

101. 20210824

06 MAY 2021

Doctora
LINA MARCELA CANO HOYOS
Secretaria General
Personería Municipal Itagüí.

Asunto: Informe de definitivo Auditoría Procesos Gestión de Talento Humano.

Respetado Doctora Lina:

De manera respetuosa y de acuerdo a las funciones establecidas mediante la ley 87 de 1993, los roles definidos en el decreto 648 de 2017 y al Plan Anual de Auditorías aprobado para la presente anualidad, me permito hacer entrega del informe definitivo de la Auditoría interna realiza al proceso Gestión de Talento Humano.

Quedo atenta a la suscripción del plan de mejoramiento.

Atentamente,


EMILSEN VARGAS MARIN
Jefe de la Oficina de Control Interno.


Se envía copia del informe de auditoría por correo electrónico.

Anexo cinco (5) folios.

Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Cra. 51 # 51-55 - Edificio Judicial, piso 5
Tel: 376 48 84 - info@personeraiitagui.gov.co
www.personeraiitagui.gov.co



SC - CER427866

	INFORME DE AUDITORÍA INTERNA	Código: FEM-09
		Versión: 03
		Fecha: 19/03/2020

PROCESO AUDITADO:	GESTION DE TALENTO HUMANO
--------------------------	----------------------------------

PROCEDIMIENTOS AUDITADOS	FECHA DE LA AUDITORIA
PTH-01 al PTH-06	ABRIL DEL 2021
AUDITOR LIDER	EQUIPO AUDITOR
Emilsen Vargas Marín	Emilsen Vargas Marín
AUDITADO:	
Responsables de ejecución del proceso Talento Humano LINA MARCELA CANO	

OBJETIVO DE LA AUDITORIA
Evidenciar la implementación y administración de los riesgos, el control y la gestión de la entidad en el proceso de Talento Humano.
ALCANCE DE LA AUDITORIA
Aplica a todos los procesos de la Personería Municipal de Itagüí para los sistemas de Gestión de la Calidad y Control Interno.
DOCUMENTOS DE REFERENCIA (CRITERIOS DE AUDITORIA)
(Leyes, Normas, ISO 9001, GP 1000., MECI, Política y Objetivos de Calidad, Manual de Calidad, caracterización, procedimientos y documentos asociados al proceso, reglamentación vigente, procedimientos, objetivo, alcance y criterios definidos)
RESUMEN DE LA AUDITORIA:
<p>En cumplimiento al programa de auditoria elaborado y aprobado para la vigencia 2021, la oficina de control interno, llevó a cabo la auditoria al procesodetalento humano.</p> <p>A continuación, se presentan aspectos importantes en la revisión y seguimiento de las principales herramientas de Control que posee la Personería, así como un seguimiento al cumplimiento de los procedimientos del área.</p> <p>1. SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE PROCESOS:</p> <p>En este ítem se verifican algunas actividades de los procesos de talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • PROCESO PTH-01 Vinculación y desvinculación de personal Con el ánimo de realizar verificación del cumplimiento de este proceso, teniendo en cuenta la Actividad No 12 del proceso, se verificó en los soportes de retiro de los doctores Alvaro Duque y Gildardo Pareja evidenciando que no existen paz y salvos, así como informe ejecutivo de retiro y formatos de desvinculación. . • PROCESO PTH-02 Inducción y Reinducción del talento humano Según Actividad 1, el plan institucional de inducción, Diseñar el plan Institucional de inducción, el cual debe incluir el contenido y las etapas en que se debe surtir este

proceso en la entidad, en esta auditoria se evidenció que el 30 de abril se hará la jornada de inducción y reinducción con el fin de cumplir con este procedimiento.

- Con respecto a la actividad No. 5, Evaluar la eficacia de la Inducción. FG- 11 Evaluación Capacitación y Eventos, se solicitó las carpetas y soportes de las capacitaciones dictadas durante la vigencia 2020, una vez revisadas se constató que cada capacitación dictada se evaluó de acuerdo al procedimiento.
- **PROCESO PTH-03 Proceso de Nomina**
En la presente auditoria no se revisó el proceso de nómina debido al confinamiento por parte de la encargada y responsable del proceso, sin embargo, se hará un seguimiento posterior a esta auditoría.

2. VERIFICACION DE HOJAS DE VIDA.

Con el ánimo de realizar seguimiento a la organización, archivo y seguimiento realizado a las hojas de vida se solicitaron 7 hojas de vida, una vez revisadas se pudo evidenciar que algunas de ellas se encuentran desactualizadas, les falta documentación, resoluciones, de igual manera no se actualizan datos.

