

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

# **INFORME DEFINITIVO**

## **AUDITORIA INTERNA AL PROCESO DE TELENTO HUMANO**

**AUDITORÍA No. 005**

**FECHA DE CORTE: 31 de diciembre de 2013**

**FECHA DE PRESENTACIÓN: 15 de octubre de 2014**

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	FORMATO
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento al Plan de Auditoría Interna, se procede con la revisión al proceso de Talento Humano, cuyo propósito es "Dirigir, coordinar y controlar la ejecución de todas las actividades relacionadas con el desarrollo laboral del talento humano de la Contraloría Municipal de Neiva, de conformidad con las políticas y lineamientos fijados por la Ley y el plan estratégico"; para que con base en este análisis entregar las observaciones que conduzcan a fortalecer la cultura de mejoramiento continuo, de autocontrol, autorregulación y autogestión.

El proceso de Talento Humano esta integrado por los siguientes procedimientos: TH-P-01 Vinculación de Personal, TH-P-02 Evaluación de Desempeño, TH-P-03 Retiro de Personal, TH-P-04 Reconocimiento de Derecho E.L. TH-P-05 Certificaciones, TH-P-06 Retiro de Cesantías, TH-P-07 Autorizaciones de Comisiones, TH-P-07 Autorizaciones de Comisiones, TH-P-09 Bienestar y Estímulos.

En cumplimiento del propósito del proceso Gestión de Talento Humano, la Contraloría Municipal de Neiva, debe asegurar que existe una eficaz orientación y apoyo en las actuaciones para evitar riesgos desfavorables a la entidad y que con su actuar se contribuya con la mejora permanente del Sistema de Gestión de Calidad.

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

## 1. EVALUACIÓN Y ANALISIS (CONTROL INTERNO)

En el Acuerdo Municipal No.011 del 6 de julio de 2012 se adoptó la estructura administrativa, planta de cargos, escala salarial y asignaciones para los empleos en la Contraloría Municipal de Neiva y se dictaron otras disposiciones, quedando conformada por 31 funcionarios, distribuidos por niveles según se muestra en el siguiente recuadro:

NIVEL	CARGO
DIRECTIVO	Contralor Municipal Secretario General Director Técnico
ASESOR	Control Interno
PROFESIONAL	Especializado I Especializado II Universitario Universitario (Tesorería)
ASISTENCIAL	Auxiliares Administrativos Conductor Servicios Generales

Los cargos a 31 de diciembre de 2013, se dividieron así: 1 de periodo, 5 cargos de libre nombramiento, 10 de carrera administrativa y 14 en provisionalidad y ninguno de planta temporal. Igualmente, la entidad cuenta con 17 funcionarios pertenecen al régimen actual (Ley 344 de 1996) y 13 al régimen de retroactividad.

Denominación del Nivel	De Periodo	Libre Nombramiento	En Carrera Administrativa	Provisionalidad	Planta Temporal	Total Funcionarios
Asistencial	0	0	9	1	0	10
Técnico	0	0	0	0	0	0
Profesional	0	1	1	13	0	15
Asesor	0	1	0	0	0	1
Directivo	1	3	0	0	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>30</b>

Igualmente, la contraloría Municipal de Neiva invirtió en pago del personal el valor de \$1.343.9 millones de pesos de los cuales el 43% se canceló al nivel profesional, el 33% al nivel directivo, el 20% al nivel asistencial y el 4% al nivel asesor, tal como se presenta en el resumen a continuación:

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

Nivel	Pagos Factores Salariales	Particip. %
Profesional	\$ 579.660.656	43%
Directivo	437.137.740	33%
Asistencial	268.937.745	20%
Asesor	58.213.697	4%
Técnico	-	0%
<b>Total</b>	<b>\$ 1.343.949.838</b>	<b>100%</b>

En lo referente al Programa de Salud Ocupacional, se requiere su ajuste en los términos de la Ley 1562 de 2012 mediante la cual se establece que se cambia la organización y planeación sencilla de las actividades en materia de salud ocupacional por la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, entendido como ejecutar acciones que permitan trabajar ordenadamente a través de un conjunto normas y documentación orientada a reducir riesgos y enfermedades ocupacionales del trabajador, dentro y fuera de su ambiente de trabajo, generadores de ausentismo y disminución de la productividad. Este ajuste también hace referencia a las actuales denominaciones en la documentación del sistema de gestión de calidad, donde por ejemplo el Comité Paritario de Salud Ocupacional – COPASO pasa a ser el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASS.

