

Bogotá D.C, 1 de septiembre de 2025

CI-20250829-1054

MEMORANDO

PARA: **LUIS FELIPE LOTA**
Director
Presidente del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

JENNIFER BERMÚDEZ DUSSÁN
Subdirectora de Gestión Corporativa.
Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

DE: **ANDREA REYES SAAVEDRA**
Jefe de Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de auditoría interna de gestión al *"Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los lineamientos en materia de discapacidad y equidad de género con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca"*.

Respetado Dr. Lota y respetada Dra. Jennifer,

La Oficina de Control Interno entre los meses de agosto¹ y septiembre² de 2025, realizó la auditoría de gestión al *"Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los lineamientos en materia de discapacidad y equidad de género con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca"*.

Las conclusiones de la auditoría se describen en el capítulo 7 del informe que se anexa a la presente comunicación; teniendo en cuenta que se emitieron dos (2) hallazgos, se sugiere el apoyo metodológico de la Oficina Asesora de Planeación Institucional para la construcción del Plan de Mejoramiento por Procesos en un término no mayor a quince (15) días hábiles contados a partir de la radicación del informe de auditoría³.

¹ Se adelantó la etapa de planeación, ejecución y emisión de informe preliminar.

² Se adelantó el cierre de auditoría y emisión de informe final.

³ De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de Auditoría Interna y Código de Ética del auditor de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca adoptado mediante la Resolución Regional 281 del 6 de agosto de 2025, en el título *"3. RESPONSABILIDADES DE LA AUDITORÍA INTERNA"* en el numeral 3.

Sobre el particular es importante además señalar que (i) se solicita que el Plan de Mejoramiento por Procesos sea suscrito y remitido a través de memorando, a la Oficina de Control Interno para su seguimiento en tercer nivel por el(los) líder(es) del (los) proceso(s) y (ii) que se remita adjunto copia de la metodología aplicada para el análisis causa raíz de los hallazgos evidenciados en la auditoría.

Finalmente agradecemos el apoyo brindado en el marco de la auditoría y esperamos que los resultados contribuyan a continuar fortaleciendo el Sistema de Control Interno en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

Cordialmente,



ANDREA REYES SAAVEDRA

Jefe de Oficina de Control Interno

Nota: Para este periodo no se suscribió con firma electrónica por cuanto se está adelantando actualmente el proceso contractual, de acuerdo con correo electrónico del día 5 de agosto de 2025 por parte de la Jefatura de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

C.C.: Diego Díaz del Castillo Fernández - Subdirector de Gestión de Proyectos - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Gisela Paola Labrador Araújo -Subdirectora de Gestión Metropolitana y Regional- miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Luz Dary Garzón Guevara - Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Liliana Morales- Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno/ Clara Inés Márquez Vásquez- Jefe de Oficina Jurídica- miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Ángela Marcela Cárdenas Mora - Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y Participación Ciudadana - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Luis Alberto Colorado Aldana - Jefe de Oficina Asesora de Planeación Institucional - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Laura Lucia Cárdenas Hincapié- Asesora de la Dirección / Ana María Cortés Herrán- Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa / Luz Helena Guerrero Santamaría- Contratista Subdirección de Gestión Corporativa.

ROL	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO/ROL	FIRMA/Vo.Bo.
Elaboró:	Nelson Fabian Loiza Elizalde	Contratista	

INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN

**Al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud
en el Trabajo y a los lineamientos en materia
de discapacidad y equidad de género con
enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad
y Salud en el Trabajo en la Región
Metropolitana Bogotá- Cundinamarca**

Septiembre de 2025

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Contenido

1. Objetivos	3
2. Alcance	3
3. Criterios Normativos	3
4. Metodología	5
5. Desarrollo del Informe	8
5.1. Cumplimiento normativo aplicable para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	8
5.2. Lineamientos en materia de discapacidad con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	76
5.3. Lineamientos en materia de equidad de género con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	86
6. Cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría, limitaciones, conflictos de interés y fortalezas evidenciadas.	100
7. Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones	100

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

1. Objetivos

- 1) Evaluar el nivel de cumplimiento de las disposiciones aplicables del Decreto 1072 de 2015 y los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.
- 2) Verificar el cumplimiento de los lineamientos en materia de discapacidad y equidad de género en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Alcance

La evaluación y verificación se realizará para el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2024 al 31 julio de 2025.

3. Criterios Normativos

Los criterios de la verificación se encuentran sustentados, en la siguiente normatividad externa e interna sobre la materia¹:

- Constitución Política artículos 269.

Leyes

- Ley 581 de 2000- Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones (Modificado recientemente por la Ley 2424 de 2024- Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.)
- Ley 1010 de 2006- Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1562 de 2012- Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

¹ Es importante señalar que en el ejercicio de la auditoría se puede incluir normativa adicional o retirar normativa que considere el auditor con el fin de lograr el objeto u objetivos y alcance de la auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

- Ley 1616 de 2013- Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2191 de 2022- Por medio de la cual se regula la desconexión laboral -ley de desconexión laboral.

Decretos

- Decreto 2011 de 2017- Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 1072 de 2025- Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 1083 de 2025- Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 859 de 2025- Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.

Resoluciones

- Resolución externa 2013 de 1986- Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo.
- Resolución 1401 de 2007- Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Resolución 0312 de 2019- Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Acuerdo Regional

- Acuerdo Regional 04 de 2022- Por medio del cual se aprueba la planta de personal de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

Resoluciones Regionales

- Resolución Regional 332 de 2024- Por la cual se adopta el Modelo Integrado de

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Planeación y Gestión MIPG, se reglamentan disposiciones relativas al Sistema Institucional de Control Interno de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y se deroga la Resolución 019 de enero de 2024.

- Resolución Regional 281 de 2025- Por la cual se adopta el Estatuto de Auditoría Interna y Código de Ética del auditor de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca.

Circulares

- Circular 03 de 2024 Procuraduría General de la Nación- Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- Circular conjunta 100-004 de 2024 del Ministerio Del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública- : lineamientos para la aplicación de la circular 03 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la procuraduría general de la nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Manuales

- Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas- versión 6, vigencia 2022.
- Manual Operativo MIPG- versión 6, vigencia 2024.

Y la demás normatividad interna y externa aplicable con el fin de lograr el objetivo y alcance del presente seguimiento.

4. Metodología²

➤ Etapa de planeación de la auditoría

Para la obtención de información, se realizó revisión de la normativa vigente referenciada en el numeral 3 de este documento (Criterios normativos), la cual sirvió de insumo para realizar pruebas de recorrido en la Subdirección de Gestión Corporativa, cuyo nivel de cumplimiento normativo se compiló mediante la aplicación de entrevistas y diligenciamientos de listas de chequeo. Así como, entrevista realizada al Presidente del Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

² Las actividades que se enuncian en el siguiente numeral se encuentran soportadas en los papeles de trabajo de la auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

➤ Etapa de ejecución de la auditoría

En ese sentido se adelantaron entre otras las siguientes actividades:

- Se remitió correo electrónico el día 4 de agosto de 2025 por parte de la Oficina de Control Interno a la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante el cual se realizó la notificación de inicio de la presente auditoría, se socializó la carta de salvaguarda al líder del proceso, se citó a mesa de apertura de auditoría y se realizó solicitud de información.
- Se realizó mesa de apertura el día 5 de agosto de 2025, con el fin de socializar los objetivos y alcance de la presente auditoría, así como los criterios normativos que sustentan el proceso de evaluación independiente y el cronograma de trabajo establecido por el auditor líder.
- Se remitió correo electrónico el día 5 de agosto de 2025, por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa a la Oficina de Control Interno, notificando el enlace designado para la atención de la presente auditoría, conforme a lo manifestado previamente en mesa de apertura.
- Se remitió correo electrónico el día 8 de agosto de 2025, por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa a la Oficina de Control Interno, socializando la carta de representación o carta de salvaguarda suscrita por el líder del proceso en el marco de la presente auditoría.
- Se realizó entrevista y prueba de recorrido *in situ* el día 11 de agosto de 2025, con la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, levantándose documento de ayuda de memoria- acta- y lista de asistencia.
- Se remitió correo electrónico el día 4 de agosto de 2025 por parte de la Oficina de Control Interno al Comité de Convivencia Laboral de Entidad, mediante el cual se citó a entrevista virtual con el fin de verificar los lineamientos normativos en cuanto a la conformación y funcionamiento de este.
- Se realizó entrevista y prueba de recorrido *in situ* el día 12 de agosto de 2025, con la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, levantándose documento de ayuda de memoria- acta- y lista de asistencia.
- Se realizó entrevista virtual el día 12 de agosto de 2025, con el Presidente del Comité de Convivencia Laboral, levantándose lista de asistencia y grabación.
- Se remitió correo electrónico el día 13 de agosto de 2025 por parte de la Oficina de Control Interno a la Oficina Asesora de Planeación Institucional, mediante el cual se realizó solicitud de información correspondiente a la aprobación del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la vigencia 2024 y la vigencia 2025.
- Se remitió correo electrónico el día 13 de agosto de 2025 por parte de la Oficina de Control Interno a la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante el cual se citó a prueba de recorrido *in situ* y entrevista al funcionario responsable en

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

materia de recursos físicos de la Entidad.

- Se realizó entrevista y prueba de recorrido *in situ* el día 14 de agosto de 2025, con la Subdirección de Gestión Corporativa- Recursos Físicos, levantándose documento de ayuda de memoria- acta- y lista de asistencia.
- Se remitió correo electrónico el día 15 de agosto de 2025 por parte de la Oficina Asesora de Planeación Institucional a la Oficina de Control Interno, aportando la información previamente solicitada respecto de del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la vigencia 2024 y la vigencia 2025.
- Se remitió correo electrónico el día 15 de agosto de 2025 por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano a la Oficina de Control Interno, atendiendo a los compromisos de envió de información pactados durante las pruebas de recorrido *in situ* realizadas los días 11 y 12 de agosto de 2025.
- Se remitió correo electrónico el día 22 de agosto por parte de la Oficina de Control Interno a la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante el cual se socializó el informe preliminar de la presente auditoría de gestión, con el fin de garantizar el derecho a la contradicción por parte del líder del proceso.
- Se remitió correo electrónico el día 27 de agosto de 2025 por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano a la Oficina de Control Interno, mediante el cual se socializó el memorando No. CI-20250827-1041 donde se realizaron una serie de comentarios frente al informe preliminar de la presente auditoría de cumplimiento.
- Se realizó el día 1 de septiembre de 2025 cierre de auditoría a través de mesa virtual mediante Microsoft Teams, con el fin de socializar los resultados finales al líder del proceso.

➤ Aspectos relevantes que se tuvieron en cuenta en la auditoría³

A continuación, se anuncian ciertos aspectos relevantes tenidos en cuenta en las etapas de planeación y ejecución del seguimiento⁴:

- De acuerdo con la entrada de funcionamiento de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca, las competencias de las dependencias se han venido asumiendo de manera gradual conforme a las capacidades de índole técnica y financiera de cada una de ellas, en consonancia con lo establecido en la Ley 2199 de 2022 artículo 5 numeral 6, en su artículo 9 y 10; y lo consagrado en el Acuerdo Regional 001 de 2022 en su artículo 4.
- Actualmente la Entidad bajo el principio de gradualidad, antes mencionado, se encuentra en proceso de implementación del Sistema de Gestión de Calidad-

³ Se enuncian toda vez que se tuvieron en cuenta en la etapa de planeación del seguimiento: Determinación del objetivo, alcance, criterios normativos, programa de trabajo y para la ejecución de este.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

SGC y construcción del mapa de riesgos⁵.

- A la fecha del seguimiento la Región Metropolitana Bogotá -Cundinamarca, no cuenta con planes de mejoramiento resultantes de auditorías internas – Plan de Mejoramiento por Procesos- PMP y/o externas- Plan de Mejoramiento Institucional- PMI, sobre la materia de la presente auditoría.
- La presente auditoría fue incluida por parte de la Oficina de Control Interno en Plan Anual de Auditoría para la presente vigencia, de acuerdo con solicitud realizada por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del día 31 de marzo de 2025⁶ donde manifestó lo siguiente:

*“(…) De manera atenta le informo que la actividad denominada Auditoría Interna del SGSST, que se encuentra establecida en el Decreto 1072 de 2015, **Artículo 2.2.4.6.29.** y en la Resolución 0312 de 2019 - fue incluida en el cronograma de actividades del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la RMBC, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad.*

Por lo anterior y teniendo en cuenta que la Oficina de Control Interno se encuentra en el proceso de estructuración del Plan de Auditorías de 2025, agradezco incluir la mencionada auditoría en el plan de auditoría de 2025 que será sometido a aprobación por parte de la Oficina de Control Interno en los próximos días (...).”

5. Desarrollo del Informe

5.1. Cumplimiento normativo aplicable para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con la identificación de la normatividad aplicable a la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, para este seguimiento se elaboró una lista de chequeo donde se relacionaron los 21 lineamientos normativos para ser evaluados conforme con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, en su artículo 9 “ *Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores*”⁷.

⁵Lo anterior, tiene además soporte en la respuesta emitida por la Oficina Asesora de Planeación Institucional mediante memorando No. CI-20250815-992 en atención de la solicitud realizada por la Oficina de Control Interno mediante memorando No. CI-20250811-971 del día 11 de agosto de 2025.

⁶ Soporte que reposa en lo papeles de trabajo de la presente auditoría.

⁷ Según lo estipulado en el Acuerdo Regional 04 de 2022- Por medio del cual se aprueba la planta de personal de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca y se dictan otras disposiciones, mediante el cual en su artículo 2 se estipula una planta global de **35 empleos** y de acuerdo con el documento denominado “ANEXO. MATRIZ DE NOMBRAMIENTOS” suministrado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido *in situ* del día 11 de agosto de 2025, donde se observó un total de **31 funcionarios activos** con corte al

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Con base a lo anterior se presenta los respectivos resultados de cumplimiento de cada uno de los requerimientos normativos de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano y Recursos Físicos en pruebas de recorrido *in situ* realizadas los días 11, 12 y 14 de agosto de 2025⁸, y entrevista realizada al Presidente del Comité de Convivencia Laboral el día 12 de agosto de 2025⁹:

Estándar mínimo requerido		Marco legal Relacionado	Cumplimiento Normativo		Observaciones y/o comentarios de la Oficina de Control Interno
No.	Descripción		C ¹⁰	NC ¹¹	
1	<p>Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST¹²: Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de SST puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acredite mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las</p>	<p>-Decreto 1295/1994, Artículo. 26.</p> <p>-Decreto 1072/2015, Artículo. 2.2.4.6.8 numerales 2 y 10.</p> <p>-Resolución 0312/2019, Artículos 5 y 6.</p> <p>-Resolución 908/2025</p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, la Entidad a través del esquema de contrato de prestación de servicios designó a una persona responsable para el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual aportó soportes relacionados al cumplimiento de este lineamiento normativo donde se observó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clausulado del contrato de prestación de servicios No. RMBC-CD-042-2024. - Documento denominado “<i>DESIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA</i>”, suscrito el día 30 de julio de 2024 por el Director General y la persona responsable del SG-SST. - Clausulado del contrato de prestación de servicios No. RMBC-CD-028-2025.

día 11 de agosto de 2025, cargada en tiempo real por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en el SharePoint dispuesto para la compilación de los soportes solicitados en prueba de recorrido *in situ*.

⁸ Soporte documento ayuda de memoria del 11 y 14 de agosto de 2025.

⁹ Soporte grabación de entrevista virtual del día 12 de agosto de 2025.

¹⁰ Cumple.

¹¹ No Cumple.

¹² Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que certifique la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>				<ul style="list-style-type: none"> - Documento denominado “<i>DESIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA</i>”, suscrito el día 15 de enero de 2025 por el Director General y la persona responsable del SG-SST. <p>Respecto de la idoneidad de la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se suministró:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diploma de pregrado en Psicología de la Universidad Santo Tomás de fecha del día 4 de diciembre de 2003. - Diploma de postgrado de Especialización en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad EAN de fecha del día 29 de septiembre de 2025. - Certificado de aprobación del Curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del SENA de fecha del día 20 de abril de 2016. - Certificado de aprobación del Curso de 20 horas del SG-SST de POSITIVA de fecha del día 11 de agosto de 2024. - Resolución No. 25-5848 de 2015 por la cual se otorga licencia para la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo, emitida por la Gobernación de Cundinamarca. <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presenta observaciones al respecto.</p>
2	<p>Asignación de recursos para el Sistema de</p>	<p>-Decreto 1072/2015. Artículo</p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, la Entidad a través del Plan Anual de Trabajo del</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>Gestión de SST¹³: Asignar recursos económicos para desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.</p>	<p>2.2.4.6.8. numeral 4 y Artículo 2.2.4.6.17 numeral 2.5.</p>		<p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establece los recursos para la implementación y mantenimiento de este, el cual obedece a lo establecido en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad.</p> <p>Respecto de la información aportada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano se observó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo- 2024 Región Metropolitana Bogotá, el cual establece en el numeral “10 PRESUPUESTO” lo siguiente: <p><i>“El plan de seguridad y salud en el trabajo de 2024 de la Región Metropolitana Bogotá con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2024, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, y el plan de trabajo de la ARL según la norma en el Decreto 052 de 2017 del Ministerio de trabajo, artículo 1, parágrafo 2”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo- 2025 Región Metropolitana Bogotá, el cual establece en el numeral “9 PRESUPUESTO” lo siguiente: <p><i>“El plan de seguridad y salud en el trabajo de 2025 de la Región Metropolitana Bogotá con el presupuesto de funcionamiento e inversión asignado para la vigencia 2025, en el Plan Anual de Adquisiciones de la RMBC, y el plan de trabajo de la ARL según la norma en el Decreto 052 de 2017 del Ministerio de trabajo, artículo 1, parágrafo 2.</i></p>
--	--	--	--	---

¹³ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>Elementos ergonómicos VEINTIDÓS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$22.000.000.00) Batería de riesgo psicosocial DIEZ MILLONES CINCUENTA Y TRES MIL PESOS M/CTE (\$10.053.000.00)”</p> <p>- Plan Anual de Adquisiciones 2025, donde se evidenció la inclusión de procesos tales como: la contratación por prestación de servicios de la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaboración del profesiograma y realización de Exámenes Médicos Ocupacionales, realización de la Batería de Riesgo Psicosocial, adquisición de elementos de protección personal, elementos ergonómicos y elementos de dotación de la brigada de emergencia.</p> <p>Así mismo, se realizó la verificación por parte de la Oficina de Control Interno del Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia 2024, donde se observó respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo solo la inclusión del proceso: contratación por prestación de servicios de la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>De lo anterior, es importante precisar que de acuerdo con la información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación Institucional mediante correo electrónico del día 15 de agosto de 2025, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 fue aprobado a través de la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 28 de junio de 2024 y el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 fue aprobado a través de la sesión del Comité</p>
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					Institucional de Gestión y Desempeño el día 31 de enero de 2025.
					Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presenta observaciones al respecto
3	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral¹⁴: Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Pago de pensión de trabajadores de alto riesgo.	-Ley 1562/2012 Artículos 2°, 6° y 7°. - Decreto 1295/1994 Artículos 4, 16, 21 y 23. -Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.2.2.5., 2.2.4.2.2.6., 2.2.4.2.2.13., 2.2.4.2.3.4., 2.2.4.2.4.3., 2.2.4.3.7., 2.2.4.6.28. numeral 3., 2.2.1.6.1.3., 2.2.1.6.1.4., 2.2.1.6.4.6., 2.2.1.6.4.7.	X		Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, se llevó a cabo un análisis por parte de la ARL POSITIVA respecto de los centros de trabajo de la Entidad y la clasificación de riesgos de estos, por lo cual se creó un centro de trabajo adicional, clasificado en riesgo 5, teniendo en cuenta que algunos funcionarios realizan visitas de obras, proyectos y lugares donde están expuestos a riesgos relacionados con actividades arquitectura e ingeniería. En sentido se aportó por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> - Oficio de la ARL POSITIVA del día 1 de octubre de 2024 con numero de radicado SAL-202401005428148 cuyo asunto es “SEPARACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA”. - Acta del 15 de octubre de 2024 cuyo asunto es “Socialización Reclasificación Nivel De Riesgo ARL”. Adicional por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, se aportó consolidados de pagos por parte de la Entidad al Sistema de Seguridad Social desde enero de 2024 al 11 de agosto de 2025.