3. SEGUIMIENTO A HERRAMIENTAS DE CONTROL:

TABLERO DE INDICADORES:

En la presente auditoria se verificó el tablero de indicadores, a continuación, se presentan las observaciones realizadas.

PRIMER INDICADOR:

El primer indicador es "Cumplimiento del plan de capacitación, bienestar e incentivos", este indicador tiene suscrito el siguiente indicador "Nº de Actividades Realizadas/Nº de Actividades programadas X 100". A continuación, se puede evidenciar en el pantallazo adjunto que no se diligenció para el primer trimestre.

FECHA	META	RESULTADO	ANALISIS DE RESULTADO
30/03/2021	100%		
30/06/2021	100%		

PLAN DE MEJORAMIENTO:

Se verifican las acciones pendientes por cerrarse suscritas en vigencias anteriores:

Acción desde noviembre de 2019

16	Mejora	20/11/2019	Gestion del Talento Humano	Auditoria Externa del Icontec	Mejorar la información referente al método como se verificará la eficacia de las capacitaciones, de manera que desde la planificación de las formaciones se tenga prevista dicha actividad y se pueda controlar apropiadamente; conviene definir métodos como: resultados de indicadores, evaluación del jefe, evaluación de competencias y desempeño, logros, resultados de auditorías, de manera que además de entendimiento del tema de capacitación, se oriente a identificar el impacto en el desempeño de las labores.
----	--------	------------	----------------------------	-------------------------------	--

Se evidencia que no se hace el seguimiento apropiado de acuerdo a la periodicidad, de la misma manera, se tiene una acción mayor a un año y se encuentra abierta.

MAPA DE RIESGOS:

En la revisión realizada al Mapa de Riesgos se evidenció:

En el riesgo “No disponer de personal suficiente para la ejecución de los procesos”, el cual presenta suscrito el indicador” Personal planeado o requerido/Personal contratado*100”, se evidencia que no se realiza el seguimiento de acuerdo a su periodicidad.

4. SEGUIMIENTO AL COPASST

Se verificó en la carpeta que se han realizado reuniones cumpliendo con la normatividad en este aspecto, se encuentran las actas de manera ordenada en la carpeta.

5. SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO LEY DE TRANSPARENCIA:

Para realizar el seguimiento al cumplimiento de la Ley de transparencia, esta auditoria se remite a la página web con el fin de verificar los documentos publicados que tienen que ver con esta área.

ASIGNACIONES SALARIALES:

Se evidencia que no se encuentra actualizada la escala salarial para el 2021, se adjunta pantallazo cargado en la página web.

RESOLUCIÓN NUMERO 035

Itagüí, cuatro (4) de marzo de dos mil veinte (2020)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA UN DECRETO MUNICIPAL

EL PERSONERO MUNICIPAL, en uso de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las contenidas en las Leyes 136 de 1994, Ley 489 de 1998, 617 de 2000, 1551 de 2012, Decreto Nacional 1028 de 2019 y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 181 de la Ley 136 de 1994 establece: "FACULTADES DE LOS PERSONEROS. Sin perjuicio de las funciones que les asigne la Constitución y la

EVALUACION DEL DESEMPEÑO: Se verificó en la página web la sección Evaluación del desempeño, se encuentran evaluaciones de vigencias anteriores, es decir deben cargarse o actualizarse con las evaluaciones recientes.

CNSC		COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL				INSERTE EL LOGOTIPO DE SU ENTIDAD	
FORMATO 4. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES							
PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL		CARRERAS Y PLAZAS		CARRERAS Y PLAZAS		CARRERAS Y PLAZAS	
		PUESTO		PUESTO		PUESTO	
		CARRERA		CARRERA		CARRERA	
		PLAZA		PLAZA		PLAZA	
II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO							
Tipo de documento	Número de identificación	Nombre apellido	Segundo apellido	Primer nombre	Otros nombres		
CECULA DE CIUDADANÍA	79.682.758	Votante	Gómez	Luis	Stiven		
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado		Denominación del empleo					
Secretaría General		Comisario					
Nivel jerárquico	Código	Grado	Proyecto del empleo		Detalle la producción efectiva y oportuna de la prestación del servicio de transporte, atención del abastecimiento		
ASISTENTE	282	2					
III. IDENTIFICACIÓN EVALUADOR (Jefe inmediato)							
Tipo de documento	Número de identificación	Primer apellido	Segundo apellido	Primer nombre	Otros nombres		
CECULA DE CIUDADANÍA	86.830.100	Pineda	Elcovey	Valer	Wago		
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador		Denominación del empleo					
Secretaría General		Secretaría General					
Nivel jerárquico	Código	Grado	Proyecto del empleo		Detalle la producción efectiva y oportuna de la prestación del servicio de transporte, atención del abastecimiento		
ASISTENTE	282	2					
IV. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL EMPLEADO PÚBLICO							
COMPETENCIA		DEFINICIÓN		CONDUCTAS ASOCIADAS		REFERENCIA PARA UNA	
						PERIODO ANUAL U ORDINARIO	
						PRIMERA PARCIAL SEMESTRAL	
						SEGUNDA PARCIAL SEMESTRAL	
						EVALUACIÓN POR PERIODO SUPERIOR A UN AÑO	
						EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA	