## 2. CUMPLIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN (CONTROL INTERNO)

El proceso de Talento Humano a través de la Secretaría General, desarrollo completamente las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2013, conforme al siguiente cuadro:

ACCION	OBSERVACIONES
Fortalecer la cultura y el clima organizacional a partir de mecanismos de evaluación de desempeño e incentivos que promuevan el sentido de pertenencia y compromiso.	Se dio cumplimiento a los planes de capacitación diseñados para la vigencia 2013.  Además, se evidencio que el trabajo en equipo fue constante durante la vigencia 2013.
Profesionalizar y modernizar la planta de personal conforme a las necesidades actuales del Control Fiscal Territorial	Se cumplió este objetivo a través del Acuerdo 012 de 2012 "Por medio del cual se adopta la Estructura Administrativa, Planta de Cargos, Estructura Salarial y Asignaciones para los empleos de la Contraloría Municipal de Neiva.

**"Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad"**

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

<b>ACCION</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Bienestar Social y Estimulos	Mediante el desarrollo de actividades de bienestar social y estimulos como la celebración del San Pedrito, talleres sobre trabajo en equipo, celebración del día del funcionario del control fiscal y el apoyo a las servidoras y servidores públicos de la entidad en la celebración de los IX Juegos Fiscales. Como resultado de estas actividades, se incentivaron a los mejores funcionarios y además se potencializaron las cualidades humanas del personal.
Sostener y suscribir los convenios celebrados con las universidades y demás entidades que contribuyan a la gestión de la entidad en lo relacionado con el recurso humano y tecnológico.	Los convenios efectuados con las universidades Surcolombiana, Corhuila y Cooperativa de Colombia sirvieron de apoyo para la gestión de las actividades de la entidad.
Mantener y mejorar el sistema de gestión de calidad para alcanzar altos niveles de efectividad en todos los procesos de la entidad.	Se midieron los indicadores de Gestión del proceso.

**3. CUMPLIMIENTO A LAS ACCIONES DE MEJORAMIENTO PACTADAS CON LA AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, CON LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y CALIDAD (ACCIONES CORRECTIVAS-PREVENTIVAS Y DE MEJORA)**

El proceso de Talento Humano no presenta acciones de mejora suscritas con la Auditoria General de la República, en la vigencia auditada.

**4. CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN (AUDITOR INTERNO DE CALIDAD):**

Los siguientes son los indicadores de gestión y el cumplimiento dado a los mismos, en donde se puede apreciar que se cumplió con la meta establecida según se reportó en el 2013:

**"Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad"**

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

<b>INDICADORES DE GESTION</b>			
<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta</b>	<b>Nivel de cumplimiento</b>
Formular, administrar y ejecutar políticas, planes y programas relacionados con el manejo del talento humano	Cumplimiento del Plan de Capacitación	80%	100%
Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales como parámetro para la mejora del talento humano, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño	Efectividad de la gestión del talento humano	60%	60%
Formular, administrar y ejecutar políticas, planes y programas relacionados con el manejo del talento humano	Cumplimiento del Plan de Bienestar Social	80%	100%
Optimizar la gestión de las diferentes áreas de la organización con el fortalecimiento del talento humano	Efectividad del Plan de Capacitación	3	3
Optimizar la gestión de las diferentes áreas de la organización con el fortalecimiento del talento humano	Inversión Per-cápita en capacitación	100%	Ejecutado \$36.030.283 Total empleados: 30 $\$36.030.293 / 30 =$ \$1.201.009 Percapita

**5. CUMPLIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES RESULTANTES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN. (AUDITOR DE CALIDAD)**

Según la evaluación del periodo 2013, se presentan las siguientes acciones para que sean ejecutadas por todos los procesos:

- Dejar evidencia, cuando se realicen las modificaciones de los formatos o cualquier documento del SGC, sobre la socialización a todo el personal o personal interesado, para que repose en la carpeta que lleva la Coordinadora de Calidad. Esta acción es de carácter correctivo y debe ejecutarse de manera permanente.