¹⁴ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>La Oficina de Control Interno, realizó la selección de una muestra aleatoria de 6 funcionarios, con el fin de validar su estado de afiliación y pagos al Sistema de Seguridad Social de los últimos 4 meses de la vigencia 2025 (la muestra seleccionada fue sobre un universo de 31 personas vinculadas activas en la Entidad, teniendo como fecha de corte el periodo de tiempo definido en el alcance de la presente auditoría).</p> <p>Se verificó los aportes al sistema de seguridad social de dos funcionarios con clasificación de riesgo 5 y cuatro funcionarios con clasificación de riesgo 1, procediendo a verificar dicha información a través de la página web¹⁵ de la ARL POSITIVA, para lo cual se descargó el certificado de afiliación de cada uno de ellos, observando que el nivel de riesgo relacionado en los soportes corresponde a la clasificación del riesgo respecto de las actividades de su cargo.</p> <p>Expuesto lo anterior la Oficina de Control Interno no presenta observaciones al respecto.</p>
4	<p>Conformación y funcionamiento del COPASST¹⁶: Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del COPASST.</p>	<p>-Resolución 2013/1986 Arts. 2, 3 y 11. -Resolución 1401/2007 Artículo 4° numeral 5 y Artículo 7°. -Decreto 1295/1994, Artículo 35</p>	X	<p>Según los soportes presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano se observó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución Regional 300 del 29 de julio de 2024 – <i>“Por la cual se crea y reglamenta el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”.</i> - Resolución 383 del 21 de octubre de 2024- <i>“Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el</i>

¹⁵ [Página Principal](#)

¹⁶ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p>literal c), Artículo 63. -Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.1.6., 2.2.4.6.2. párrafo 2, 2.2.4.6.8. numeral 9, 2.2.4.6.11. párrafo 1, 2.2.4.6.12. numeral 10, 2.2.4.6.32. párrafo 2, 2.2.4.6.34. numeral 4</p>		<p><i>Trabajo COPASST para el período 2024-2026 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”.</i></p> <p>Frente a la creación y reglamentación del COPASST la Oficina de Control Interno, no presenta comentarios al respecto.</p> <p>En cuanto a la conformación es importante precisar que, desde el mes de mayo de 2025, el COPASST solo cuenta con la representación por parte de los trabajadores de 1 funcionario, quien suplió la secretaría del Comité, dado que la persona quien se encontraba realizando este rol, ya no se encuentra vinculada en la Entidad.</p> <p>Adicional, se precisa que el puesto no ha sido ocupado, toda vez que en el proceso de convocatoria solo se postularon 2 personas, quienes directamente pasaron a ser miembros del COPASST en la vigencia 2024.</p> <p>Con base en lo anterior se generará una observación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p> <p>ii) Según lo establecido en la Resolución Regional 383 del 21 de octubre de 2024 en su artículo 2 se designa como representante principal por parte del empleador a la Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno (Oficina Código 006 Grado 03).</p> <p>De lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025 en la etapa de socialización del informe preliminar de la presente auditoría, suministro información adicional, donde se manifestó por parte de esta dependencia lo siguiente:</p>
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p><i>“Es posible que la participación de la Jefe de oficina de Control Disciplinario Interno, eventualmente, pueda generar algún impedimento o conflicto de interés, bien sea frente al cumplimiento de la función disciplinaria o al ejercicio de la labor asignada en el COPASST, ya que es posible que, en el marco de uno u otro escenario, la jefe de control interno disciplinario está adelantando alguna investigación disciplinaria derivada de una situación en la que deba intervenir el COPASST. Sin embargo, debe precisarse que esta coyuntura deberá analizarse en el caso concreto, pues el hipotético impedimento o conflicto de interés no surge por el solo hecho de que la funcionaria funja como Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario y presidenta del COPASST (Representante del empleador), sino por las particularidades de cada evento, lo cual podría pasar con el ejercicio del cargo de cualquier otro funcionario del Nivel Directivo que represente al empleador.</i></p> <p><i>Realizada la anterior precisión es importante indicar que, en su momento, el representante legal consideró pertinente que por el alcance de las funciones del COPASST se designará a un profesional en derecho que perteneciera al Nivel Directivo y no hiciera parte de otros comités institucionales, en aras de mantener una carga laboral equitativa en el equipo Directivo.</i></p> <p><i>Aunado a lo anterior, a título ilustrativo traer a colación el concepto N° 46312 emitido por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, quien para una consulta de carácter similar el cual en resumen se indicó:</i></p>
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p><i>“El artículo 130 de la Ley 2220 de 2022 expresamente estableció que las causales por la cuales los miembros del Comité de Conciliación deben declararse impedidos o por las cuales pueden ser recusados, son las previstas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011.</i></p> <p><i>A su vez, la Ley 1952 de 2019 incorporó las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de interés señalados en la Constitución y en la Ley de los que pueden ser objeto todos los(as) servidores(as) públicos(as) o particulares que ejerzan funciones públicas. Por su parte, el artículo 11 del CPACA señala que cuando el interés general propio de la función pública entre el conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido o podrá ser recusado en el evento de que no manifiesta su impedimento, para lo cual estableció un listado de causales.</i></p> <p><i>Por último, la Ley 1952 de 2019, en el artículo 104, determina las causales de impedimento y recusación para los servidores públicos que ejercen la acción disciplinaria, dentro de la que se encuentra, la de “haber sido apoderado o defenso de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación”</i></p> <p><i>El citado concepto se adjunta para los fines pertinentes”.</i></p> <p>Con base en lo anterior se retirada la observación emitida en el informe preliminar de la presente auditoría.</p>
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>Adicional, se suministraron las siguientes actas de reunión del COPASST:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acta No. 001 del 15 de noviembre de 2024. - Acta No. 002 del 12 de diciembre de 2024. - Acta No. 003 del 27 de enero de 2025. - Acta No. 004 del 24 de febrero de 2025. - Acta No. 005 del 31 de marzo de 2025. - Acta No. 006 del 28 de abril de 2025. - Acta No. 007 del 26 de mayo de 2025. - Acta No. 008 del 11 de junio de 2025. <p>Respecto de las actas, mediante correo electrónico del día 15 de agosto de 2025 remitido por la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano, se manifiesta:</p> <p><i>“El acta del mes de julio está en revisión, dado que dicha reunión se llevó a cabo el pasado 24 de julio de 2025, consideramos que podemos estar enviándola el día miércoles 20 de agosto, muchas gracias por su comprensión al respecto”.</i></p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina de Control Interno no se pronunciará al respecto dado que el acta de reunión del COPASST del mes de julio de 2025 se encuentra en proceso de revisión.</p> <p>Respecto de las capacitaciones dirigidas al COPASST se observó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de asistencia correspondiente a capacitación respecto de las funciones del COPASST por parte de la ARL POSITIVA, realizada el día 15 de noviembre de 2024.
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<ul style="list-style-type: none"> - Lista de asistencia correspondiente a capacitación respecto de las funciones del COPASST por parte de la ARL POSITIVA, realizada el día 26 de marzo de 2025. - Lista de asistencia correspondiente a capacitación en investigación de accidentes por parte de la ARL POSITIVA, realizada el día 24 de julio de 2025. <p>Sobre las capacitaciones la Oficina de Control Interno, no tiene comentarios u observaciones.</p>
5	<p>Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral¹⁷: Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral</p>	<p>-Resolución 652/2012 Arts. 1, 2, 6, 7 y 8. -Resolución 1356/2012 Artículo 1°, 2° y 3</p>	X		<p>Según los soportes presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano se observó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución Regional 091 del 27 de marzo de 2025- <i>“Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”</i>. - Resolución Regional 147 del 2 de mayo de 2025- <i>“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el período 2025-2027 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”</i>. <p>De lo anterior es importante precisar que, por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano, la conformación del presente Comité se surtió en la vigencia 2025, toda vez que durante el año 2024 la Entidad se encontraba gradualmente formalizando su planta de personal.</p>

¹⁷ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<p>Frente a la creación, reglamentación y conformación del Comité de Convivencia Laboral la Oficina de Control Interno, no presenta comentarios al respecto.</p> <p>Respecto de las capacitaciones dirigidas al Comité de Convivencia Laboral se observó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de asistencia de capacitación de <i>Asesoría para la organización, conformación y funcionamiento de los comités en SST</i> por parte de la ARL POSITIVA de fecha del día 30 de mayo de 2025. <p>De acuerdo con entrevista realizada el día 12 de agosto de 2025 al Presidente del Comité de Convivencia Laboral¹⁸, se manifestó por parte de este que la primera sesión ordinaria se realizó el día 30 de mayo de 2025 y se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025. Además, se indicó que en el mes de agosto de 2025 se llevará a cabo la segunda sesión ordinaria del Comité.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
6	<p>Programa de capacitación¹⁹: Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de</p>	<p>-Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 numeral 6</p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, la Entidad para la vigencia 2024 estableció un programa de capacitaciones, con un total de 9 actividades establecidas para llevar a cabo. De acuerdo con el seguimiento realizado por la persona responsable del diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 78%, toda vez que no se realizaron 2 actividades establecidas, para lo cual se indicó que fueron</p>

¹⁸ Soporte de grabación del día 12 de agosto de 2025, reposa en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

¹⁹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización</p>			<p>incluidos en el programa de capacitaciones para la vigencia 2025 como plan de mejoramiento propio del proceso.</p> <p>Para la vigencia 2025 de acuerdo con lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano se estableció un programa de capacitaciones donde se definió un total de 13 actividades, del cual para la fecha de corte de la presente auditoría²⁰ según el seguimiento realizado por la persona responsable del diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se lleva un porcentaje de avance del 62%. Así mismo, se precisó que este programa de capacitaciones se estableció teniendo en cuenta los peligros/ riesgos prioritarios identificados en la Entidad.</p> <p>Por lo anterior, se realizó por parte de la Oficina de Control Interno verificación de una muestra aleatoria de las actividades ejecutadas del programa de capacitaciones de la vigencia 2024 y 2025, para lo cual según los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano se observó lo siguiente:</p> <p>Análisis y/u observaciones de la Oficina de Control Interno respecto del programa de capacitaciones 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Entrenamiento Brigada de Emergencias”, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de septiembre de 2024, sobre el particular se observó lista de asistencia del 16 de septiembre de 2024, generada por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel.
--	---	--	--	--

²⁰ Se precisa que la fecha de corte corresponde al día 11 de agosto de 2025, momento en cual se surtió la prueba de recorrido *in situ* con la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Promoción del Cuidado Biomecánico”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de septiembre de 2024, sobre el particular se observó soporte por parte de la ARL POSITIVA correspondiente a lista de asistencia del día 12 de septiembre de 2024, cuyo asunto es <i>“Asesoría en Programas de Vigilancia Epidemiológica Profesional Esp. SST”</i>, en la descripción de la actividad se mencionó realización de sensibilización a la población trabajadora. - <i>“Promoción de la Salud Mental”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 15 al 30 de julio de 2024, sobre el particular se observó lista de asistencia del 15 de agosto de 2024, <u>la cual no se encuentra suscrita por la totalidad de sus asistentes y las que se encuentran suscritas se relaciona las iniciales de las personas, por lo que no es posible comprobar las asistencias de estas y no se realizó en el tiempo inicialmente establecido.</u> - <i>“Programa de Estilos de Vida Saludable”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de octubre de 2024, sobre el particular se observó lista de asistencia del 11 de noviembre de 2024, generada por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel, <u>de lo anterior se identificó que no se realizó en el tiempo inicialmente establecido.</u> - <i>“Prevención de Consumo de Drogas”, Alcohol y Tabaquismo</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de noviembre de 2024, sobre el particular se observó que la lista de asistencia del 9 de octubre de 2024, <u>se encuentra suscrita con las iniciales de las</u>
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p><u>personas o nombres diligenciados digitalmente, por lo que no es posible comprobar la asistencia de estas.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Capacitación comunicación asertiva</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de agosto de 2024, sobre el particular se observó que la lista de asistencia del 11 de octubre de 2024 <u>se encuentra suscrita con las iniciales de las personas o nombres diligenciados digitalmente, por lo que no es posible comprobar las asistencias de estas y no se realizó en el tiempo inicialmente establecido.</u> - “<i>Capacitación COPASST</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución entre 15 de julio al 15 de agosto de 2024, sobre el particular se observó que lista de asistencia del 15 de noviembre de 2024, <u>de lo anterior se identificó que no se realizó en el tiempo inicialmente establecido.</u> <p>Con base en lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (Ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p> <p>Análisis y/u observaciones de la Oficina de Control Interno respecto del programa de capacitaciones 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Entrenamiento Brigada de Emergencias</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de mayo de 2025, sobre el particular se observó lista de asistencia del 16 de mayo de 2025. - “<i>Promoción del Cuidado Biomecánico</i>”, con un tiempo establecido para su
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

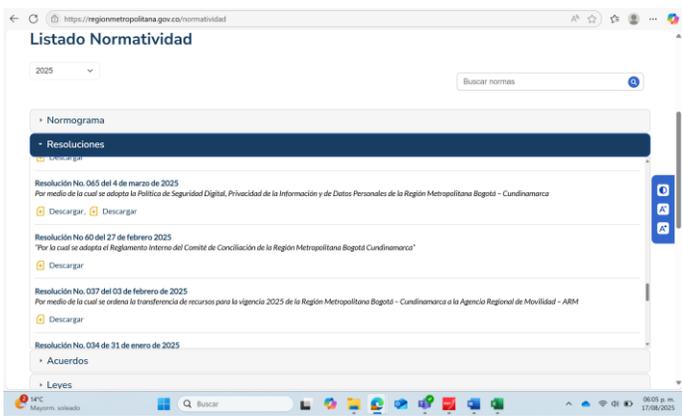
					<p>ejecución entre 1 al 30 de abril de 2025, sobre el particular se observó lista de asistencia del 24 de abril de 2025, generada por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>“Herramientas para el Manejo de Estrés en el entorno Laboral”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de junio de 2025, sobre el particular se observó lista de asistencia del 11 de junio de 2025, generada por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel. - <i>“Prevención de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaquismo”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de julio de 2025, sobre el particular se observó grabación de capacitación virtual del día 23 de julio de 2025. - <i>“Capacitación comunicación asertiva”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de marzo de 2025, sobre el particular se observó lista de asistencia del 3 de abril de 2025, generada por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel, <u>de lo anterior se identificó que no se realizó en el tiempo inicialmente establecido.</u> - <i>“Capacitación Comité de Convivencia Laboral”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de abril de 2025, sobre el particular se observó lista de asistencia del 30 de mayo de 2025, <u>de lo anterior se identificó que no se realizó en el tiempo inicialmente establecido.</u> - <i>“Capacitación COPASST”</i>, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de marzo de 2025, sobre el particular se observó lista de asistencia del 26 de marzo de 2025.
--	--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<p>- “Capacitación COPASST”, con un tiempo establecido para su ejecución entre 1 al 30 de julio de 2025, sobre el particular se observó lista de asistencia del 24 de julio de 2025.</p> <p>La Oficina de Control Interno analizó el documento denominado “Cronograma Actividades Capacitación SST 2025” aportado por la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano, donde se identificó que para el corte de la prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, para la presente vigencia están pendiente por ejecutar un total de 5 actividades la cuales están en termino.</p> <p>Con base en lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p>
7	<p>Política de Seguridad y Salud en el Trabajo²¹: Elaborar política de SST escrita, firmada, fechada y comunicada al COPASST y a todos los trabajadores.</p>	<p>-Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.5. 2.2.4.6.6. 2.2.4.6.7. 2.2.4.6.8. Numeral 1</p>	X		<p>Según los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano se observó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución Regional 050 del 17 de febrero de 2025- Por la cual se Adopta la Política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca. - Acta No. 002 e 2024 del COPASST, con fecha del día 12 de diciembre de 2024, donde se socializó el “Proyecto de acuerdo de la Política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud”.

²¹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>- Boletín Institucional No. 29 del día 25 de febrero de 2025, donde se divulgó la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no tiene comentarios al respecto.</p> <p>Además, es importante precisar que en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025 la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano indicó que la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra publicada en la página web de la Entidad.</p> <p>Por lo anterior, la Oficina de Control Interno verificó si la política en mención es accesible a cualquier parte interesada, por lo cual se procedió a confirmar su publicación en la página web de la Entidad, donde con fecha de corte del día 17 de agosto 2025 no se observó en la sección denominada “<i>Listado Normatividad</i>”²² en el módulo “<i>Resoluciones</i>”.</p>  <p>Adicional al consultar la última actualización del normograma²³ de la Entidad realizada el 14 de</p>
--	--	--	--	---

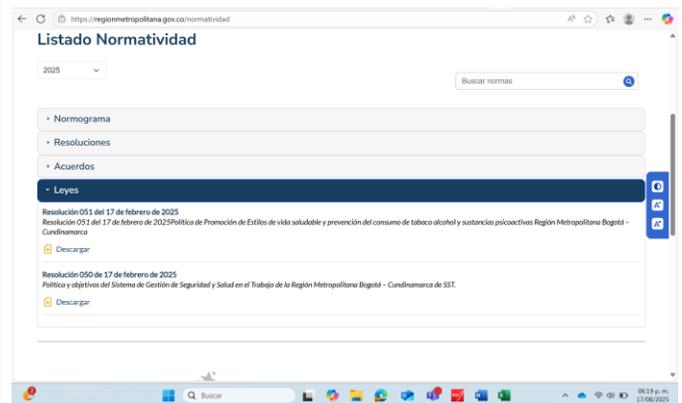
²² [Normatividad | Región Metropolitana](#)

²³ [Normograma Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca 14 agosto 2025 | Región Metropolitana](#)

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

agosto de 2025 y publicada en la página web en la sección denominada “Listado Normatividad²⁴” en el módulo “Normograma” no se observó la inclusión de la Resolución Regional 050 de 2025.