CONTRADICCIONES PRESENTADAS POR EL AREA:

NO CONFORMIDAD N°1 "...No se cumple con el PROCESO PTH-01 Vinculación y desvinculación de personal, con el ánimo de realizar verificación del cumplimiento de este proceso, teniendo en cuenta la Actividad No 12 del proceso, se verificó en los soportes de retiro de los doctores Álvaro Duque y Gildardo Pareja evidenciando que no existen paz y salvos, así como informe ejecutivo de retiro y formatos de desvinculación..."

Paso a controvertir la no conformidad, ya que revisando el proceso PTH-01 en su actividad 12 encontramos, que no tiene relación alguna a lo relacionado por usted.

Vinculación de personal

#	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
12	Acta de recibo del cargo	Se entrega a través de un acta al funcionario la información general de la Personería y se programa la inducción.	Secretaría General	FG-03 Acta

Desvinculación de personal

#	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
12	Evaluar el procedimiento e identificar oportunidades de mejoramiento	Evalúa la ejecución del procedimiento e identifica oportunidades de mejoramiento y las documenta de acuerdo a lo establecido en el Proceso de Evaluación y Mejoramiento	Secretaría General	FG-03 Acta Informes de seguimiento al plan de acción plan de mejoramiento Mapa de riesgos

Si bien es cierto que en la historia laboral del doctor Álvaro Duque no se encontraron paz y salvos como soportes a su desvinculación, es debido a que él no contaba con créditos y/o libranzas que fueran descontadas por nómina.

En cuanto al informe ejecutivo de entrega este se aprobó a partir del 16 de marzo de 2021, fecha en la cual el doctor Duque ya no laboraba en la entidad, más sin embargo el doctor Duque hizo entrega del cargo mediante escrito donde rinde informe pormenorizado según la Ley 951, la misma que estaba por fuera de su historia laboral, debido a que el personal de apoyo aún no realizaba el archivo respectivo.

En cuanto a la desvinculación del doctor Gildardo Pareja no se encuentran archivados en la historia laboral los documentos que soportan su desvinculación debido a que aún no se termina el proceso de liquidación.

Por lo anterior, no estamos de acuerdo con dicha no conformidad.

Análisis respuesta contradicción del área: Se acepta la contradicción por lo tanto se desvirtúa el hallazgo.

NO CONFORMIDAD N° 2. *“...Se presenta desactualización de las hojas de vida, ya que, en revisión realizada a 7 hojas de vida, se encontraron algunas con algunas con falencias, sin soportes de experiencia laboral, hojas de vidas sin actualizar desde 2018. Falta de documentos ninguna hoja de control en las carpetas de las historias laborales. Falta oficio de notificación del nombramiento, soporte de la actualización de la hoja de vida en el SIGEP...”*

Para esta no conformidad, tengo por decirle que, en cuanto a la actualización de las historias laborales, se vienen haciendo conforme a directrices impartidas al personal de apoyo y siguiendo con los lineamientos en el formato FTH-12, igualmente se actualizarán mediante el formato FGD-16 Resumen Historias Laborales.

Análisis de la respuesta en la contradicción:

Revisadas las hojas de vida de los doctores LISSDUARTE y el Dr GILDARDO PAREJA se encontraron los siguientes documentos faltantes:

Documentos faltantes

Formato único de Hoja de Vida.
Declaración de Bienes y Rentas
Certificado de antecedentes judiciales 2018
Acta de Posesión
Oficio aceptación del nombramiento
Paz y salvo administrativo

Por lo tanto el hallazgo queda en firme.

NO CONFORMIDAD N°3. *“... No se realizan los seguimientos al tablero de indicadores, mapa de riesgos y plan de mejoramiento de acuerdo a lo indicado en cada formato...”*

- No estoy de acuerdo en esta no conformidad, según el Código del Auditor en su página N° 15 dice lo siguiente: *“... Determinar los objetivos de las auditorias, aplicando las técnicas necesarias para cumplir con los mismos, teniendo en cuenta que el alcance del ejercicio auditor es el año inmediatamente anterior al año en que se desarrolla la auditoria...” cursiva fuera de texto.*

Por lo anterior, no estamos de acuerdo con dicha no conformidad.

