planeación.

Atentamente,

Criterio: Direcciónamiento del sistema de gestión integral 1DS-CP-0001. Lineamientos institucionales para el control de documentos de la Policía Nacional 1DS-GU-0015. NTC-ISO 9001-2015. Numeral 7.5.2 Creación y actualización.

Código: 20220805/0128/DS/1DS-GU-0015/7/7/E/7.5.2/SGC/A/diego.ospina

10. CONCLUSIONES

1. La Jefatura Nacional de Desarrollo Humano, es conforme a los requisitos establecidos en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, por ende, se observó una adecuada ejecución de los procesos y procedimientos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, es necesario desarrollar acciones de mejora en la ejecución de los procedimientos establecidos para las investigaciones de enfermedades laborales.
2. A través de la herramienta tecnológica la Suite Visión Empresarial (SVE), se realizó seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora formuladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se determinó que la unidad cuenta con 02 acciones de mejora la primera AC-07168, con fecha de cumplimiento en su primer tarea el 20/08/2022 y fecha de cierre de la última tarea el 28/02/2023 y la segunda AC-07165 con fecha de cumplimiento en su primera tarea el 1/08/2022 y fecha de cierre de la última tarea el 30/03/2023 las cuales se encuentran en ejecución, con termino de cumplimiento vigente.
3. Se verificó y evaluó la pertinencia de los lineamientos emitidos en la Directiva Administrativa Permanente 001 del 03/05/2019 "Directrices para la expedición y registro de las excusas del servicio por incapacidad médica o licencia por maternidad y para el control y seguimiento del personal excusado del servicio", donde se estableció que la unidad como dueño de proceso está realizando actividades de actualización de este documento, por ende, se tendrán en cuenta algunos parámetros que deberán ser aplicados por las unidades desconcentradas, con el fin de garantizar el control y seguimiento ejecutado por el primer y segundo esquema de aseguramiento.

4. Se evaluó selectivamente el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una muestra de diez funcionarios que ocupan cargos como jefe de grupos y analistas del SGSST, evidenciando que se les han evaluado las actividades que realizan y le aportan al cumplimiento del objetivo del proceso.
5. El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo cumple con los requisitos establecidos en la Resolución 0312 del 13/02/2019 "Por la cual se define los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST"; sin embargo, la unidad presentó debilidades en la realización de las investigaciones cuya causa son las enfermedades laborales, ya que se ha generado un desgaste administrativo con las investigaciones de enfermedades de origen común.
6. Con el parametrizador de la SVE y el estadístico del área de seguridad y salud en el trabajo se evaluó 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 en la institución, mediante (33) Herramientas de Seguimiento Hs. "Porcentaje de disminución de funcionarios con 90 días", Hs. "Reporte de accidentalidad" Hs. "Ausentismo por causa medica" Uniformado y No Uniformado" Hs. "Incidentes y accidentes investigados UNIF y PERNU". Hs. "Frecuencia de accidentes de trabajo UNIF y PERNU" Hs. "Plan de trabajo" Hs. "Proporción de accidentes de trabajo mortales" UNIF y PERNU. Hs. "Prevalencia de la enfermedad laboral en el personal no uniformado" observando que en la actualidad se está diseñando la línea base para ser medible y evaluable en la vigencia 2023.

11. RECOMENDACIONES

1. Ejecutar actividades que permitan suprimir de las condiciones técnicas requeridas de futuros procesos de contratación del servicio de valoración médica ocupacional, exámenes paraclínicos y complementarios, con enfoque de riesgo laboral para el personal no uniformado, al igual que la ejecución de servicio de inspección y análisis de puestos de trabajo y mediciones de higiene, el ítem que hace referencia al certificado médico "debe ser enviado al gerente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo..., junto con la historia clínica y copia del consentimiento informado citado previamente", toda vez que, este requerimiento es contrario a lo establecido en el parágrafo del artículo 4 de la resolución No. 2346 del 2009.
2. Se recomienda que la Dirección de Talento Humano con el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, realice las gestiones necesarias para que se cuente con el factor humano requerido (funcionarios profesionales en áreas de salud como medicina, psicología, fisioterapeutas, etc) y lograr realizar las investigaciones de enfermedades laborales como lo establece la normatividad legal vigente.
3. Articular esfuerzos entre la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Social, en temas como: los recursos económicos de bienestar social destinados a las unidades policiales deben ser ejecutados en función del cumplimiento de la Estrategia 4D "Un estilo de vida saludable" asimismo, los responsables del SGSST y el funcionario de bienestar social de las unidades deben registrar las actividades del eje transversal institucional en el SAFAP, el cual obra como antecedente y fuente real del beneficio recibido por la Policía Nacional.
4. Evaluar la pertinencia de incluir dentro de las modificaciones proyectadas en la actualización de la Directiva Administrativa Permanente DIPON-DITAH 001 del 03/05/2019 "Seguimiento Personal Excusado del Servicio", lineamientos que establezcan una herramienta para documentar el control y seguimiento realizado por parte del jefe directo al funcionario con la novedad administrativa; así:
 - ✓ Digitalizar en un sistema de información de respaldo el formato 1DH-FR-0037 realizado en tiempo real.
 - ✓ Determinar a partir de que día de excusa y con que periodicidad se debe realizar el control y seguimiento del formato 1DH-FR-0037.

- ✓ Generar lineamientos sobre las novedades administrativas evidenciadas en el seguimiento y control realizado al personal excusado, "instancias decisionales e insumo necesario para el segundo y primer esquema de aseguramiento a través del responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Unidades".

Nota: El informe es suscrito por el auditor líder; asimismo, se entiende avalado en su competencia y responsabilidad por los auditores de la Oficina de Control Interno que participaron de la misma y que no aparecen suscribiendo el presente.

Lo anterior, según la labor adelantada por el equipo auditor.

Atentamente,



Coronel **IGNACIO EUCLIDES MEZA MEZA**
Jefe Oficina de Control Interno

Elaborado por: MY. Diego Fernando Ospina Gutiérrez
Revisado por: TC. Jimmy Arley Belalcázar Oñate
Aprobado por: TC. Jaime Enrique Higgins Pacheco
Fecha de elaboración: 13/08/2022
Archivo: C:\2022\Auditorias 2022



Copia del original fausto.mesa

Carrera 59 26-21 CAN Bogotá
Teléfonos: 5159138
arcoi.sepri@policia.gov.co
www.policia.gov.co



SC 6545-1-9-NE



SA-CER2/6542



CO-SC 6545-1-9-NE

INFORMACIÓN PÚBLICA