Sin embargo, al consultar en la sección denominada “Listado Normatividad” en el módulo de “Leyes” se observó la publicación de esta, la cual puede ser consultada a través del siguiente enlace:



[politica-sst-rmbc-firmada.pdf](#)

Con base a lo anterior se generará una **recomendación** que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (Ítem de Conclusiones:

²⁴ [Normatividad | Región Metropolitana](#)

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).
8	<p>Plan Anual de Trabajo²⁵: Elaborar el Plan Anual de Trabajo firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.</p>	<p>- Ley 2191 de 2022, -Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8. numeral 7, 2.2.4.6.12. numeral 5, 2.2.4.6.17. numeral 2.3 y parágrafo 2°, 2.2.4.6.20. numeral 3, 2.2.4.6.21. numeral 2, 2.2.4.6.22. numeral 3</p> <p>-Resolución 3050 de 2022. -Resolución 1843 de 2025. -Manual Operativo MIPG- versión 6, vigencia 2024.</p>			<p>Según los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, se observó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2024- Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca. - Documento denominado “<i>Seguimiento actividades plan de trabajo de SST 2024</i>” donde se observó un porcentaje de cumplimiento del 79%. De lo anterior se indicó por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano que se realizó un plan de mejoramiento interno de manera conjunta con la ARL POSITIVA, el cual tuvo como finalidad incluir en el Plan de Anual de Trabajo de la vigencia 2025, las actividades que no se lograron ejecutar en la vigencia 2024. - Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2025- Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca. - Documento denominado “<i>Cronograma Actividades Plan de Trabajo de SST 2025</i>” donde se observó porcentaje de cumplimiento del 51%, con fecha de corte de la realización de la prueba <i>in situ</i> el día 11 de agosto de 2025. Además, se observó que, del total de actividades establecidas en este, se encuentra pendiente por ejecutar al 100% un total de 23 actividades, las cuales se encuentran en termino, y se observó 3 actividades

²⁵ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>pendientes por ejecutar las cuales no se realizaron en el tiempo inicialmente establecido.</p> <p>De lo anterior, es importante precisar que de acuerdo con la información suministrada por la Oficina Asesora de Planeación Institucional mediante correo electrónico del día 15 de agosto de 2025, el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 fue aprobado a través de la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 28 de junio de 2024 y el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 fue aprobado a través de la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 31 de enero de 2025.</p> <p>La Oficina de Control Interno realizó una muestra aleatoria de las actividades ejecutadas, para lo cual de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, se observó lo siguiente:</p> <p>Análisis y/u observaciones de la Oficina de Control Interno respecto del Plan Anual de Trabajo 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Reglamento de Higiene y Seguridad de la Entidad”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de junio al 15 de julio de 2024, sobre el particular se observó la Resolución Regional 301 del 29 de julio de 2024- Por la cual se adopta el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca. <p>De lo anterior, <u>se observó que se realizó en un periodo de tiempo posterior al</u></p>
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p><u>establecido inicialmente señalado en el Plan Anual de Trabajo.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Actividades de Promoción y Prevención en Salud</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de agosto al 15 de septiembre de 2024, sobre el particular se observó la socialización de la política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ante el COPASST el día 12 de diciembre de 2024, es decir, <u>se realizó en un periodo de tiempo posterior al establecido inicialmente señalado en el Plan Anual de Trabajo.</u> - “<i>Seguimiento Indicadores SST</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución del 1 de julio al 31 de diciembre de 2024, sobre el particular se observó en prueba de recorrido <i>in situ</i> a través del aplicativo ALISTA de la ARL POSITIVA seguimiento al ausentismo por causa médica. Adicional, se precisa por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano que se encuentran en elaboración de las fichas técnicas de los indicadores del sistema de gestión. - “<i>Semana de SST</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución del 1 al 30 de septiembre de 2024, sobre el particular se evidenció compilado de listas de asistencias a las diferentes actividades realizadas durante la Semana de la Salud entre los días 7 al 10 de octubre de 2024, es decir, <u>se realizó en un periodo de tiempo posterior al establecido inicialmente señalado en el Plan Anual de Trabajo.</u> - “<i>Gestión del cambio - Elaborar procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST en cambios internos y</i>
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p><i>externos que se presentan en la entidad”, con un tiempo establecido para su ejecución del 1 de octubre al 15 de noviembre de 2024, sobre el particular se evidenció documento borrador del procedimiento en mención, <u>motivo por el cual no se evidencia su cumplimiento para la vigencia 2024.</u></i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>“Reportar ante el Ministerio de Trabajo, a través de la página del Fondo de Riesgos Laborales el resultado de la última medición de estándares mínimos de la vigencia 2024”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 al 31 de diciembre de 2024, sobre el particular se observó soporte de realización del día 3 de marzo de 2025, <u>motivo por el cual no se evidencia su cumplimiento para la vigencia 2024.</u></i> <p>Con base a lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p> <p>Análisis y/u observaciones de la Oficina de Control Interno respecto del Plan Anual de Trabajo 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>“Inducción y Reinducción del SST”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de marzo al 15 de diciembre de 2025, sobre el particular se observó listado de asistencia del día 25 de febrero de 2025.</i> - <i>“Revisar y establecer si se debe actualizar el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Entidad”, con un tiempo establecido para su ejecución del 1 al 28 de febrero de 2025, sobre el particular se observó Resolución Regional 106 del día 3 de abril</i>
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<p>de 2025- Por la cual se actualiza el anexo técnico de la Resolución 301 de 2024 “Por la cual se adopta el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, es decir, <u>se realizó en un periodo de tiempo posterior al establecido inicialmente señalado en el Plan Anual de Trabajo.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - “<i>Matriz legal (Realizar la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST)</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de febrero 15 de diciembre de 2025, sobre el particular se observó documento Excel denominado “<i>Matriz Legal de Riesgos</i>”, del cual se verificó de manera aleatoria la inclusión de las siguientes normas: Ley 2191 de 2022, Resolución 3050 de 2022, Resolución 1843 de 2025, lineamientos que se observaron que están incluidos, sin embargo, <u>se precisa que para todas las normas relacionadas en este documento se indica su cumplimiento, pero no se precisa las gestiones o soportes de este²⁶.</u> - “<i>Actividades de Promoción y Prevención en Salud- Política de Estilos de Vida Saludables</i>”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de marzo al 15 de diciembre de 2025, sobre el particular se observó Resolución Regional 051 del 17 de febrero de 2025- Por la cual se Adopta la Política de Promoción de Estilos de vida saludable y prevención del consumo de tabaco alcohol y sustancias psicoactivas Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.
--	--	--	--	--	---

²⁶ Con base a lo anterior se generará una **recomendación** que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<ul style="list-style-type: none"> - “Elaboración de profesiograma de la entidad”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de marzo al 15 de mayo de 2025, sobre el particular se observó el profesiograma de la Entidad con fecha de emisión del día 9 de abril de 2025. - “Construir y adoptar la documentación en calidad necesaria para el SG-SST”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de febrero al 15 de noviembre de 2025, sobre el particular se observó “Manual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo M-GTH-001”, versión 1 del día 26 de junio de 2025. - “Realizar las actividades del plan de mejora de la evaluación requisitos mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG - SST, de diciembre de 2024 ante la ARL Positiva”, con un tiempo establecido para su ejecución del 15 de febrero al 15 de septiembre de 2025, sobre el particular se observó impresión de pantalla del aplicativo de la ARL POSITIVA donde se evidencia de las 4 actividades establecidas la ejecución de 3 de estas, las cuales están en termino.
9	Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST²⁷: Mantener el archivo de los siguientes documentos, por el término establecido	-Decreto 1072/2015 - Artículo. 2.2.4.6.13.	X		Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025 , el archivo y retención documental está a cargo de esta dependencia a través del profesional de talento humano y la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual esta almacenada en el OneDrive con acceso restringido.

²⁷ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>en la normatividad vigente: Política en Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificación de peligros en todos los cargos/oficios y áreas. Conceptos exámenes médicos ocupacionales Plan de emergencias Evidencias de actividades del COPASST. Afilación a Seguridad Social Comunicaciones de trabajadores, ARL o autoridades en materia de Riesgos Laborales</p>				<p>Así mismo, se precisa que la Entidad se encuentra en proceso de la construcción de la Tablas de Retención Documental, por lo cual, según los lineamientos establecidos por la Entidad, se llevaran a cabo las acciones pertinentes para el archivo y retención de la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
10	<p>Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud²⁸: Identificar las características de la población trabajadora (edad, sexo, cargos, antigüedad, nivel escolaridad, etc.) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la</p>	<p>-Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.2.2.18, 2.2.4.6.12. numeral 4, 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2, 2.2.4.6.16. numeral 7 y parágrafo 1°.</p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, la realización del perfil sociodemográfico de la Entidad esta con corte al mes de marzo de 2025, para el cual a través de una encuesta socializada el día 10 de marzo de 2025, se compiló la información socio demográfica correspondiente a condiciones de salud de los funcionarios y colaboradores de la Entidad.</p> <p>Por lo cual, se presenta a través de prueba de recorrido <i>in situ</i> del 11 de agosto de 2025 compilado de respuestas e informe estadístico</p>

²⁸ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	caracterización de sus condiciones de salud, recopilar, analizar e interpretar los datos del estado de salud de los trabajadores				de la encuesta socio demográfica por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano. Así mismo, se presentó informe el cual relaciona información con corte a marzo de 2025, el cual se manifiesta será actualizado con la información que se obtenga una vez se realice la batería de riesgo psicosocial que se tiene establecida para la vigencia 2025. Con base en lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).
11	Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud ²⁹ : Desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios.	-Resolución 2346/2007 Artículo 18. -- -Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8. numeral 8, 2.2.4.6.12. numerales 4, 13 y 16, 2.2.4.6.20. numeral 9, 2.2.4.6.21. numeral 5, 2.2.4.6.24. Parágrafo 3	X		Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, para la vigencia 2024 se realizaron las siguientes actividades correspondientes a medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud: <ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas. - Semana de salud (actividades tales como: Yoga, tamizaje cardiovascular, sensibilizaciones, entre otras). Y en durante la vigencia 2025 las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Campañas de prevención de enfermedades respiratorias. - Campaña de prevención de la fiebre amarilla. - Pausas activas. Adicional, se indicó por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, que durante el mes de septiembre 2025

²⁹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>se realizará la semana de la salud y se encuentra en proceso de elaboración del Programa de Vigilancia Epidemiológica para riesgo osteomuscular a través de acompañamiento y asesoría de la ARL.</p> <p>De lo anterior, la Oficina de Control Interno verificó los soportes allegados por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025 respecto de la ejecución de las actividades previamente mencionadas donde se identificó lo siguiente:</p> <p>Análisis y/u observaciones de la Oficina de Control Interno respecto de las actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas: Se observó listados de asistencia generados por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel de fecha 7 de julio de 2024, 12 de septiembre de 2024, 26 de septiembre de 2024, 10 de octubre de 2024 y 24 de octubre de 2024. - Semana de salud: Se observó listado de inscripción de los funcionarios y colaboradores de la Entidad a las diferentes actividades que se establecieron, generado por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel. Adicional se observó compilado de listados de asistencia generados por el aplicativo Microsoft Forms en formato Excel de actividades realizadas en la semana de salud tales como: Brunch saludable, tamizaje cardiovascular, valoración visual, masaje relajante y pausas activas.
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>Análisis y/u observaciones de la Oficina de Control Interno respecto de las actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campañas de prevención de enfermedades respiratorias: Se observó campañas a través del Boletín Institucional No. 32 del día 18 de marzo de 2025, Boletín Institucional No. 33 del día 25 de marzo de 2025 y Boletín Institucional No.34 de marzo de 2025. - Campaña de prevención de la fiebre amarilla: Se observó campaña a través del correo electrónico del día 12 de mayo de 2025, dirigido a todos los funcionarios y colaboradores de la Entidad. - Pausas activas: Se observó listado de asistencia del día 5 de agosto de 2025, incluyendo registro fotográfico. <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
12	<p>Evaluaciones médicas ocupacionales³⁰: Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.</p>	<p>-Resolución 2346/2007 Artículo 5°. -Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12. numeral 4 y 13. 2.2.4.6.24. parágrafo 3. -Resolución 957/2005 Comunidad</p>	X	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, para la vigencia 2025 se llevó a cabo la realización del profesigramo por parte de un profesional médico especialista en salud ocupacional de la empresa PHENIX Salud Ocupacional, teniendo en cuenta las actividades y riesgos expuesto por cargo se establecen los exámenes médicos ocupacionales a realizar correspondiente al ingreso y retiro de personal, así como los exámenes médicos periódicos.</p> <p>Así mismo, se cuenta con el “<i>Procedimiento exámenes médicos ocupacionales P-GTH-001</i>” versión 1 del día 26 de junio de 2025 donde se</p>

³⁰ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p>Andina de Naciones Artículo. 17</p>		<p>establecen los lineamientos para realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos (programados o por cambio de ocupación), post- incapacidad y de retiro en la Entidad. En ese sentido es importante precisar que en el numeral “6.4. <i>Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas / post-incapacidad o reintegro con recomendaciones</i>” del procedimiento en mención se establece la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas cuando el servidor público lleve como mínimo 1 año desde que se le realizaron sus exámenes de ingreso.</p> <p>Por lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano indicó que en el mes de agosto del 2025 se realizarán los exámenes médicos ocupacionales periódicos para el personal que supere como mínimo un año de vinculación.</p> <p>La Oficina de Control Interno, debido a la confidencialidad y reserva de los conceptos médicos ocupacionales realizó verificación <i>in situ</i> a través de un muestreo aleatorio de la realización de los exámenes ocupacionales de ingreso de 8 funcionarios³¹. Sobre el particular no se presenta observaciones al respecto.</p> <p>En cuanto al personal que se retiró durante el periodo de tiempo definido en el alcance de la presente auditoría que aceptaron la realización de los exámenes médicos ocupacionales de egreso, se verificaron en prueba <i>in situ</i> los únicos 2 exámenes médicos de retiro³² realizados, sobre el particular la Oficina de</p>
--	--	---	--	--

³¹ Se precisa que soporte de verificación de los exámenes ocupacionales de ingreso de los 8 funcionarios seleccionados se encuentra en los papeles de trabajo de la presente auditoría, donde solo se relaciona el nombre del funcionario y la fecha de realización de estos y no el contenido de los conceptos médicos, las cuales no se observaron en la auditoría por tema de protección de reserva.

³² Se precisa que soporte de verificación de los exámenes ocupacionales de retiro de los 2 funcionarios seleccionados se encuentra en los papeles de trabajo de la presente auditoría, donde solo se relaciona el nombre del funcionario y la fecha de realización de estos y no el contenido de los conceptos médicos, las cuales no se observaron en la auditoría por tema de protección de reserva.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					Control Interno no presenta observaciones al respecto.
13	Restricciones y recomendaciones médicas laborales³³: Cumplir las recomendaciones y restricciones que realizan las Entidades Promotoras de Salud y/o Administradoras de Riesgos Laborales, emitidas por los médicos tratantes, de acuerdo con la normatividad vigente. Entregar a quienes califican en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador conforme a las normas, para la calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral.	Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.5.1.28.	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, la notificación de las recomendaciones médicas laborales se empezó a regularizar en la vigencia 2025, toda vez que el antiguo proveedor mediante el cual se realizaban los exámenes médicos ocupacionales únicamente aportaba el concepto médico.</p> <p>Por tal motivo, desde el mes de abril de 2025 se remiten a través de correo electrónico las recomendaciones médicas correspondientes de los exámenes médicos ocupacionales de los funcionarios de la Entidad.</p> <p>En ese sentido, debido a la confidencialidad y reserva se verificó mediante prueba <i>in situ</i> muestra aleatoria de 4 funcionarios³⁴, sobre el particular la Oficina de Control Interno no presenta observaciones, ni realiza comentarios adicionales al respecto.</p>
14	Reporte de accidentes de	-Resolución 1401/2007		X	Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba

³³ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

³⁴ Se precisa que soporte de las recomendaciones médicas producto de los exámenes ocupacionales que reposa en los papeles de trabajo de la presente auditoría, solo relaciona el nombre del funcionario y la fecha de socialización de estas y no el contenido de las recomendaciones, las cuales no se observaron en la auditoría por tema de protección de reserva.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

<p>trabajo y enfermedades laborales³⁵: Reportar a la <u>Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.</u></p> <p>Reportar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que corresponda los accidentes graves y mortales, así como como (sic) las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p> <p>Estos reportes se realizan dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	<p>Artículo 14 -Decreto Ley 19/2012 Artículo 140 -Decreto 1295/1994 Artículo 21 literal e) y Artículo 62 -Resolución 156/2005 -Resolución 2851/2015 Artículo 1° -Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12, numeral 11, 2.24.6.21 numeral 9, 2.2.4.2.4.5, 2.2.4.1.7</p>		<p>de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, para el periodo de corte definido en el alcance de la auditoría se presentaron en total 2 accidentes de trabajo, los cuales fueron reportados ante la ARL POSITIVA mediante el diligenciamiento del “<i>Formato de Informe para Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante</i>”. Según los soportes remitidos por la dependencia en mención se observó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte de accidente de trabajo ocurrido el día 29 de enero de 2025 a las 3:00 pm, el cual fue reportado solo ante la ARL el día 30 de enero de 2025, cuyo número de radicado es 8169424. Accidente de trabajo leve. - Reporte de accidente de trabajo con Id 10065 ocurrido el día 15 de julio de 2025 a las 8:43 am, el cual fue reportado solo ante la ARL el día 15 de julio de 2025 a las 2:45 pm, cuyo número de radicado es ENT2025000818426. Accidente de trabajo leve. <p>De lo anterior, no se observó soporte de reporte de los accidentes de trabajo ante la Empresa Promotora de Salud de los funcionarios afectados y al indagar con la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca manifestó que este reporte no se había llevado a cabo, ni suministró pruebas adicionales.</p> <p>Con base en lo anterior se generará un hallazgo que se evidenciará en párrafos siguientes del</p>
--	--	--	--

³⁵ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

<p>15</p>	<p>Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales³⁶: Investigar los incidentes y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST, previniendo la posibilidad de que se presenten nuevos casos.</p>	<p>-Resolución 1401/2007 Artículo 4 numerales 2, 3 y 4, Artículo 7°. Artículo 14 -Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.1.6, 2.2.4.6.21. numeral 9, 2.2.4.6.32.</p>	<p>X</p>		<p>informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p> <p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> el día 11 de agosto de 2025 , para el periodo de corte definido en el alcance de la presente auditoría se presentaron en total 2 accidentes de trabajo, a los cuales se les realizó la respectiva investigación. Según los soportes suministrados por parte de la dependencia en mención se observó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte de accidente de trabajo ocurrido el día 29 de enero de 2025 a las 3:00 pm, el cual fue reportado solo ante la ARL el día 30 de enero de 2025, cuyo número de radicado es 8169424. Accidente de trabajo leve. <p>Se realizó la investigación mediante el formato dispuesto por la ARL POSITIVA denominado “<i>Investigación de incidentes y accidente de trabajo</i>”. La fecha registrada de la investigación es del día 12 de febrero de 2025, en donde se relaciona la participación del jefe inmediato de la persona accidentada, un representante del COPASST y la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, <u>sin embargo, no se evidenció su suscripción³⁷ por ninguna de las partes.</u></p> <p>Además, se observó, soportes de ejecución de los compromisos establecidos durante la investigación del accidente de trabajo.</p>
------------------	---	---	----------	--	--