Análisis y decisión contradicción:

En primer lugar el actual Estatuto del auditor fue actualizado, lo que usted menciona de la página 15, no concuerda con el nuevo Estatuto, de igual manera que el primer punto, agradezco se actualice en los formatos y manuales actualizados en la entidad.

Por otra parte no se puede aceptar el argumento mencionado en el cual no acepta la falta de seguimiento a los indicadores y formatos diseñados como herramienta gerencial para adelantar la gestión de la entidad.

El argumento mencionado es que como control interno no puede mirar lo actual, entonces yo me puedo atrasar, es un argumento no valido y un argumento que demuestra que el área no está reconociendo el atraso en el seguimiento de los indicadores, función que debemos tener todos los funcionarios de la Personería, además, el hallazgo es repetitivo ya que en la auditoría realizada en la vigencia anterior también se demostró la falta de seguimiento.

Por lo tanto el hallazgo queda en firme ya que no se aceptan los argumentos presentados.

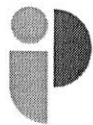
NO CONFORMIDAD N° 4. *“... Se presenta incumplimiento de la Ley de Transparencia en lo relacionado con la Desactualización de la documentación relacionada con la evaluación del desempeño...”*

Referente al cumplimiento de la Ley 1712 de 2014, se viene trabajando día a día en la actualización del sitio Web de la entidad, para con ellos cumplir con los requisitos exigidos por la misma.

Finalmente aclaramos que la acción en el plan de mejoramiento, que se encuentra abierta del año 2019 *“... Mejorar la información referente al método como se verificará la eficacia de las capacitaciones, de manera que desde la planificación de las formaciones se tenga prevista dicha actividad y se pueda controlar apropiadamente; conviene definir métodos como: resultados de indicadores, evaluación del jefe, evaluación de competencias y desempeño, logros, resultados de auditorías, de manera que además de entendimiento del tema de capacitación, se oriente a identificarle impacto en el desempeño de las labores...”*; se realizó seguimiento el 22/04/2021 y se reprograma el cumplimiento de esta acción de mejora para el día 30 de junio de 2021, y se solicitara en comité primario la pertinencia de modificar la acción, “Realizar las encuestas de evaluación de la eficacia de las capacitaciones”, con el fin de poder medir el impacto de las mismas.

Análisis y decisión contradicción:

Una vez analizada la respuesta dada por el área, no se acepta la contradicción y el hallazgo



queda en firme.

HALLAZGOS

N°.

1.FORTALEZAS

1

Se encuentran aspectos relevantes como por ejemplo las capacitaciones a los funcionarios, organizadas en carpetas con toda la documentación necesaria que soporta la evidencia.

2

3

N°

**2. NO
CONFORMIDADES**

REQUISITO

1

Se presenta desactualización de las hojas de vida, ya que, en la revisión realizada a 7 hojas de vida, se encontraron algunas con falencias en soportes y con soportes desactualizados.

PROCESO PTH-01 Vinculación y desvinculación de personal

2

No se realizan los seguimientos al Tablero de Indicadores, Mapa de Riesgos y Plan de Mejoramiento de acuerdo a lo indicado en cada formato

**NTC ISO 9001:2015, Numeral 7.5.1, b, 4.4.2 a y b
MIPG: Actividades de control**

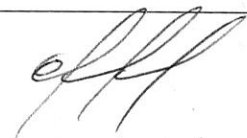
3

Se presenta incumplimiento de la Ley de transparencia en lo relacionado con la desactualización de la

Ley 1712 de 2014

	documentación relacionada con la Evaluación del desempeño.	
N°	OBSERVACIONES	
1	Se presenta falta de seguimiento a las herramientas de control de la Personería por segunda vez, es decir en la pasada auditoria se presentó el mismo hallazgo.	
2		
3		
CONCLUSIONES /RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA		
<ul style="list-style-type: none">• En el seguimiento realizado en el Mapa de riesgos, Plan de Mejoramiento y Tablero de Indicadores se recomienda realizarlos de manera periódica y de manera oportuna con el fin de cumplir con los tiempos indicados por la entidad.• Dar celeridad al cierre de la acción del plan de mejoramiento suscrita desde el 2019, de la misma manera realizar la verificación de las demás acciones pendientes.• Diseñar un plan de trabajo con el fin de cumplir con cada una de las no conformidades descritas en el presente informe.• Dar cumplimiento a la ley 1712 de 2014		

FIRMA DEL AUDITOR LÍDER: EMILSEN VARGAS MARIN



FIRMA AUDITADO:

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: 06 DE MAYO 2021