³⁶ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

³⁷ Con corte a la prueba de recorrido *in situ* del día 11 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>De lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025 en la etapa de socialización del informe preliminar de la presente auditoría, suministro documentación adicional, donde se observó el formato denominado “<i>Investigación de incidentes y accidente de trabajo</i>”, suscrito por el equipo investigador.</p> <p>Con base en lo anterior se retira el hallazgo y se genera una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte de accidente de trabajo con Id 10065 ocurrido el día 15 de julio de 2025 a las 8:43 am, el cual fue reportado solo ante la ARL el día 15 de julio de 2025 a las 2:45 pm, cuyo número de radicado es ENT2025000818426. Accidente de trabajo leve. <p>Se realizó la investigación mediante el formato dispuesto por la ARL POSITIVA denominado “<i>Investigación de incidentes y accidente de trabajo</i>”. La fecha registrada de la investigación del día 24 de julio de 2025, en donde se relaciona la participación de un representante del COPASST, la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y un profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ARL POSITIVA, sin embargo, <u>no se observó³⁸ la participación del jefe inmediato o supervisor de la persona accidentada.</u></p>
--	--	--	--	--

³⁸ Con corte a la prueba de recorrido *in situ* del día 11 de agosto de 2025

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>Según lo manifestado por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa los compromisos establecidos se encuentran en ejecución y termino.</p> <p>De lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025 en la etapa de socialización del informe preliminar de la presente auditoría, suministro información adicional, donde se manifestó por parte de esta dependencia lo siguiente:</p> <p><i>“El 24 de julio de 2025, se llevó a cabo capacitación a través de la ARL Positiva a los miembros del COPASST en el cual se informó del accidente de trabajo ocurrido el 15 de julio de 2025, en la misma, el capacitador de la ARL informó que por ser éste un accidente leve y asociado a un riesgo locativo no requería firma del jefe inmediato, de lo cual pueden dar fe de los miembros del comité, induciendo a error invencible a la administración con esta información, frente al diligenciamiento del formato de investigación para este accidente, toda vez que en su rol de asesor por parte de la ARL, genera credibilidad en la información que suministra, dada su experticia y conocimiento del tema.</i></p> <p><i>Por otro lado, la responsable del SST tuvo un encuentro informal con la Subdirectora de Planeación Metropolitana y Regional para comunicarle lo ocurrido en el referido accidente, un día después de la investigación, sin embargo, no se documentó dicha reunión.</i></p> <p><i>Por último, la investigación de accidente de trabajo del mes de enero es prueba de que la entidad y la responsable del SST</i></p>
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<p><i>venían aplicando de manera correcta el diligenciamiento de los formato por parte de cada uno de los miembros señalados en la norma y en consecuencia, venía cumpliendo la normativa de manera taxativa, sin embargo, de acuerdo con la información errónea suministrada por la ARL el formato de investigación del 24 de julio de 2025 obvió la firma del jefe inmediato del servidor accidentado, Con lo cual se solicita eliminar el hallazgo y asignarlo como recomendación, dado que en oportunidad anterior se había incluido la firma del jefe inmediato en el correspondiente formato y en este caso se omitió por sugerencia del experto de la ARL.</i></p> <p><i>Para dar fe de lo anterior, el 27 de agosto de 2025 se suscribió un acta en la cual se deja la constancia de que el accidente fue puesto en conocimiento oportunamente, de la Subdirectora de Planeación Metropolitana y Regional aun cuando ella no suscribió, en su momento, el formato de investigación en su calidad de jefe inmediato del trabajador accidentado”.</i></p> <p>Con base en lo anterior se retira el hallazgo y se genera una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (Ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p>
16	Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos³⁹: Identificar peligros,	-Decreto 1072/2015 Artículo. 2.2.4.6.15. Parágrafo 1, 2.2.4.6.23	X		Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, la metodología aplicada en la Entidad para la identificación de peligros, evaluación y

³⁹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores.</p>			<p>valoración de riesgos se basa en la Guía Técnica Colombiana GTC 45.</p> <p>De lo anterior, se presentan por parte de la dependencia en mención la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos manejada en la vigencia 2024, la cual fue actualizada el día 7 de mayo de 2025. En este documento se observó la identificación de peligros por cargos y se establecen medidas de intervención para prevenir la materialización de los riesgos inherentes a las actividades de trabajo.</p> <p>Así mismo, se observó que para asegurar la participación de los funcionarios y colaboradores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, se llevó a cabo en el mes de abril de 2025 la realización de una encuesta en la materia⁴⁰.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
<p>17</p>	<p>Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas⁴¹: Realizar los mantenimientos periódicos de instalaciones, equipo, máquinas y herramientas, de acuerdo con los manuales y/o las fichas técnicas de los mismos.</p>	<p>-Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 parágrafos 1° y 2, 2.2.4.6.25 numeral 12</p>	<p>X</p>	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Recursos Físicos, en prueba de recorrido <i>in situ</i> y entrevista realizada el 14 de agosto de 2025, con la persona encargada en temas correspondientes a recursos físicos en la Entidad no se cuenta con maquinarias o herramienta de trabajo.</p> <p>En cuanto a los mantenimientos de las instalaciones se llevan a cabo a través del contrato de arrendamiento No. RMBC-CD-081-2025 con la empresa FAMOC DEPANEL S.A.S, quien a su vez realiza el mantenimiento y reparaciones del mobiliario entregado a la Entidad.</p>

⁴⁰ Se evidenciaron soportes que se almacenan en los papeles de trabajo.

⁴¹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>La solicitud de mantenimientos se lleva a cabo a través del software de reporte de información por parte del proveedor, donde se lleva el registro y el historial de cada una de las solicitudes realizadas y el estado en el que se encuentra según su atención.</p> <p>Adicional, se manifiesta que mensualmente la empresa FAMOC DEPANEL S.A.S remite un reporte mensual de los mantenimientos realizados en la Entidad.</p> <p>Así mismo, se precisa que los equipos con los que cuenta la Entidad son equipos de cómputo.</p> <p>Según lo soportes suministrados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Recursos Físicos, se observó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acta de inicio del contrato No. RMBC-CD-081-2025, con fecha de inicio del día 28 de febrero de 2025 y con fecha de terminación del día 31 de agosto de 2025. - Clausulado del del contrato No. RMBC-CD-081-2025, donde en la cláusula cuarta denominada "Obligaciones del arrendador" se establece: (...) 5. Realizar las reparaciones necesarias y/o locativas que requiera el inmueble para lo cual se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 1985 del Código Civil, que en general corresponden a aquellas que son indispensables para el mantenimiento y conservación del inmueble (mantenimiento de los cimientos, o grietas, goteras, etc.). 6. Realizar las adecuaciones a su cuenta y riesgo para dar cumplimiento a las
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>ESPECIFICACIONES TÉCNICAS contempladas en el ANEXO TÉCNICO del contrato, dentro de los términos y condiciones fijados en el presente documento.</p> <p>7. Realizar periódicamente el mantenimiento preventivo y correctivo de los muebles y enseres, cableado y demás bienes y/o equipos suministrados por el arrendador, de acuerdo con las fechas pactadas en el cronograma de mantenimiento definido por el ARRENDADOR.</p> <p>8. Realizar inspecciones de tipo técnico, al inmueble y las instalaciones, a través de un supervisor y del personal adicional técnico idóneo que se requiera para tales efectos, con el propósito de verificar el estado de los bienes y derechos objeto del arrendamiento y de poder determinar las labores necesarias de reparaciones o mantenimiento que deban ser realizadas en desarrollo de la respectiva obligación contractual, de acuerdo con las fechas pactadas en el cronograma de mantenimiento definido por el ARRENDADOR. (...)"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes de mantenimientos realizados en la Entidad del mes de marzo, abril, mayo, junio, julio de 2025. - Se aportó listado de mantenimientos correctivos, donde se relacionan un total de 80 registros de los cuales se seleccionó una muestra de aleatoria de 7 mantenimientos correctivos: C107-01910, C107-02027, C107-02268, C107-02941, C107-03460, C107-03876 7 y C107-04889, para lo cual se aportó informe del 15 de agosto de 2025 realizado por la empresa FAMOC DEPANEL S.A.S,
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p>donde se relaciona el estado de cada una de las solicitudes y las gestiones realizadas por parte del arrendador.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
18	<p>Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado⁴²: Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores y capacitar sobre el uso adecuado de los mismos</p>	<p>-Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.2.4.2., 2.2.4.2.2.16, 2.2.4.6.12. numeral 8, 2.2.4.6.13. numeral 4, 2.2.4.6.24. Numeral 5 y parágrafo 1.</p>	X	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, la Entidad se encuentra realizando proceso contratación para la adquisición de elementos de protección personal, elementos ergonómicos, elementos de emergencia y dotación para la sala de lactancia. De lo anterior, para la fecha de corte de la presente auditoría se presenta anexo técnico según las necesidades de los elementos a adquirir.</p> <p>Así mismo, se presente matriz de elementos de protección personal, la cual se encuentra en elaboración.</p> <p>De lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025 en la etapa de socialización del informe preliminar de la presente auditoría, suministro información adicional, donde se manifestó por parte de esta dependencia lo siguiente:</p> <p><i>“En atención a la observación formulada, es pertinente precisar que la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca incluyó en el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2025, así como en el Plan Anual de Adquisiciones, la adquisición de elementos ergonómicos, de protección personal y dotación para la brigada de emergencia, tal como fue</i></p>

⁴² Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p><i>aprobado en el Comité de Gestión y Desempeño del 31 de enero de 2025.</i></p> <p><i>En desarrollo de lo anterior, la Entidad adelantó en proceso contractual identificado en la plataforma SECOP II bajo el número RM-MC-009-2025-88, a través de la modalidad de Mínima Cuantía, conforme al presupuesto oficial estimado en el Estudio Previo y de mercado realizado, cuyo valor total asciende a \$11.404.282 (IVA incluido).</i></p> <p><i>Actualmente, el proceso culminó con la suscripción del contrato respectivo, encontrándose en la fase de cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, conforme lo establece el Decreto 1082 de 2015, para esta modalidad de selección.</i></p> <p><i>Debe señalarse que, durante la fase de invitación y solicitud de cotizaciones, se presentaron dificultades en la consecución de oferentes, dado el bajo monto de la contratación y la condición de la RMBC como entidad en reciente creación, lo que limitó el interés del mercado, No obstante, superadas estas limitaciones, se garantizó la selección objetiva del proveedor y la formalización del contrato.</i></p> <p><i>La Entidad ha adoptado las medidas necesarias para aunar esfuerzos institucionales y cumplir con lo aprobado en el Plan de Trabajo del SG-SST, de manera que se asegure la provisión de los elementos ergonómicos, de protección personal y de emergencia, contribuyendo a la mitigación de los riesgos laborales identificados en la matriz IPERV y dando cumplimiento a los estándares mínimos previstos en la Resolución 0312 de 2019, artículo 9.</i></p> <p><i>En consecuencia, se resalta que el contrato se encuentra suscrito con el número RM-MC-009-2025-88 y a la espera del cumplimiento de los requisitos de ejecución para dar inicio, con la</i></p>
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

				<p><i>plena trazabilidad presupuestal y contractual, y que la Entidad continuará realizando el seguimiento respectivo para garantizar la oportuna adquisición de los elementos durante la presente vigencia, en concordancia con los compromisos adquiridos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”.</i></p> <p>Con base en lo anterior se retira la observación y se genera una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p>
19	<p>Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias⁴³: Elaborar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</p>	<p>-Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.12. numeral 12, 2.2.4.6.25. numeral 4</p>	X	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, la Entidad se encuentra en proceso de actualización del Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, toda vez que la administración del edificio CEMSA torre 7 y 8, donde se ubica la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca a través de correo electrónico del 24 de julio de 2025 socializó el plan actualizado del edificio, documento que es insumo para la actualización del plan interno de la Entidad, con el fin de que sea armónico y se integre con los lineamientos de la administración del edificio.</p> <p>De lo anterior, se presentó por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias elaborado en la vigencia 2024 y se observó actividades correspondientes a la realización de simulacros en la vigencia 2024, de lo cual se realizó divulgación para la preparación del</p>

⁴³ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<p>simulacro del día 2 de octubre de 2024 mediante Boletín Institucional No.14, informe de simulacro del 2 de octubre de 2025 y socialización de los resultados del simulacro mediante Boletín Institucional No. 15 del día 8 de octubre de 2024.</p> <p>Con base en lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p>
20	<p>Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias⁴⁴: Conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.</p>	<p>-Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.25, numeral 11</p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, en la Entidad no se cuenta con documento de conformación de brigada de emergencia, toda vez que de manera gradual se han ido implementando los procedimientos y formatos del Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo.</p> <p>Para la vigencia 2024, mediante Boletín Institucional No. 013⁴⁵ se divulgó el grupo de brigadistas de la Entidad. Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, su conformación se dio a través de un proceso de voz a voz a los diferentes funcionarios y colaboradores vinculados en su momento.</p> <p>Sin embargo, para la vigencia 2025 con el fin de fortalecer la brigada de emergencia, se socializó a través de correo electrónico el día 27 de febrero de 2025, dirigido a los funcionarios y colaboradores de la Entidad invitación para ser</p>

⁴⁴ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

⁴⁵ Según el soporte suministrado por el Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido *in situ* del día 11 de agosto de 2025, no se observó la fecha de divulgación del Boletín Institucional.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<p>parte de esta, para lo cual mediante Boletín Institucional No. 37 del 29 de abril de 2025 se divulgó el grupo de brigadistas de la Entidad.</p> <p>En cuanto a la capacitación a los integrantes de la brigada de emergencia se llevó un proceso de capacitación por parte de la ARL POSITIVA el día 16 de mayo de 2025 y se tiene programado realizar una segunda jornada de capacitación para el mes de agosto de 2025, de acuerdo con lo señalado en el programa de capacitaciones del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025. Adicional, según lo indicado por Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, se socializaron las invitaciones de capacitaciones en la materia a realizarse por parte de la administración del edificio donde opera la Entidad.</p> <p>Igualmente, la Entidad se encuentra realizando un proceso contratación (RM-MC-009-2025⁴⁶ en “Proceso en evaluación y observaciones”) para la adquisición de elementos de protección personal, elementos ergonómicos, elementos de emergencia y dotación para la sala de lactancia.</p> <p>Con base en lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p>
21	Revisión por la alta dirección⁴⁷: Revisar como	-Decreto 1072/2015		X	Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025,

⁴⁶ El cual se consultó con corte del 21 de agosto del 2025, a través del siguiente enlace:
<https://www.secop.gov.co/CO1BusinessLine/Tendering/ContractNoticeView/Index?prevCtxLbl=Buscar+procesos&prevCtxUrl=https%3a%2f%2fwww.secop.gov.co%3a443%2fCO1BusinessLine%2fTendering%2fContractNoticeManagement%2fIndex¬ice=CO1.NTC.8533697>

⁴⁷ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST.</p>	<p>Artículo 2.2.4.6.30</p>		<p>se llevó a cabo el proceso de revisión por la alta dirección, para lo cual se elaboró un informe para la vigencia 2024 por parte de la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual fue socializado a través de comunicación interna con número de radicado CI-20241223-291 y compartido al Director General mediante correo electrónico del día 26 de diciembre de 2024.</p> <p>Es importante, precisar que el proceso antes mencionado obedece a la primera revisión por la Alta Dirección realizada en la Entidad, según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025.</p> <p>De lo anterior, de acuerdo con soportes suministrados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano no se observó la documentación de los resultados de la revisión por la Alta Dirección y divulgación al COPASST⁴⁸, con el fin de que sea insumo para establecer acciones de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Con base en lo anterior se generará un hallazgo que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p>
--	--	----------------------------	--	---

Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano y Recursos Físicos en prueba de recorrido *in situ*⁴⁹.

Durante la prueba de recorrido *in situ* realizadas en la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano el día 11 de 2025, se logró identificar que se han realizado avances al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, diferentes a los

⁴⁸ Según lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2011, artículo 2.2.4.6.30:

“PARÁGRAFO. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar”.

⁴⁹ Soporte documento ayuda de memoria del 11 y 14 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

lineamientos de los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 aplicables en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, los cuales se presentan a continuación como buenas practicas⁵⁰ y fortalezas del proceso:

Estándar mínimo requerido		Observaciones y/u comentarios- Oficina de Control Interno
No.	Descripción	
1	Asignación de responsabilidades en SST⁵¹: Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización, para el desarrollo y mejora continua de dicho Sistema.	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, se cuenta con el “Manual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo M-GTH-001” versión 1 del día 26 de junio de 2025 mediante el cual se establecen y se documenta las funciones y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, según los niveles jerárquicos de la Entidad.</p> <p>Así mismo, según los soportes presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, se observó una matriz de responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual fue divulgada a través del Boletín Institucional No. 33 del día 25 de marzo de 2025.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
2	Capacitación de los integrantes del COPASST⁵²: Capacitar a lo (sic) integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> el día 11 de agosto de 2025, el COPASST de la Entidad ha participado en las siguientes jornadas de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación correspondiente a las funciones del COPASST por parte de la ARL POSITIVA, realizada el día 15 de noviembre de 2024, de lo cual se aportó listado de asistencia.

⁵⁰ Se precisa que las buenas practicas en mención obedecen a los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 en su “artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores”.

⁵¹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

⁵² Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>responsabilidades que les asigna la ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación correspondiente a las funciones del COPASST por parte de la ARL POSITIVA, realizada el día 26 de marzo de 2025, de lo cual se aportó listado de asistencia. - Capacitación en investigación de accidentes por parte de la ARL POSITIVA, realizada el 24 de julio de 2025, de lo cual se aportó listado de asistencia. <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
<p>3</p>	<p>Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST⁵³: El responsable del Sistema de Gestión de SST realiza el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST definido por el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Se aportó por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano mediante prueba de recorrido <i>in situ</i> el día 11 de agosto de 2025, los certificados de realización y aprobación por parte de la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los siguientes cursos⁵⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificado de aprobación del Curso de 50 horas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del SENA de fecha del día 20 de abril de 2016. - Certificado de aprobación del Curso de 20 horas del SG-SST de POSITIVA de fecha del día 11 de agosto de 2024. <p>Adicional como buena práctica, los integrantes del COPASST fueron invitados a realizar el curso en mención a través de correo electrónico del día 15 de noviembre de 2024 de lo cual se observó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificado de realización y aprobación del Curso de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) realizada por parte de la ARL POSITIVA de fecha del 24 de febrero de 2025. - Certificado de realización y aprobación del Curso de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) realizada por parte de la ARL POSITIVA de fecha del 24 de marzo de 2025. - Certificado de realización y aprobación del Curso de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

⁵³ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

⁵⁴ Se precisa que los cursos en mención son gratuitos y no genera costos adicionales a la Entidad.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p>(SG-SST) realizada por parte de la ARL POSITIVA de fecha del 31 de marzo de 2025.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
4	<p>Evaluación Inicial del Sistema de Gestión⁵⁵: Realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de SST, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Debe ser realizada por el responsable del Sistema de Gestión de SST o contratada por la empresa con personal externo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> el día 11 de agosto de 2025, se realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la asesoría de la ARL POSITIVA, para lo cual se aportó como soporte informe ejecutivo realizado por la Administradora de Riesgos Laborales, donde certifica la aplicación de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el día 18 de febrero de 2024, donde obtuvo un avance del 94%.</p> <p>Así mismo, se observó soporte de realización de la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el día 24 de diciembre de 2024, por parte de la persona responsable del Sistema de Gestión, suscrita por el Director General de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
5	<p>Perfiles de cargos⁵⁶: Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las</p>	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, para la vigencia 2025 se llevó a cabo la realización del profesiograma por parte de un profesional médico especialista en salud ocupacional de la empresa PHENIX salud ocupacional, teniendo en cuenta las actividades y riesgos expuesto por cargo, donde se establecen los exámenes médicos ocupacionales a realizar correspondiente al</p>

⁵⁵ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

⁵⁶ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	ingreso y retiro de personal, así como los exámenes médicos periódicos. Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.
6	Custodia de las historias clínicas ⁵⁷ : Tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en SST o del médico que practica las evaluaciones médicas ocupacionales.	Se suministro por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025, soporte mediante el cual se observó que la custodia de las historias clínicas estan a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha del día 10 de marzo de 2025 por parte de la empresa PHENIX Salud Ocupacional. Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.
7	Estilos de vida y entorno saludable ⁵⁸ : Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el	Según los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano se observó: - Resolución Regional 051 del 17 de febrero de 2025- Por la cual se adopta la Política de Promoción de Estilos de vida saludable y prevención del consumo de tabaco alcohol y sustancias psicoactivas Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca. Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.

⁵⁷ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

⁵⁸ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>tabaquismo, entre otros.</p>	
<p>8</p>	<p>Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo⁵⁹: Elaborar procedimientos, instructivos y fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo cuando se requiera y entregarlos a los trabajadores.</p>	<p>En cuanto a los procedimientos correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con fecha de corte a la prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 11 de agosto de 2025 en la Entidad se cuenta con los siguientes documentos formalizados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Manual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo M-GTH-001, versión 1 del día 26 de junio de 2025. Sobre el particular se observó, de manera documental, ausencia de la segunda línea de defensa en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, específicamente en lo establecido en el numeral 7.15 denominado “Auditoría” donde se indica que: <i>“La RMBC ha establecido que, para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo que se realizará según los lineamientos que determine el procedimiento documentado o la Oficina de Control Interno”.</i> <p>Toda vez que como se lee en manual solo se observa el ejercicio de evaluación independiente y no el de autoevaluación (segunda línea de defensa).</p> <p>Con base en lo anterior se generará una observación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento exámenes médicos ocupacionales P-GTH-001, versión 1 del día 26 de junio de 2025. - Procedimiento de inspecciones P-GTH-002, versión 1 del día 26 de junio de 2025. <p>Sobre los procedimientos la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>

Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por la

⁵⁹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano en prueba de recorrido *in situ*⁶⁰.

Con base a lo expuesto anteriormente, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019, la cual establece al pie de la letra lo siguiente:

“Artículo 27. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos. Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, se tomará la tabla de valores que se presenta a continuación, en la cual se relacionan los porcentajes a asignar a cada uno.

Para la calificación de cada uno de los ítems se tomarán los porcentajes máximos o mínimos de acuerdo con la Tabla de Valores teniendo en cuenta si se cumple o no con el ítem del estándar.

En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II o III, de conformidad con lo señalado en la presente Resolución, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna «No Aplica» frente al ítem correspondiente”.

Se procedió a calcular mediante el diligenciamiento de la tabla de valores de los Estándares Mínimos el nivel de avance según del proceso de verificación realizado por la Oficina de Control Interno como tercera línea de defensa⁶¹, el cual se presenta a continuación:

⁶⁰ Soporte documento ayuda de memoria del 11 de agosto de 2025.

⁶¹ Se precisa que la aplicación de la tabla de valores se realizó de acuerdo con el objetivo, con corte al periodo de tiempo definido en el alcance de la presente auditoría y los soportes suministrados por la Subdirección de Gestión Corporativa en pruebas de recorrido in situ los días 11 y 14 de agosto de 2025, el correo electrónico emitido el día 15 de agosto de 2025 y la entrevista virtual realizada al Presidente del Comité de Convivencia Laboral el día 12 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Tabla de Valores y Calificación									
Ciclo	Estándar	Ítem	Valor	Peso Porcentual	PUNTAJE POSIBLE			Calificación de la Empresa o Contratante	
					Cumple Totalmente	No Cumple	No Aplica		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5	0	0	4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0	0	0.5	
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5		0.5	0	0	
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5	0	0	
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5		0	0	0.5	
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5		0.5	0	0	
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5		0	0	0.5	
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	6
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0	0	2	
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)			2	0		0	2		

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

II. HACIENDA	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1	0	0	15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0	0	1	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	1	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0	0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	1	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		0	0	2	
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	1	
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	1	
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	2	
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	0	0	1				
II. HACIENDA		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	0	9	

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	
	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	1	
	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		1	0	0	
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	1	
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico-laborales	1		1	0	0	
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	1	
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0	0	1	
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0	1	
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	5	0	
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	0	0		0	
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0	0		1	
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	0	0	1	6
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	1	

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	1	
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	4	15
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	3	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	4	
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	15	0	0	2.5	15
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5		0	0	2.5	
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5		0	0	2.5	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5		0	0	2.5	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5	0	0	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		2.5	0	0	

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5	0	0	1.25	3.75
			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25		0	0	1.25	
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25		0	0	0	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		0	0	1.25	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10	0	0	2.5	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		0	0	2.5	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		0	0	2.5	
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2.5		0	0	2.5	
TOTALES					100	32.5	0	62.25	94.75
EL NIVEL DE EVALUACIÓN ES:						ACEPTABLE			

Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano y Recursos Físicos en prueba de recorrido *in situ*⁶²

⁶² Soporte documento ayuda de memoria del 11 y 14 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

En el marco de la presente auditoría y de acuerdo con lo establecido en la Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, donde se indica al pie de la letra lo siguiente:

“3. Lineamientos para los/las Jefes de Control interno o quienes hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

Para estas instancias como responsables de la tercera línea de control a la gestión institucional, deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:

(...)

2. Para evaluar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, dado que la normatividad indica que los temas tratados en este comité tienen un principio de confidencialidad, frente a las solicitudes de información por parte del Jefe de Control Interno su alcance estará dado para evaluar el cumplimiento de la normativa aplicable y que se esté dando cumplimiento a las fases necesarias para la atención a las quejas de acoso laboral u otras situaciones de discriminación, esto con el fin de no afectar o vulnerar los procesos que dicho comité gestiona”

Se realizó entrevista virtual el día 12 de agosto de 2025 al Presidente del Comité de Convivencia Laboral⁶³, con el fin de verificar el cumplimiento su respectivo funcionamiento mediante el diligenciamiento de una lista de chequeo, donde se obtuvieron los siguientes resultados

⁶³ Soporte grabación de entrevista virtual del día 12 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Aspecto por verificar		Marco legal Relacionado	Cumplimiento Normativo			Observaciones y/u comentarios- Oficina de Control Interno
No.	Descripción		C	NC	No Aplica	
1	Integración del Comité de Convivencia Laboral, y la expedición del acto administrativo en el que conste claramente todo lo relacionado con su funcionamiento	<p>Circular 03 de 2024 Procuraduría General de la Nación:</p> <p><i>“(…)la Procuradora General de la Nación EXHORTA a los ministerios, departamentos administrativos y superintendencias; autoridades nacionales, departamentales, distritales y municipales; directores(as), gerentes y/o funcionarios(as) responsables de empresas y entidades del Estado a: (...) 2. Disponer lo necesario para la integración del Comité de Convivencia Laboral, y la expedición del acto administrativo en el que conste claramente todo lo relacionado con su funcionamiento. Lo anterior, de conformidad con la Resolución 652 de 201219, modificada por la Resolución 1356 de 2012, que destacan, entre otras, las siguientes funciones: recibir y tramitar las quejas presentadas, examinar de manera confidencial los</i></p>	X			<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en la Entidad en entrevista virtual del día 12 de agosto de 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se crea y se reglamenta el Comité de Convivencia Laboral mediante la Resolución Regional 091 del 27 de marzo de 2025. - Se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el período 2025-2027 de la Región Metropolitana Bogotá –Cundinamarca a través de la Resolución 147 del 2 de mayo de 2025. <p>Así mismo, se manifestó por parte del presidente de este que la primera sesión ordinaria se realizó el día 30 de mayo de 2025, donde se realizó la designación del presidente y el secretario del comité.</p> <p>Y se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025, donde se analizó dos quejas anónimas por presunto acoso laboral, las cuales según lo indicado no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>casos, escuchar a las partes involucradas, adelantar reuniones, formular plan de mejora y realizar seguimiento. En los casos en que las partes no lleguen a un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público”</i></p>			<p>respectivos casos. Sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de estas al Director General.</p> <p>Además, se indicó que en el mes de agosto de 2025 se llevará a cabo la segunda sesión ordinaria del Comité.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
2	<p>¿El Comité ha realizada informes trimestrales incluyendo estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones? ¿Estos informes han sido comunicados a la Alta Dirección?</p>	<p>Resolución 652 de 2012:</p> <p><i>“ARTÍCULO 6o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: (...)</i></p> <p><i>10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.”</i></p>	X		<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025.</p> <p>De lo anterior, se indicó por parte del Presidente del Comité, que dichas quejas no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los respectivos casos, sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que</p>

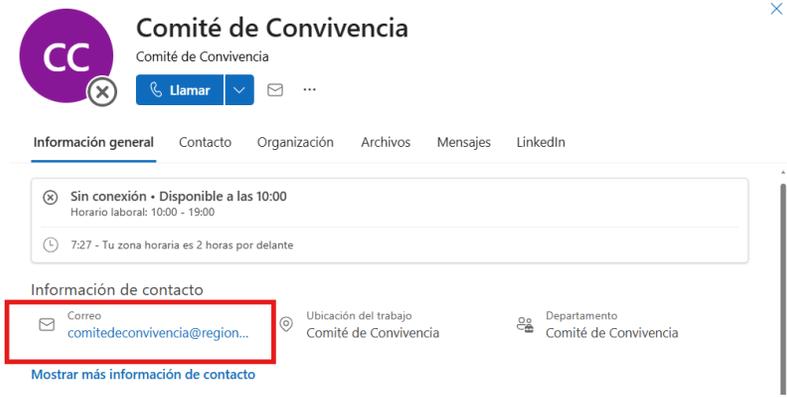
INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de esta al Director General.
					Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.
3	¿Cuál es el trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir un presunto caso de acoso laboral? ¿Se encuentra documentado?	<p>Ley 1010 de 2006</p> <p><i>“Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo (...)”</i></p> <p>Ley 1257 de 2008</p> <p><i>“Artículo 12: Medidas en el ámbito laboral (..) Parágrafo .Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo</i></p>	X		<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025.</p> <p>De lo anterior, se indicó por parte del Presidente del Comité, que dichas quejas no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los respectivos casos, sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de esta al Director General.</p> <p>Así mismo, se indicó que el trámite que se le da las quejas presentadas por presuntas situaciones que pueden constituir un presunto caso de acoso laboral, se</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: (...)</i></p> <p><i>2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar”.</i></p> <p>Resolución 652 de 2012:</p> <p><i>“ARTÍCULO 6: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:</i></p> <p><i>1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.”</i></p>			<p>encuentra documentado en la Resolución Regional 091 del 27 de marzo de 2025.</p> <p>La Oficina de Control Interno verificó lo establecido en la normativa en mención, en su artículo 15 que dicta lo siguiente:</p> <p><i>“ARTÍCULO 15. PROCEDIMIENTO. El siguiente procedimiento interno tendrá como propósito tramitar y decidir las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral al interior de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca:</i></p> <p><i>1. Quien se considere afectado por situaciones que puedan considerarse acoso laboral, deberá presentar por escrito la queja con los soportes respectivos, en caso de contar con ellos.</i></p> <p><i>2. La queja por presunto acoso debe remitirse al correo: ccl@regionmetropolitana.gov.co (...).”</i></p> <p>Sin embargo, el correo electrónico establecido como canal de comunicación actualmente recibe una denominación distinta, como se puede observar a continuación:</p>
--	--	---	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					 <p>Con base a lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).</p>
4	De las medidas preventivas actualmente adoptadas en la Entidad en materia de acoso laboral ¿Se han identificado medidas no efectivas?	<p>Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP</p> <p><i>“RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</i> <i>Los comités de convivencia laboral de todas las entidades públicas deben seguir el siguiente procedimiento para realizar la acción preventiva, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso laboral, que</i></p>		X	<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025. Por lo anterior se indicó por parte del Presidente del Comité de Convivencia Laboral no se han identificado medidas no efectivas.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana.</i></p> <p><i>1. Lineamientos para el proceso preventivo (...)</i></p> <p><i>(...) De presentarse situaciones en las que se identifique que las medidas adoptadas no están siendo efectivas, se deberá revisar y, en su caso, fortalecer los procedimientos internos”</i></p>			
5	<p>¿Se cuenta con un plan de acción para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral?</p>	<p>Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP</p> <p><i>“RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</i></p> <p><i>Los comités de convivencia laboral de todas las entidades públicas deben seguir el siguiente procedimiento para realizar la acción preventiva, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso laboral, que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana (...).</i></p>	X		<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025.</p> <p>De lo anterior, se indicó por parte del Presidente del Comité, que dichas quejas no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los respectivos casos, sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de esta al Director General.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>2. Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral</i></p> <p><i>Las entidades públicas deben elaborar un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, el cual debe incluir entre otras las siguientes medidas preventivas y correctivas (...)</i></p>			<p>Así mismo, se precisa que el día 30 de mayo de 2025 se llevó por parte de la ARL POSITIVA capacitación acerca de las funciones del Comité y adicional se presentó en la entrevista virtual por parte del Presidente del Comité, correo electrónico del día 25 de julio de 2025 una solicitud de jornada de capacitación a la Entidad, en temas tales como: marco normativo del Comité de Convivencia Laboral, acoso laboral, fortalecimiento del ambiente laboral, diagnóstico del clima organizacional, cultura organizacional, entre otros. Por lo anterior, se espera respuesta por parte de los funcionarios y colaboradores en materia de Talento Humano.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
6	¿Cómo se lleva a cabo el procedimiento preventivo ante el acoso laboral por parte del Comité?	<p>Circular 03 de 2024 Procuraduría General de la Nación:</p> <p><i>“(...)Para el funcionamiento efectivo del Comité Convivencia Laboral, se realizan las siguientes recomendaciones: Tener en cuenta que el procedimiento preventivo debe adelantarlo, en todos los casos, la entidad a la que se encuentren vinculados tanto el servidor denunciado como la víctima de acoso laboral, a través del Comité de Convivencia Laboral. A dicha instancia le corresponde adelantar el</i></p>	X		<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025.</p> <p>De lo anterior, se indicó por parte del Presidente del Comité, que dichas quejas no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los respectivos</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>procedimiento interno previamente referido. Si este procedimiento no se agota, el(la) director(a) de la entidad y/o quienes por su posición jerárquica tienen el deber funcional de activarlo, podrán incurrir con su conducta omisiva en una forma de tolerancia del acoso laboral y, por lo tanto, ser responsables disciplinariamente.”</i></p>			<p>casos, sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de esta al Director General.</p> <p>Así mismo, se precisa que el día 30 de mayo de 2025 se llevó por parte de la ARL POSITIVA capacitación acerca de las funciones del Comité y es presentando en la entrevista virtual correo electrónico del día 25 de julio de 2025 solicitud de jornada de capacitación a la Entidad, en temas tales como: marco normativo del Comité de Convivencia Laboral, acoso laboral, fortalecimiento del ambiente laboral, diagnóstico del clima organizacional, cultura organizacional, entre otros. Por lo anterior, se espera respuesta por parte de los funcionarios y colaboradores en materia de Talento Humano.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
7	<p>¿Se hace seguimiento de las recomendaciones realizadas a la Entidad correspondientes al procedimiento preventivo de acoso laboral?</p>	<p>Circular 03 de 2024 Procuraduría General de la Nación:</p> <p><i>“(…) Para el funcionamiento efectivo del Comité Convivencia Laboral, se realizan las siguientes recomendaciones: (…)</i></p> <p><i>Cuando al interior del Comité de Convivencia Laboral se agote el</i></p>	X		<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<i>procedimiento preventivo y este culmine con alguna recomendación a la entidad, aquel realizará el seguimiento necesario a la adopción de esta. Superada la situación que dio lugar a la denuncia, las diligencias se archivarán en la entidad, sin que sea necesario remitirlas al Ministerio Público”</i>			De lo anterior, se indicó por parte del Presidente del Comité, que dichas quejas no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los respectivos casos, sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de esta al Director General. Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.
8	¿Se han registrado casos de acoso sexual? De ser afirmativo se inició el proceso pertinente ante el Ministerio Público y ante la Fiscalía General de la Nación?	Circular 03 de 2024 Procuraduría General de la Nación: <i>“(…) Para el funcionamiento efectivo del Comité Convivencia Laboral, se realizan las siguientes recomendaciones: (...) Verificar que en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral no es posible adelantar el trámite previo, toda vez que se trata de una conducta no conciliable. En ese caso, deberá iniciarse de forma inmediata el proceso disciplinario ante el Ministerio Público según las competencias establecidas y compulsar las copias ante la Fiscalía General de la Nación, para lo de su competencia.”</i>		X	Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025. De lo anterior, se indicó por parte del Presidente del Comité, que dichas quejas no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los respectivos casos, sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de esta al Director General. Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.	
9	¿Se han registrado casos de acoso laboral? ¿De ser afirmativo se inició al trámite disciplinario pertinente ante la Entidad competente?	<p>Circular 03 de 2024 Procuraduría General de la Nación:</p> <p><i>“(…) Para el funcionamiento efectivo del Comité Convivencia Laboral, se realizan las siguientes recomendaciones: (…)</i> <i>En caso de que en la entidad pública se agotó el procedimiento preventivo y no se superó la situación de posible acoso laboral, las diligencias se deberán remitir a la autoridad competente, esto es, la que, dentro de su circunscripción territorial, le corresponda tramitar la acción disciplinaria, bien sea la Procuraduría General de la Nación o las personerías distritales o municipales”.</i></p>			X	<p>Según lo manifestado por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual con corte al día 12 de agosto de 2025, teniendo en cuenta que la conformación del Comité se dio el día 2 de mayo de la presente vigencia mediante Resolución Regional 147 de 2025, se han presentado solo dos casos de quejas anónimas por presuntas situaciones de acoso laboral, para lo cual se realizó sesión extraordinaria el día 29 de julio de 2025. De lo anterior, se indicó por parte del Presidente del Comité, que dichas quejas no contaban con la información necesaria para su debida gestión, motivo por el cual se procedieron archivar los respectivos casos, sin embargo, producto de este proceso se emitió mediante correo electrónico del día 29 de julio de 2025 una serie de recomendaciones a los colaboradores que manejan temas relacionados a Talento Humano en la Entidad, y se emitió copia de esta al Director General.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>

Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por el Comité de Convivencia Laboral en entrevista virtual⁶⁴.

⁶⁴ Soporte grabación de entrevista virtual del día 12 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

5.2. Lineamientos en materia de discapacidad con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el marco de la presente auditoría con el fin de detectar posibles oportunidades de mejora para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó la verificación de lineamientos normativos con perspectiva de discapacidad y su integración con el sistema de gestión SG-SST, para lo cual se realizó prueba de recorrido *in situ*⁶⁵ con la persona responsable de su diseño, implementación y mantenimiento, de lo cual se obtuvo:

⁶⁵ Soporte documento ayuda de memoria del 12 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Aspecto por verificar		Marco legal Relacionado	Cumplimiento Normativo			Observaciones y/u comentarios- Oficina de Control Interno
No.	Descripción		C	NC	No Aplica	
1	¿La política de SG-SST incluye el compromiso de inclusión y no discriminación hacia personas con discapacidad? ⁶⁶	<p>Ley 1346 de 2009</p> <p><i>“Artículo 27 : Trabajo y empleo</i></p> <p><i>1. Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:</i></p> <p><i>a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional</i></p>	X			<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025 la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptada mediante Resolución Regional 050 de 2025, establece en el objetivo número 4 el compromiso de crear un entorno laboral más seguro y proteger la integridad física y mental de los servidores, contratistas y colaboradores de la Entidad, sin distinción alguna.</p> <p>Así mismo, se indicó que en las actividades realizadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza el acondicionamiento para la participación de colaboradores con condiciones de discapacidad cuando se requiere.</p>

⁶⁶ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...)</i></p> <p>Decreto 1072 de 2014</p> <p><i>“Artículo 2.2.4.6.4: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.</i></p> <p><i>El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”.</i></p>				<p>Por lo anterior, se procedió a verificar lo dispuesto en la Resolución Regional 050 de 2025, donde establece en su artículo 1 al pie de la letra lo siguiente:</p> <p><i>“ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN. Adoptar la Política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, en los siguientes términos:</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>4. Crear un entorno laboral más seguro y proteger la integridad física y mental de los servidores, contratistas y colaboradores en la RMBC”</i></p> <p>Adicional, se aportó registro fotográfico donde se observó la realización de una jornada de pausas activas con la inclusión de personas en condición de discapacidad.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
2	¿La matriz de peligros y evaluación	Decreto 1072 de 2014			X	Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>valoración de riesgos con variables de accesibilidad y limitaciones funcionales?</p>	<p><i>“Artículo 2.2.4.6.4: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.</i></p> <p><i>El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del com-portamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”.</i></p> <p>Resolución 0312 de 2019</p> <p><i>“Artículo 9 Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con</i></p>		<p>agosto de 2025, se realizó la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos según las actividades relacionadas por cargo de los funcionarios de la Entidad.</p> <p>En cuanto, a temas correspondientes a accesibilidad o limitaciones funcionales, obedece a un proceso de adecuación de la administración del edificio en donde se ubica la Entidad. Así mismo, en el momento no se ha evidenciado la afectación de la accesibilidad para funcionarios, colaboradores y/o visitantes en condición de discapacidad.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
--	---	---	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores: (...)</i></p> <p><i>Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores (...)</i></p>				
3	¿Se cuenta con registros de adaptaciones ergonómicas, tecnológicas o de procesos?	<p>Ley 1346 de 2009</p> <p><i>“Artículo 27 : Trabajo y empleo</i> <i>1. Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:</i> <i>a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional</i></p>			X	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, para el periodo del corte de la presente auditoría no se cuenta con vinculación de funcionarios en condición de discapacidad. Por tal motivo, se manifestó por parte de la dependencia que, en caso de vincularse funcionarios a la Entidad con este tipo de condiciones, mediante el acompañamiento con la ARL se realizará la evaluación de puesto de trabajo para realizar las adecuaciones correspondientes.</p> <p>En cuanto, a los colaboradores de la Entidad vinculados a través de contrato de prestación de servicios, se manifestó por parte de la Subdirección de Gestión de Corporativa en prueba de recorrido <i>in situ</i> el día 12 de agosto de 2024, que se cuenta únicamente con una persona en esta</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<i>y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...)</i>			condición, para lo cual según sus características las condiciones de los puestos de trabajo son óptimas. Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.
4	¿En el plan de emergencias se tienen en cuenta rutas accesibles, asignación de brigadistas de apoyo y simulacros inclusivo? ⁶⁷	Decreto 1072 de 2015 <i>“Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos: (...) 9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial (...)</i> ”	X		Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano, que se realizó el día 16 de mayo de 2025 capacitación virtual a cómo actuar en caso de sismo, la cual fue dirigida a todo los funcionarios y colaboradores de la Entidad con apoyo de la ARL POSITIVA. Así mismo, se precisa que el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se encuentra en proceso de actualización, toda vez que la administración del edificio donde opera actualmente la Entidad realizó la actualización de su plan, en ese sentido se realizará teniendo los lineamientos estipulados en este para su respectiva integración.

⁶⁷ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

						Con base a lo anterior se generará una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe (ítem de Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones).
5	¿El empleador garantiza igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el trabajo?	<p>Ley 1618 de 2013</p> <p><i>“Artículo 14. Acceso y accesibilidad. Como manifestación directa de la igualdad material y con el objetivo de fomentar la vida autónoma e independiente de las personas con discapacidad, las entidades del orden nacional, departamental, distrital y local garantizarán el acceso de estas personas, en igualdad de condiciones, al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, el espacio público, los bienes públicos, los lugares abiertos al público y los servicios públicos, tanto en zonas urbanas como rurales. Para garantizarlo se adoptarán las siguientes medidas:</i></p> <p>(...)</p> <p><i>4. Implementar las medidas apropiadas para identificar y eliminar los obstáculos y para asegurar la accesibilidad universal de todas las personas con discapacidad al ambiente construido, transporte, información y comunicación, incluyendo las</i></p>			X	<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, no se cuenta con la competencia de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el trabajo, toda vez que corresponde a un tema transversal que requiere la participación de varias dependencias de la Entidad, con el fin de implementar acciones conducentes al cumplimiento de estos lineamientos.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>tecnologías de información y comunicación y otros servicios, asegurando las condiciones para que las personas con discapacidad puedan vivir independientemente.</i></p> <p><i>5. Dar efectivo cumplimiento a la normativa sobre accesibilidad en la construcción o adecuación de las obras que se ejecuten sobre el espacio público y privado, que presten servicios al público debiendo cumplir con los plazos señalados.</i></p> <p><i>6. Asegurar que todos los servicios de baños públicos sean accesibles para las personas con discapacidad.</i></p> <p><i>7. Todas las entidades públicas o privadas atenderán de manera prioritaria a las personas con discapacidad, en los casos de turnos o filas de usuarios de cualquier tipo de servicio público o abierto al público (...)"</i></p>				
6	¿Se cuenta con registros de las evaluaciones medicas ocupaciones y las adaptaciones recomendadas a funcionarios en	<p>Decreto 1072 de 2015</p> <p><i>“Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y de-bidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):</i></p>			X	Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del 12 de agosto de 2025, para el periodo del corte de la presente auditoría no se cuenta con vinculación de funcionarios en condición de discapacidad. Por tal motivo, en caso de vincularse funcionarios a la Entidad con

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

	<p>condición de discapacidad?</p>	<p>1. La política y los objetivos de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), firmados por el empleador;</p> <p>2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);</p> <p>3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;</p> <p>4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización (...)"</p> <p>Resolución 0312 de 2019</p> <p><i>Artículo 9 Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores:(...)</i></p>			<p>este tipo de condiciones, mediante el acompañamiento con la ARL se realizará la evaluación de puesto de trabajo para las adecuaciones correspondientes y de acuerdo con las recomendaciones médicas laborales, indicada en los exámenes médicos ocupacionales.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
--	-----------------------------------	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<i>Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador (...)</i>				
--	--	---	--	--	--	--

Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido *in situ*⁶⁸.

⁶⁸ Soporte documento ayuda de memoria del 12 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

5.3. Lineamientos en materia de equidad de género con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el marco de la presente auditoría con el fin de detectar posibles oportunidades de mejora para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó la verificación de lineamientos normativos con perspectiva de equidad de género y su integración con el sistema de gestión SG-SST, para lo cual se realizó prueba de recorrido *in situ* y entrevista⁶⁹ con la persona responsable de su diseño, implementación y mantenimiento, de lo cual se obtuvo:

⁶⁹ Soporte documento ayuda de memoria del 12 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Aspecto por verificar		Marco legal Relacionado	Cumplimiento Normativo			Observaciones y/u comentarios- Oficina de Control Interno
No.	Descripción		C	NC	No Aplica	
1	¿La política del SG- SST incluye explícitamente el compromiso con la equidad de género, la no discriminación y la prevención del acoso? ⁷⁰	<p>Ley 1257 de 2008</p> <p><i>“Artículo 15: Obligaciones de la Sociedad. En cumplimiento del principio de corresponsabilidad las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Para estos efectos deberán:</i></p> <p><i>1. Conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres reconocidos señalados en esta ley...</i></p> <p><i>6. Colaborar con las autoridades en la aplicación de las disposiciones de la presente ley y en la ejecución de las políticas que promuevan los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra (...).”</i></p> <p>Decreto 1072 de 2014</p>	X			Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, de acuerdo con el principio de gradualidad consagrado en la Ley 2199 de 2022 en su artículo 5,9 y 10, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de temas referentes al acoso laboral durante la vigencia 2025 mediante la Resolución 091 del mes de marzo de 2025 se creó el Comité de Convivencia Laboral y se conformó a través de la Resolución 147 del mes de mayo de 2025, el cual según la funciones establecidas en la Resolución de 652 de 2012, se implementaran acciones encaminadas a la prevención y atención a posibles casos de acoso laboral, dado que el Comité se conformó el 2 de mayo de 2025.

⁷⁰ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>“Artículo 2.2.4.6.4: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.</i></p> <p><i>El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”</i></p> <p>OIT C 190</p> <p><i>“Artículo 9: Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:</i></p>		<p>En cuanto a temas correspondientes de equidad de género y no discriminación, se llevan acciones en el marco de las actividades de Talento Humano, a través de procesos de capacitación y sensibilización.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
--	--	--	--	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<i>a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso”</i>				
2	¿La identificación de peligros y valoración de riesgos considera factores diferenciales por sexo (capacidad física, condiciones reproductivas, factores psicosociales)? ⁷¹	<p>Decreto 1072 de 2015</p> <p><i>“Artículo 2.2.4.6.4: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.</i></p> <p><i>El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del com-portamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”.</i></p>	X			Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto, se consideran a través de la metodología adoptada en la Entidad para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos factores psicosociales derivados a las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral. Así mismo se establece para la vigencia 2025 la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, para la cual según los resultados adquiridos en este proceso se definirá las acciones de control pertinentes para este tipo de riesgo. Adicional, se encuentran en proceso logístico y de alistamiento para proceso capacitación en el marco de la Ley 1010 de en materia de acoso laboral dirigida al Comité de Convivencia Laboral de la Entidad.

⁷¹ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p>Resolución 0312 de 2019</p> <p><i>“Artículo 9 Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores: (...)</i></p> <p><i>Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles que prevengan efectos adversos en la salud de los trabajadores (...)</i>”</p> <p>OIT C 190</p> <p><i>“Artículo 9: Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:(...)</i></p> <p><i>b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;</i></p>		<p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
--	--	---	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<i>c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos (...)</i>				
3	¿Se tienen en cuenta condiciones de salud particulares de mujeres y personas con identidades de género diversas? ⁷²	<p>Ley 1616 de 2013 <i>“Artículo 9: Promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental en el Ámbito Laboral (...)</i> <i>Parágrafo (...)</i> <i>Asimismo, las empresas y entidades públicas deberán promover y armonizar con las acciones de prevención, sensibilización, orientación y control de factores de riesgos psicosociales, a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales al cual se está afiliada para garantizar un ambiente laboral libre de acoso laboral, y deberán implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante lo jornada laboral”.</i></p> <p>Resolución 2646 de 2008-</p> <p><i>Artículo 9: Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben</i></p>	X			<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> el día 12 de agosto de 2025, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025 se estableció la realización de la batería de riesgo psicosocial, la cual mediante su implementación se abordan aspectos relacionados a condiciones de salud. así mismo, mediante el programa de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025 se tiene previsto para el mes de septiembre de la presente vigencia la realización de una capacitación en materia de prevención de la salud mental.</p> <p>Adicional, se precisa que en la Entidad se estableció a través de la Circular 005 del 8</p>

⁷² Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos: (...)</i></p> <p><i>c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género. (...)</i>"</p>			<p>de mayo del 2025, la implementación de acciones que promueven la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes, las cuales se encuentran relacionadas en el Plan de Bienestar Institucional en la línea de Diversidad e Inclusión. Así mismo, se precisó que para el corte de la presente auditoría no se cuenta con funcionarios o colaboradores con identidad de género diversas o que lo hayan manifestado.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
4	¿ Se han realizado ajustes razonables para personas gestantes, lactantes o en estado de vulnerabilidad? ⁷³	<p>Ley 1823 de 2017</p> <p><i>“ARTÍCULO 2°. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.</i></p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, en el marco de la Ley 1823 de 2017, la Entidad estableció un espacio físico para la sala amiga de la familia lactante, para la cual se encuentra adelantando proceso para la adquisición de dotación correspondiente a esta.</p>

⁷³ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<i>Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en ausencia temporal de la madre (...)</i>			De lo anterior, se suministró por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano el anexo técnico ⁷⁴ de los elementos a adquirir para la sala de lactancia. Así como, mediante la prueba de recorrido <i>in situ</i> se verificó el área destinada para tal fin. Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.
5	¿El programa anual de capacitación incluye temas de equidad, género, acoso laboral/sexual, y cultura de respeto?	Ley 1010 de 2006 <i>“ Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (...): trabajo. 2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en</i>	X		Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que para la vigencia 2024 se realizaron capacitaciones en materia de salud mental, estilos de vida saludable y comunicación asertiva. En el programa de capacitaciones para la vigencia 2025 se establecen actividades en materia de: comunicación asertiva, capacitación de estilos de vida saludable y herramientas para el manejo del estrés en el entorno laboral.

⁷⁴ Se observó proceso contractual en la plataforma transaccional SECOP II número RM-MC-009-2025, cuyo estado es “ Proceso en evaluación y observaciones”.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada (...)</i></p> <p><i>Parágrafo 2º. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma (...).</i></p> <p>Resolución 0312 de 2019</p> <p><i>“Artículo 9 Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y las unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes clasificadas con riesgo I, II o III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores (...)</i></p> <p><i>Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de</i></p>		<p>Sin embargo, se precisa que, en el Plan Institucional de Capacitaciones para la presente vigencia, se establecen capacitaciones correspondientes a la materia, cuyo seguimiento no es competencia de la persona responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>De lo anterior se observó, según la información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa-Talento Humano lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Vigencia 2024. - Listado de asistencia de capacitación en Gestión Emocional y Regulación del Estrés, la cual no se encuentra suscrita por la totalidad de sus asistentes y las que se encuentran suscritas se relaciona las iniciales de las personas, por lo que no es posible comprobar la participación de estas. La fecha relacionada de ejecución
--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización (...)</i></p>			<p>corresponde al día 15 de agosto de 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Listado de asistencia de charla en relaciones laborales asertivas, la cual no se encuentra suscrita por la totalidad de sus asistentes y las que se encuentran suscritas se relaciona las iniciales de las personas, por lo que no es posible comprobar la participación de estas. La fecha relacionada de ejecución corresponde al día 20 de octubre de 2024. - Listado de asistencia de charla de estilos de vida saludable y autocuidado generado por Microsoft Forms en formato Excel, de fecha del día 20 de noviembre de 2024. - Listado de asistencia de capacitación en comunicación asertiva generado por Microsoft Forms en formato Excel, de fecha del día 3 de abril de 2025. - Listado de asistencia de capacitación en herramientas de manejo del estrés en el trabajo generado por Microsoft Forms en
--	--	--	--	--	---

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

						formato Excel, de fecha del día 11 de junio de 2025.
6	¿ Se promueve la participación de mujeres en la toma de decisiones relacionadas con el SG-SST? ⁷⁵	<p>Ley 581 de 2000</p> <p><i>“ARTÍCULO 1. Finalidad. La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil”.</i></p>	X			<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, en cuanto a la conformación de los Comités Institucional en materia del SG-SST se realiza la promoción de la participación para todos los funcionarios de la Entidad, sin distinción de género y precisando que la participación a los mismos es de carácter voluntario. En este sentido para la vigencia 2024 se llevó a cabo el proceso de convocatoria para la conformación del COPASST, donde el alcance de las actividades de los procesos de divulgación incluyó a todos los funcionarios de la Entidad para el ejercicio de participación y elección democrática. En ese sentido, se realizó el mismo proceso para la conformación del Comité de Convivencia Laboral en la vigencia 2025.</p> <p>De lo anterior se observó acta de escrutinio del día 30 de septiembre de 2024, donde se observó la participación en las elecciones</p>

⁷⁵ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

					<p>del COPASST de hombres y mujeres en igual proporción. En cuanto al Comité de Convivencia Laboral se observó acta de escrutinio del día 25 de abril de 2025, donde se evidenció 4 personas postuladas, de las cuales una era una mujer.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
7	¿La entidad cuenta con un procedimiento para la prevención y atención del acoso laboral y sexual? ⁷⁶	<p>Ley 1010 de 2006</p> <p><i>“Artículo 9º. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:</i></p> <p><i>1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo (...).”</i></p> <p>Ley 1257 de 2008</p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, se establece a través de la Resolución Regional 091 del 27 de marzo de 2025 en su artículo 15, el procedimiento para llevar a cabo el trámite y atención de presuntos casos de acoso laboral. así mismo, se precisa que el Comité de Convivencia Laboral se conformó a través de la Resolución Regional 147 del mes de mayo de 2025, para el cual dentro de sus funciones se establece la atención y/o seguimiento para este tipo de casos.</p>

⁷⁶ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>“Artículo 12: Medidas en el ámbito laboral (..) Parágrafo .Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: (...)</i></p> <p><i>2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar”.</i></p>			<p>De lo anterior, se verificó lo establecido en la normativa en mención donde, se observó que el procedimiento interno tendrá como propósito tramitar y decidir las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral al interior de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, se encuentra establecido a través del artículo 15 de la Resolución Regional 091 del 27 de marzo de 2025.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
8	¿Se cuenta con un plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral? ⁷⁷	<p>Circular Conjunta 100-004 de 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP</p> <p><i>“RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</i></p> <p><i>Los comités de convivencia laboral de todas las entidades públicas deben seguir el siguiente procedimiento para realizar la acción preventiva, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso</i></p>	X		<p>Según lo manifestado por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido <i>in situ</i> del día 12 de agosto de 2025, se establece a través de la Resolución 091 del 27 de marzo de 2025 en su artículo 15, se señala el procedimiento para llevar a cabo el trámite y atención de presuntos casos de acoso laboral. Así mismo, en el marco del SG-SST que para la vigencia 2024 se realizaron capacitaciones en materia de salud mental, estilos de vida saludable y comunicación asertiva se establecen en el</p>

⁷⁷ Los soportes garantes del cumplimiento del presente lineamiento normativo se encuentran compilados dentro de los papeles de trabajo de la presente auditoría, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

		<p><i>laboral, que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores públicos y su dignidad humana (...).</i></p> <p><i>2. Plan de acción para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral</i></p> <p><i>Las entidades públicas deben elaborar un plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencias y acoso, el cual debe incluir entre otras las siguientes medidas preventivas y correctivas (...)"</i></p>		<p>programa de capacitaciones para la vigencia 2025 se indican las actividades en materia de: comunicación asertiva, capacitación de estilos de vida saludable y herramientas para el manejo del estrés en el entorno laboral.</p> <p>Adicional, se ha capacitado al Comité Convivencia Laboral respecto de sus funciones y se encuentra en proceso de logística y alistamiento de un proceso de capacitación en el marco normativo de acoso laboral.</p> <p>Sobre el particular la Oficina de Control Interno no presentó observaciones al respecto.</p>
--	--	--	--	---

Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido *in situ*⁷⁸

⁷⁸ Soporte documento ayuda de memoria del 12 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

6. Cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría, limitaciones, conflictos de interés y fortalezas evidenciadas.

Para la realización de esta auditoría, se aplicaron las Normas de Auditoría generalmente aceptadas en Colombia, teniendo en cuenta que las pruebas realizadas se efectuaron mediante muestreo selectivo, por consiguiente, no se cubrió la verificación de la efectividad de todas las medidas de control del proceso.

Aunado a lo anterior, se precisa que, durante el desarrollo, no se presentaron limitaciones, así como tampoco, se dio lugar a la presentación de conflicto de intereses que pudieran afectar o impedir su desarrollo y resultado.

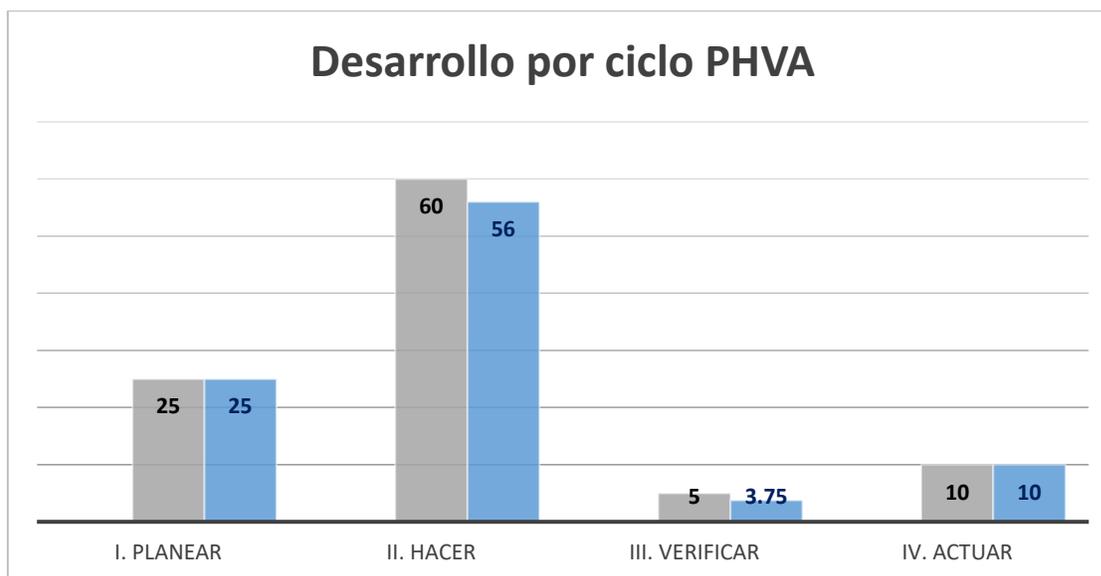
Se precisa además que, debido a las limitaciones de cualquier estructura de Control Interno, pueden ocurrir errores e irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la planeación y realización del presente seguimiento, es así como la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y las dependencias que la integran, son las responsables de establecer y mantener un adecuado Sistema de Control Interno y prevenir posibles irregularidades, de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.

7. Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones

Con base a los resultados del proceso de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, teniendo en cuenta lo establecido en el capítulo II de la Resolución 0312 del 2019 “*Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores, clasificadas con riesgo I, II o III*” y mediante la aplicación de la tabla de valores de los estándares mínimos indicada en el artículo 27 de la norma en mención, de acuerdo con la información suministrada la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano y Recursos Físicos y el Comité de Convivencia Laboral, se estimó a través de la presente auditoría un porcentaje de avance del 94.75%, con un nivel de cumplimiento “aceptable”.

De lo anterior, de acuerdo del cumplimiento de los estándares mínimos en el marco del ciclo PHVA del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se obtuvo:

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN



Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido *in situ*⁷⁹.

Componente	% Máximo	% Obtenido
I. PLANEAR	25	25
II. HACER	60	56
III. VERIFICAR	5	3.75
IV. ACTUAR	10	10

TOTAL	100	94.75
--------------	------------	--------------

Fuente: Oficina de Control Interno mediante información suministrada por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en prueba de recorrido *in situ*⁸⁰.

Para actividades relacionadas a la fase “Planear” se obtuvo un porcentaje del 25%, en cuanto a la fase del “Hacer” un porcentaje de avance del 56%, la fase de “Verificar” un avance del 3,75% y en lo correspondiente a la fase del “Actuar” un porcentaje de avance del 10%, para obtener en porcentaje acumulado previamente mencionado del 94,75%.

En cuanto a los lineamientos en materia de discapacidad y enfoque a género en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, con enfoque al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidenció que la Entidad en marco del principio

⁷⁹ Soporte documento ayuda de memoria del 11 y 14 de agosto de 2025.

⁸⁰ Soporte documento ayuda de memoria del 11 y 14 de agosto de 2025.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

gradualidad ha venido realizando de manera paulatina la adopción de buenas prácticas que permiten el fortalecimiento de los procesos inherentes.

Así mismo, una vez adelantadas las etapas de planeación y ejecución de la auditoría, se precisa que se evidenciaron situaciones que ameritan el planteamiento de hallazgos, observaciones y recomendaciones. Sobre el particular, es importante señalar que:

- I. Los hallazgos están llamados a elaborar Plan de Mejoramiento,
- II. Las observaciones, son banderas rojas para el proceso, que buscan que la Entidad analice dichas circunstancias evidenciadas en el seguimiento, con el fin de evaluar la necesidad de adoptar y/o fortalecer puntos de control y/o implementar acciones;⁸¹ y;
- III. Las recomendaciones no están llamadas a establecer Plan de Mejoramiento, pero se invita a que sean evaluadas por el Líder del Proceso con el fin de ser tenidas en cuenta en la Entidad para generar oportunidades de mejora al proceso.

⁸¹ Se plantea como observación, teniendo en cuenta el principio de gradualidad de que trata el artículo 5 numeral 6, artículo 9 y 10 de la ley 2199 de 2022 y el Acuerdo Regional 001 de 2022 artículo 4, con el fin de generar oportunidades de mejora al proceso.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Hallazgos^{82 83}

⁸² Se precisa que la Oficina de Control Interno de Gestión en el informe preliminar de la presente auditoría emitió un hallazgo correspondiente a la suscripción del formato dispuesto por la ARL POSITIVA denominado “*Investigación de incidentes y accidente de trabajo*” de la respectiva investigación del accidente de trabajo que se presentó el día 29 de enero de 2025, conforme al cumplimiento de lo establecido en la Resolución 1401 de 2007 en su artículo 13, para lo cual se incluyó en el informe final como una recomendación, ya que se tuvo en cuenta la información adicional y los comentarios realizados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en la socialización del informe preliminar, remitidos mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025, donde se manifiesta lo siguiente:

“Por error en el cargue de evidencias en la carpeta compartida por la Oficina de Control Interno, desde la Subdirección de Gestión Corporativa se adjuntó el formato sin firmas, pese a que en el archivo de la dependencia reposaba el formato debidamente suscrito. Por lo tanto, se remite formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo suscrito por el equipo investigador del accidente de trabajo conformado por (Representante del COPASST, Responsable del SST, Jefe inmediato), en razón de lo anterior, se solicita eliminar este hallazgo”.

⁸³ Se precisa que la Oficina de Control Interno de Gestión en el informe preliminar de la presente auditoría emitió un hallazgo correspondiente a la conformación mínima del equipo del equipo investigador para la investigación de todos incidentes y los accidentes de trabajo, en relación al accidente de trabajo que se presentó el día 15 de julio de 2025 y en el marco de los lineamientos señalados en la Resolución 1401 de 2007 en su artículo 7, para lo cual se incluyó en el presente informe como una recomendación, ya que se tuvo en cuenta la información adicional y los comentarios realizados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en la socialización del informe preliminar, remitidos mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025, donde se manifiesta lo siguiente:

“El 24 de julio de 2025, se llevó a cabo capacitación a través de la ARL Positiva a los miembros del COPASST en el cual se informó del accidente de trabajo ocurrido el 15 de julio de 2025, en la misma, el capacitador de la ARL informó que por ser éste un accidente leve y asociado a un riesgo locativo no requería firma del jefe inmediato, de lo cual pueden dar fe de los miembros del comité, induciendo a error invencible a la administración con esta información, frente al diligenciamiento del formato de investigación para este accidente, toda vez que en su rol de asesor por parte de la ARL, genera credibilidad en la información que suministra, dada su experticia y conocimiento del tema.

Por otro lado, la responsable del SST tuvo un encuentro informal con la Subdirectora de Planeación Metropolitana y Regional para comunicarle lo ocurrido en el referido accidente, un día después de la investigación, sin embargo, no se documentó dicha reunión.

Por último, la investigación de accidente de trabajo del mes de enero es prueba de que la entidad y la responsable del SST venían aplicando de manera correcta el diligenciamiento de los formatos por parte de cada uno de los miembros señalados en la norma y en consecuencia, venía cumpliendo la normativa de manera taxativa, sin embargo, de acuerdo con la información errónea suministrada por la ARL el formato de investigación del 24 de julio de 2025 obvió la firma del jefe inmediato del servidor accidentado, con lo cual se solicita eliminar el hallazgo y asignarlo como recomendación, dado que en oportunidad anterior se había incluido la firma del jefe inmediato en el correspondiente formato y en este caso se omitió por sugerencia del experto de la ARL.

Para dar fe de lo anterior, el 27 de agosto de 2025 se suscribió un acta en la cual se deja la constancia de que el accidente fue puesto en conocimiento oportunamente, de la Subdirectora de Planeación Metropolitana y Regional aun cuando ella no suscribió, en su momento, el formato de

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

1. Ausencia del reporte de accidentes de trabajo a las Empresas Promotoras de Salud.

Se evidenció el reporte de dos accidentes de trabajo ocurridos los días 29 de enero de 2025 y el 15 de julio de 2025 ante la Administradora de Riesgos Laborales a través del “*Formato de Informe para Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante*”, sin embargo, no se observó el reporte ante la Empresa Promotora de Salud de cada una de las personas accidentadas, lo anterior presuntamente incumple con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019⁸⁴, en su artículo 9, ítem “Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales”, que establece al pie de la letra lo siguiente:

“Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas (...).” (Negrilla fuera del texto).

Lo anterior puede generar la posible materialización de riesgos asociados al proceso y no cumplir con el fin del reporte ante las EPS, el cual a la luz de la norma busca garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos a cargo del empleador.

Precisiones realizadas al informe preliminar por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa:

Frente al particular mediante correo electrónico remitido el día 27 de agosto de 2025 la Subdirección de Gestión Corporativa a través de memorando CI-20250827- 1041⁸⁵ manifestó lo siguiente:

“Al respecto se precisa que los correspondientes accidentes se clasificaron como leves y en consecuencia los trabajadores decidieron voluntariamente no recibir atención médica por parte de la ARL ó EPS, pese a que se les indicó que tenían esa posibilidad, en consecuencia, al no generarse incapacidad se omitió el reporte ante la EPS, el cual si se efectuó ante la ARL. Se establecerá plan de mejora.”

Conclusiones de la Oficina de Control Interno

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, la Oficina de Control Interno mantiene el hallazgo.

investigación en su calidad de jefe inmediato del trabajador accidentado”.

⁸⁴ Resolución 0312 de 2019- por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

⁸⁵ Los soportes de la respuesta se encuentran compilados en los papeles de trabajo del seguimiento, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

2. Falta de divulgación de los resultados de la revisión de la Alta Dirección al COPASST.

Se evidenció que la revisión por la Alta Dirección se llevó a cabo el día 26 de diciembre de 2024, mediante la socialización de informe de avance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de comunicación interna con número de radicado CI-20241223-291, sin embargo, no se observó la documentación de los resultados de este proceso y su divulgación al COPASST, lo anterior incumple posiblemente con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, en su párrafo único del artículo 2.2.4.6.31 que establece al pie de la letra lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección (...)

PARÁGRAFO . Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar”. (Negrilla fuera del texto).

Lo anterior puede generar la posible materialización de riesgos asociados al proceso.

Precisiones realizadas al informe preliminar por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa:

Frente al particular mediante correo electrónico remitido el día 27 de agosto de 2025 la Subdirección de Gestión Corporativa a través de memorando CI-20250827- 1041⁸⁶ manifestó lo siguiente:

“Si bien el Decreto 1072 de 2015, en su párrafo único del artículo 2.2.4.6.31 establece:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección (...)

PARÁGRAFO. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar”, el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, emitida por el Ministerio de Trabajo, establece los estándares mínimos de implementación del SST y el que corresponde a la actividad Revisión por la

⁸⁶ Los soportes de la respuesta se encuentran compilados en los papeles de trabajo del seguimiento, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

*Alta Dirección, señala para empresas de **once (11) a cincuenta (50) trabajadores**, el siguiente **criterio de verificación**: “Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST”, y como modo de verificación: “Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados del Sistema de Gestión de SST.”*

En tal sentido, se solicita eliminar el hallazgo, ya que en las evidencias aportadas se observa el cumplimiento de este criterio, toda vez que se efectuó la socialización del informe del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Alta Dirección, tal como lo dispone el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019. Se resalta que el alcance del hallazgo es aplicable para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores y la auditoría fue aplicada con los estándares para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.”

Conclusiones de la Oficina de Control Interno

- Respecto a la siguiente precisión “en las evidencias aportadas se observa el cumplimiento de este criterio, toda vez que se efectuó la socialización del informe del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la Alta Dirección”

Sobre el particular la Oficina de Control Interno en la etapa de ejecución de la auditoría observó que para la vigencia 2024, se llevó a cabo el proceso de la revisión por la alta dirección, a través de la socialización de un informe de avance del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante correo electrónico del día 26 de diciembre de 2024, sin embargo, no se observó soportes de la divulgación de los resultados de la revisión por la alta dirección al COPASST, tal como lo señala el párrafo único del artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015 base del presente hallazgo, el cual establece al pie de la letra lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección (...)

PARÁGRAFO . Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar”. (Negrilla fuera del texto).

Aunado lo anterior en la etapa de socialización del informe preliminar la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano no allego soporte adicional de la socialización de los resultados de la revisión por la alta dirección al COPASST.

- Respecto de la precisión “Se resalta que el alcance del hallazgo es

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

aplicable para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores y la auditoría fue aplicada con los estándares para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.”

Sobre el particular la Oficina de Control Interno precisa que uno de los objetivos de la presente auditoría es evaluar el nivel de cumplimiento de las disposiciones aplicables del Decreto 1072 de 2015 y los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.

Por lo tanto, según lo establecido en el Acuerdo Regional 04 de 2022 dónde se determina la planta de personal de la Entidad, se tuvieron en cuenta los estándares mínimos señalados en el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019, es decir, los *“Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores”*, que en lo correspondiente a la revisión de la alta dirección dicta:

Revisión por la alta dirección	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección los resultados del Sistema de Gestión de SST	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta de la revisión por la alta dirección de los resultados del Sistema de Gestión de SST
--------------------------------	---	---

Aunado a lo anterior, se precisa que en el artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015 establece al pie de la letra:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, **independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año**, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento (...). (Negrilla fuera del texto).

Así mismo, es importante señalar que en el *“artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores”* del Decreto 1072 de 2015, indica:

Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión	Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.	Solicitar a la empresa los soportes que den cuenta del alcance de la auditoría, verificando el cumplimiento de los aspectos señalados en los numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015
--	---	--

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Es decir, que en el marco de los lineamientos normativos del artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015 son aplicables para cualquier tipo de empresa independiente de su tamaño, requisito normativo que es diferente al señalado en los estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores, el cual hace referencia al artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015. Por lo tanto, el criterio normativo base de la emisión del presente hallazgo es aplicable a la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

En ese sentido, si bien es cierto mediante correo electrónico del día 26 de diciembre de 2024 se socializó un informe del avance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del proceso de la revisión por la alta dirección, durante la etapa de ejecución de la presente auditoría no se observó soportes de la documentación de los resultados de este proceso y su divulgación ante el COPASST, tal como lo señala el párrafo único del artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015 base del presente hallazgo, el cual establece al pie de la letra lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección (...)

PARÁGRAFO . Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar”. (Negrilla fuera del texto).

Así mismo, como se señaló anteriormente en la etapa de socialización del informe preliminar la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano no se allegó soporte adicional de la socialización de los resultados de la revisión por la alta dirección al COPASST.

Por lo anterior se confirma el hallazgo y se invita a establecer plan de mejoramiento para subsanar la causa raíz que dio lugar a la emisión del presente hallazgo.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Observaciones^{87 88}

⁸⁷ Se precisa que la Oficina de Control Interno de Gestión en el informe preliminar de la presente auditoría emitió una observación correspondiente a analizar la viabilidad de la participación de quien funja el cargo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno en el COPASST, para lo cual en el presente informe se tuvieron en cuenta la información adicional y los comentarios realizados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en la socialización del informe preliminar, remitidos mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025, donde se manifiesta lo siguiente:

“Es posible que la participación de la Jefe de oficina de Control Disciplinario Interno, eventualmente, pueda generar algún impedimento o conflicto de interés, bien sea frente al cumplimiento de la función disciplinaria o al ejercicio de la labor asignada en el COPASST, ya que es posible que, en el marco de uno u otro escenario, la jefe de control interno disciplinario está adelantando alguna investigación disciplinaria derivada de una situación en la que deba intervenir el COPASST. Sin embargo, debe precisarse que esta coyuntura deberá analizarse en el caso concreto, pues el hipotético impedimento o conflicto de interés no surge por el solo hecho de que la funcionaria funja como Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario y presidenta del COPASST (Representante del empleador), sino por las particularidades de cada evento, lo cual podría pasar con el ejercicio del cargo de cualquier otro funcionario del Nivel Directivo que represente al empleador.

Realizada la anterior precisión es importante indicar que, en su momento, el representante legal consideró pertinente que por el alcance de las funciones del COPASST se designará a un profesional en derecho que perteneciera al Nivel Directivo y no hiciera parte de otros comités institucionales, en aras de mantener una carga laboral equitativa en el equipo Directivo.

Aunado a lo anterior, a título ilustrativo traer a colación el concepto N° 46312 emitido por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, quien para una consulta de carácter similar el cual en resumen se indicó:

“El artículo 130 de la Ley 2220 de 2022 expresamente estableció que las causales por las cuales los miembros del Comité de Conciliación deben declararse impedidos o por las cuales pueden ser recusados, son las previstas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011.

A su vez, la Ley 1952 de 2019 incorporó las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de interés señalados en la Constitución y en la Ley de los que pueden ser objeto todos los(as) servidores(as) públicos(as) o particulares que ejerzan funciones públicas. Por su parte, el artículo 11 del CPACA señala que cuando el interés general propio de la función pública entre el conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido o podrá ser recusado en el evento de que no manifiesta su impedimento, para lo cual estableció un listado de causales.

Por último, la Ley 1952 de 2019, en el artículo 104, determina las causales de impedimento y recusación para los servidores públicos que ejercen la acción disciplinaria, dentro de la que se encuentra, la de “haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación”

El citado concepto se adjunta para los fines pertinentes”

Por lo anterior se retira la observación.

⁸⁸ Se precisa que la Oficina de Control Interno de Gestión en el informe preliminar de la presente auditoría emitió una observación correspondiente a la entrega de elementos de protección personal y la entrega de la dotación para la brigada de emergencia, para lo cual en el presente se tuvieron en cuenta la

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

1. En cuanto a la conformación actual del COPASST se identificó que, con corte a la etapa de ejecución de la presente auditoría, este está conformado por un representante principal por parte del empleador y su respectivo suplente, y solo un representante por parte de los trabajadores, toda vez que ya no se encuentra vinculada en la Entidad, quien asumía la Secretaría del Comité (quien era representante principal por parte de los trabajadores).

La lista de personas postuladas para ser representantes de los trabajadores en el momento de la conformación del COPASST fue de tan solo dos interesados, motivo por el cual no se ha podido suplir -según lo indicado en prueba de

información adicional y los comentarios realizados por la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en la socialización del informe preliminar, remitidos mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025, donde se manifiesta lo siguiente:

“En atención a la observación formulada, es pertinente precisar que la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca incluyó en el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2025, así como en el Plan Anual de Adquisiciones, la adquisición de elementos ergonómicos, de protección personal y dotación para la brigada de emergencia, tal como fue aprobado en el Comité de Gestión y Desempeño del 31 de enero de 2025.

En desarrollo de lo anterior, la Entidad adelantó en proceso contractual identificado en la plataforma SECOP II bajo el número RM-MC-009-2025-88, a través de la modalidad de Mínima Cuantía, conforme al presupuesto oficial estimado en el Estudio Previo y de mercado realizado, cuyo valor total asciende a \$11.404.282 (IVA incluido).

Actualmente, el proceso culminó con la suscripción del contrato respectivo, encontrándose en la fase de cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución, conforme lo establece el Decreto 1082 de 2015, para esta modalidad de selección.

Debe señalarse que, durante la fase de invitación y solicitud de cotizaciones, se presentaron dificultades en la consecución de oferentes, dado el bajo monto de la contratación y la condición de la RMBC como entidad en reciente creación, lo que limitó el interés del mercado, No obstante, superadas estas limitaciones, se garantizó la selección objetiva del proveedor y la formalización del contrato.

La Entidad ha adoptado las medidas necesarias para aunar esfuerzos institucionales y cumplir con lo aprobado en el Plan de Trabajo del SG-SST, de manera que se asegure la provisión de los elementos ergonómicos, de protección personal y de emergencia, contribuyendo a la mitigación de los riesgos laborales identificados en la matriz IPERV y dando cumplimiento a los estándares mínimos previstos en la Resolución 0312 de 2019, artículo 9.

En consecuencia, se resalta que el contrato se encuentra suscrito con el número RM-MC-009-2025-88 y a la espera del cumplimiento de los requisitos de ejecución para dar inicio, con la plena trazabilidad presupuestal y contractual, y que la Entidad continuará realizando el seguimiento respectivo para garantizar la oportuna adquisición de los elementos durante la presente vigencia, en concordancia con los compromisos adquiridos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Por lo anterior se retira la observación y se genera una recomendación que se evidenciará en párrafos siguientes del informe.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

recorrido del día 11 de agosto de 2025-

En ese sentido, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, en su artículo 2, que dicta:

“ARTÍCULO 2. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará **compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:**

- De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes (...)” Negrilla fuera del texto.

Y de conformidad con el Concepto 48977 del 15 de marzo de 2016 del Ministerio de Trabajo, donde se indica que:

“(...) la vacancia de representantes principales debe ser ocupada por los correspondientes suplentes. Las vacantes de los suplentes deben ser agotadas a través de lista de elegibles según acta de escrutinio. En caso tal, que se agote la lista de elegibles y no se alcance a cubrir las vacantes en el COPASO, se debe proceder a realizar el proceso de inscripción de aspirantes y de votación correspondiente.”

Por lo anterior, se sugiere aunar los esfuerzos correspondientes para asegurar que el COPASST este compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores **con sus respectivos suplentes**⁸⁹.

Precisiones realizadas al informe preliminar por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa:

Frente al particular mediante correo electrónico remitido el día 27 de agosto de 2025 la Subdirección de Gestión Corporativa a través de memorando CI-20250827- 1041⁹⁰ manifestó lo siguiente:

“Teniendo en cuenta el tamaño actual de la planta de empleos y en consideración al cumplimiento del estándar mínimo de implementación del SST frente a la conformación del COPASST, el mismo se está cumpliendo, por su parte, la entidad convocará a elecciones en tanto no se pueda garantizar la operación de este como consecuencia del retiro de los miembros principales y en caso de que no existan suplentes en lista de elegibles que puedan garantizar la operación del citado comité”.

⁸⁹ Se plantea como observación, dado que en el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2025 establece como estándar mínimo para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la “Conformación y funcionamiento del COPASST”.

⁹⁰ Los soportes de la respuesta se encuentran compilados en los papeles de trabajo del seguimiento, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Conclusiones de la Oficina de Control Interno

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, la Oficina de Control Interno mantiene la observación, se sugiere se aúnen esfuerzos para asegurar la naturaleza paritaria del Comité, tanto para los representantes principales y sus respectivos suplentes como se establece en la Resolución 2013 de 1986 y así evitar la posible materialización de riesgos derivados al proceso.

2. Respecto del “Manual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo M-GTH-001”, versión 1 del día 26 de junio de 2025. Sobre el particular se observó, de manera documental, ausencia de la segunda línea de defensa en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, específicamente en lo establecido en el numeral 7.15 denominado “Auditoría” donde se indica que:

“La RMBC ha establecido que, para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías al Sistema, para lo que se realizará según los lineamientos que determine el procedimiento documentado o la Oficina de Control Interno”.

Toda vez que como se lee en el manual solo se observa el ejercicio de evaluación independiente y no el de autoevaluación (segunda línea de defensa).

Por lo tanto se sugiere se analice los lineamientos definidos para el fortalecimiento de la segunda línea de defensa (autoevaluación) en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación Institucional, toda vez que la tercera línea de defensa (Oficina de Control Interno) bajo el esquema de la dinámica de líneas de defensa del MIPG realiza sus ejercicios de evaluaciones independientes teniendo en cuenta la metodología de priorización en materia de riesgos (Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas, versión 4 del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP).

Ahora bien, para la realización de auditorías internas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es relevante tener en cuenta lo establecido en la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas, versión 4 del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP en su numeral “1.6. El sistema de control interno y su relación con otras políticas o sistemas de gestión aplicables al sector público” establece:

*“(…) **Por tratarse de un ejercicio relacionado con la 2ª línea de defensa, la ejecución de las auditorías a sistemas de gestión bajo normas o estándares internacionales le corresponderá llevarlas a cabo autónomamente a los líderes en los diferentes ámbitos (calidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo, entre otros) con los auditores formados en dichos temas, para ello, deben verificar el cumplimiento de los requisitos de las normas técnicas aplicables a los atributos de calidad***

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

establecidos en el MIPG, además de los otros aspectos que se consideren necesarios para una evaluación adecuada (...) Negrilla fuera del texto.

Finalmente, según lo anteriormente expuesto se sugiere que para efectos del “Manual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo M-GTH-001”, se delimite el ejercicio de monitoreo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto para la primera (autocontrol) y segunda línea de defensa (autoevaluación).

Precisiones realizadas al informe preliminar por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa:

Frente al particular mediante correo electrónico remitido el día 27 de agosto de 2025 la Subdirección de Gestión Corporativa a través de memorando CI-20250827- 1041⁹¹ manifestó lo siguiente:

“En marco del principio de gradualidad de la implementación del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad, y en razón a las capacidades técnicas de la Región Metropolitana para el período en el que se adoptó el documento “Manual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo M-GTH- 001”, éste contempló a la tercera línea de defensa como responsable de realizar la correspondiente auditoría del SST, sin perjuicio de las actividades de autocontrol y autoevaluación que se han llevado a cabo desde la Subdirección de Gestión Corporativa con el apoyo de la ARL, de lo cual se dejó evidencia en los soportes auditados, así mismo se ha contado con la participación activa del intermediario de riesgos laborales en este ejercicio, para lo cual se adjunta a la presente respuesta, la revisión de la matriz legal y la matriz de riesgos y peligros que se realizó el citado intermediario.

Por otra parte, en materia de líneas de defensa, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través del Manual Operativo para la Implementación del MIPG, versión 6, estableció en su 7 Dimensión: Control Interno, que la segunda línea de defensa está conformada por:

“(…)

Segunda línea de defensa: esta línea de defensa está conformada por servidores que ocupan cargos del nivel directivo o asesor (media o alta gerencia), quienes realizan labores de supervisión sobre temas transversales para la entidad y rinden cuentas ante la Alta Dirección”

Aquí se incluyen a los jefes de planeación, o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, coordinadores de sistemas de gestión, gerentes de riesgos (donde existan), líderes o coordinadores de contratación,

⁹¹ Los soportes de la respuesta se encuentran compilados en los papeles de trabajo del seguimiento, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI de acuerdo con el tiempo señalado en la TRD vigente

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

financiera y de TIC, entre otros, que se deberán definir acorde con la complejidad y misionalidad de cada organización. Esto permite a la entidad realizar un seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, de manera que pueda orientar y generar alertas a las personas que hacen parte de la primera línea de defensa, así como a la Alta Dirección (Línea Estratégica)” MIPG, 2024, p. 139).

En este contexto, y de acuerdo con las funciones asignadas a la Subdirección de Gestión Corporativa en el Acuerdo Regional No. 03 del 20 de diciembre de 2022, artículo 12, literal c, numeral 8, se establece que esta subdirección debe:

“Liderar las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), promoviendo el cuidado y la salud de todos los servidores de la Región Metropolitana en desarrollo de sus actividades, dando cumplimiento a la normatividad expedida al respecto.”

Por lo tanto, al liderar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la Subdirección de Gestión Corporativa cumple un rol igualmente en relación con la segunda línea de defensa, conforme a los lineamientos del MIPG y MECL, mediante la supervisión, orientación y aseguramiento de la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este rol implica:

- *Establecimiento de lineamientos y políticas: Definir directrices para la implementación efectiva del SG-SST.*
- *Supervisión y seguimiento: Monitorear la correcta ejecución de los procedimientos y prácticas del SG-SST.*
- *Evaluación de efectividad: Medir el desempeño del sistema y generar alertas tempranas, a través de la Autoevaluación al sistema de gestión.*
- *Sostenibilidad y mejora continua: Asegurar que las prácticas de SST se mantengan en el tiempo, fomentando la prevención y la cultura de seguridad.*

Es importante resaltar que las auditorías a los sistemas de gestión se enmarcan dentro de las responsabilidades de la segunda línea de defensa, en el entendido de que la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca (RMBC) llegase a optar, en el futuro, por implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) bajo normas técnicas o estándares internacionales, como las normas ISO. Sin embargo, en el caso particular del SG-SST, su implementación se viene desarrollando de manera gradual conforme a la normatividad vigente en Colombia, expedida por el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y sus entidades adscritas, y no bajo estándares internacionales como la ISO 45001. En consecuencia, las auditorías que se adelanten en esta materia corresponden a las realizadas por la Oficina de Control

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Interno, en su calidad de tercera línea de defensa”.

Conclusiones de la Oficina de Control Interno

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente la Oficina de Control Interno mantiene la observación, toda vez que en el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 1.1.1.1 establece:

*“**Artículo 1.1.1.1.** Departamento Administrativo de la Función Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es la cabeza del Sector de la Función Pública encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público”.*

Por lo tanto, teniendo en cuenta que los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP dan pauta sobre la implementación del Sistema de Control Interno en la función pública, siendo esta entidad cabeza del sector, motivo por el cual en la “Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas, versión 4” de 2020 en su numeral “1.6. El sistema de control interno y su relación con otras políticas o sistemas de gestión aplicables al sector público” establece:

*“(…) **Por tratarse de un ejercicio relacionado con la 2ª línea de defensa, la ejecución de las auditorías a sistemas de gestión bajo normas o estándares internacionales le corresponderá llevarlas a cabo autónomamente a los líderes en los diferentes ámbitos (calidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo, entre otros) con los auditores formados en dichos temas, para ello, deben verificar el cumplimiento de los requisitos de las normas técnicas aplicables a los atributos de calidad establecidos en el MIPG, además de los otros aspectos que se consideren necesarios para una evaluación adecuada (...)***

*2. La Oficina de Control Interno es control de controles (tercera línea de defensa), por lo tanto, **deberá evaluar el ejercicio efectuado por la segunda línea de defensa, dichas evaluaciones podrán variar en alcance y frecuencia, dependiendo de la importancia del riesgo, de su respuesta y de los resultados de las continuas evaluaciones o autoevaluaciones en las materias que correspondan (calidad, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información, ambiental)**”.*(Negrilla fuera del texto).

Ahora bien, la observación tiene como fin analizar la viabilidad de fortalecer la segunda línea de defensa, respecto al monitoreo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; lo anterior, con el fin de adoptar acciones de mejora de manera previa a los ejercicios de la Oficina de Control Interno quienes actúan como control de controles. Lo anterior en el marco de la dinámica de la

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

dimensión séptima de control interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

Por lo que sugiere que estos lineamientos sean tenidos en cuenta para delimitar las actividades de monitoreo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y fortalecer los ejercicios de autoevaluación en la materia.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Recomendaciones

1. Se recomienda respecto del cumplimiento del Programa de Capacitaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fortalecer el seguimiento de este, en especial en cuanto al cumplimiento de las actividades establecidas, lo cual evitará la materialización de posibles riesgos inherentes en cuanto a la ejecución del programa en cada vigencia, lo cual se evidenció para la vigencia 2024.
2. Se recomienda respecto de las listas de asistencias de los procesos de capacitación llevados a cabo de manera virtual y/o presencial generar soportes de asistencia que permiten comprobar el nombre de los asistentes, teniendo en cuenta que se evidenció en la auditoría solo el diligenciamiento en algunos registros de las iniciales de los asistentes.
3. Se recomienda verificar la inclusión en el normograma de las políticas o lineamientos normativos internos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en las secciones donde se encuentran publicados para facilitar el acceso y consulta de cualquier parte interesada interna y/o externa.
4. Se recomienda respecto del cumplimiento del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fortalecer el seguimiento de este, en especial en cuanto al cumplimiento de las actividades establecidas, lo cual evitará la materialización de posibles riesgos inherentes en cuanto a la ejecución del plan en cada vigencia, lo cual se evidenció para la vigencia 2024.
5. Se recomienda relacionar en la matriz legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo las actividades o evidencias mediante las cuales se soporte el cumplimiento de cada una de las normas identificadas y señaladas aplicables a la Entidad, y que su actualización se realice de acuerdo con el tiempo estipulado para su ejecución en el Plan Anual de Trabajo de la presente vigencia, para evitar la posible materialización de riesgos inherentes en cuanto a su cumplimiento.
6. Se recomienda respecto del perfil sociodemográfico establecer periodos de tiempo factibles para su actualización, de acuerdo con las novedades en la vinculación de funcionarios y/o colaboradores de la Entidad, esto permitirá diseñar y aplicar estrategias oportunas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando las características sociodemográficas y las condiciones de salud de los funcionarios y/o colaboradores de la Entidad.
7. Se recomienda fortalecer el autocontrol en el marco de los compromisos señalados en la carta de representación o salvaguarda de la auditoría, respecto de la entrega oportuna en la etapa de ejecución de auditoría de la documentación soporte de la gestión a fin de que el auditor realice sus análisis preliminares con

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

la documentación suficiente para ello; lo anterior, toda vez que en la ejecución de la auditoría i) no fue suministrado documento soporte suscrito correspondiente al proceso de investigación del accidente de trabajo presentado el día 29 de enero de 2025 y solo hasta la etapa de socialización del informe fue remitido⁹², ii) no fue suministrado documento soporte suscrito por el jefe inmediato de la persona accidentada correspondiente al proceso de investigación del accidente de trabajo presentado el día 15 de julio de 2025 y solo hasta la etapa de socialización fue remitido documento denominado “Ayuda Memoria ECM-PL-008” versión 1 de fecha 27 de agosto de 2025, donde se documentó la socialización de la investigación del accidente de trabajo con el jefe inmediato de la persona accidentada.

8. Se recomienda respecto de la suscripción de documentación se realice de manera oportuna con el fin de continuar fortaleciendo la trazabilidad de las acciones realizadas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y evitar la posible materialización de riesgos en el proceso.
9. Respecto de la adquisición de elementos ergonómicos, elementos de protección personal y la dotación de la brigada de emergencia se sugiere continuar aunando esfuerzos con el fin garantizar en el marco de la ejecución del contrato se cumplan los objetivos del proceso contractual y cumplir con los lineamientos establecidos en los estándares mínimos señalados en la Resolución 0312 de 2019.
10. Respecto del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias teniendo en cuenta que se está en proceso de actualización, se recomienda se contemple los aspectos mínimos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.25⁹³.

⁹² Sobre el particular es importante indicar que la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano en la socialización del informe preliminar, mediante correo electrónico del día 27 de agosto de 2025, manifestó lo siguiente:

“Por error en el cargue de evidencias en la carpeta compartida por la Oficina de Control Interno, desde la Subdirección de Gestión Corporativa se adjuntó el formato sin firmas, pese a que en el archivo de la dependencia reposaba el formato debidamente suscrito. Por lo tanto, se remite formato de investigación de incidentes y accidentes de trabajo suscrito por el equipo investigador del accidente de trabajo conformado por (Representante del COPASST, Responsable del SST, Jefe inmediato), en razón de lo anterior, se solicita eliminar este hallazgo”.

⁹³ Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25. que establece al pie de la letra:

“ARTÍCULO 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos: (...)

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

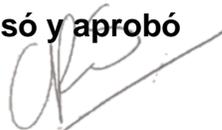
11. Respecto de la conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, no se observó documento de conformación, si bien es cierto la Entidad se encuentra gradualmente implementando los procesos y procedimientos, se recomienda adelantar las acciones necesarias para documentar esta conformación.
12. Respecto de las quejas por presuntas situaciones que puedan llegar a constituir un posible caso de acoso laboral, se sugiere dada la reserva que las causas identificadas sean insumo para el fortalecimiento de la Política de Integridad y la Política de prevención del daño antijurídico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, para lo cual se recomienda el apoyo metodológico de la Oficina Asesora de Planeación Institucional.
13. Respecto de la Resolución Regional 091 de 2025 se recomienda ajustar la cuenta de correo electrónico señalada en el artículo 15 numeral 2 (ccl@regionmetropolitana.gov.co), toda vez que de acuerdo con lo verificado en el ejercicio de auditoría el canal actual en la Entidad posee una denominación diferente (comiteconvivencia@regionmetropolitana.gov.co), lo anterior con el fin de facilitar el acceso para la interposición de quejas correspondientes a presuntos casos que pueden constituir acoso laboral por parte de los funcionarios.
14. Teniendo en cuenta que se está en proceso de actualización de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se recomienda se contemplen lineamientos para la participación de personas en condición de discapacidad en las actividades preventivas definidas y la atención y/o apoyo en posibles situaciones de emergencia.

Realizó verificación y elaboró informe



Nelson Fabian Loaiza Elizalde
Auditor de la Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó



Andrea Reyes Saavedra
Jefe Oficina de Control Interno