**“Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad”**

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

- Realizar seguimiento a los indicadores en los periodos establecidos Esta acción es de carácter preventivo y al igual que la anterior, debe ejecutarse de manera permanente.

Cabe resaltar que el proceso de Talento Humano ha cumplido con dichas acciones en un 100% hasta la fecha.

#### 6. CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES ESTABLECIDAS PARA MITIGAR LOS RIESGOS. (CONTROL INTERNO)

La entidad está desarrollando las acciones consideradas en el mapa de riesgos, como son:

- Aplicación de la guía de inducción y seguimiento de la misma para garantizar el aprendizaje de las actividades que realiza el nuevo funcionario, con el fin de disminuir o evitar el traumatismo en el desarrollo de las funciones institucionales y administrativas de la Contraloría Municipal de Neiva.
- Aplicación del procedimiento TH-P-04 RECONOCIMIENTO DE DERECHOS ECONÓMICOS Y LABORALES con el fin de evitar que la entidad incumpla los derechos laborales para con sus empleados

El cumplimiento de las acciones descritas anteriormente tienden a evitar o disminuir la ocurrencia de los riesgos para el proceso de Talento Humano, objeto de la presente auditoría.

#### 7. OPINION DE RESULTADOS (CONTROL INTERNO-AUDITOR DE CALIDAD)

Para la realización de la presente auditoría, se seleccionaron las hojas de vida de las siguientes personas: Esquibel Solano Humberto, Castro Molano Leidy Viviana, San miguel Catalina, Trujillo Pérez Betty, Cardona Osorio Adriana, Barreto Rivera Fernando y Puentes Bahamon Andrea Yazmin. Se verificaron los aspectos señalados con la evaluación del perfil del cargo, el formato único de hoja de vida, certificados de antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales, paz y salvo municipal, exámenes médicos, acta de posesión, afiliación a pensión y cesantías, certificados de inducción del personal.

La entidad suscribió contratos de prestación de servicios con el fin de brindar apoyo adicional en las diferentes áreas de la entidad, de la misma forma que cuenta con la suscripción de convenios de pasantías con las universidades de la ciudad para que sus estudiantes, que finalizan carrera durante un tiempo definido, puedan aportar sus conocimientos en las actividades requeridas. Igualmente, se han proveído los cargos que han quedado vacantes, con el fin de mantener la continuidad en las acciones a cargo de la dependencia respectiva.

**"Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad"**

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	FORMATO
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

Para el cumplimiento del Plan de Capacitación vigencia 2013, la Contraloría Municipal de Neiva invirtió \$36.030.283 el cual corresponde al 99.86% del presupuesto aprobado inicialmente, en temas como: Administración Pública con énfasis en POT, Plan de Desarrollo y Contratación Directa - Urgencia Manifiesta. Sistema de Gestión de Calidad, Auditores Internos de Calidad, Mapa de Riesgos de Corrupción e Indicadores de Gestión. Medios de Prueba aplicables en materia de responsabilidad fiscal. Normas Internacionales aplicables en el Sector Público. Ofimática. Atención al ciudadano en el marco del Estatuto Anticorrupción. Elaboración de tablas de retención documental. Actualización del Decreto 1510 del 17 de julio de 2013 "Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación estatal", además de la participación en seminarios, cursos, diplomados y otros relacionados con las competencias funcionales del personal de la contraloría del cual se benefició el 100% del personal.

Adicionalmente, se evidenció el cumplimiento del programa de bienestar social en el cual se invirtieron \$9.666.500 en actividades como la celebración del San Pedrito, talleres sobre trabajo en equipo, celebración del día del funcionado del control fiscal y el apoyo a los funcionarios en los IX Juegos Fiscales. Además, se hicieron aportes a las actividades del sindicato y se exaltaron a los mejores funcionarios de la entidad.

Relacionado con el tema de Salud Ocupacional, durante la vigencia 2013, la entidad atendió y coordinó con la Administradora de Riesgos Laborales los requerimientos del personal de la entidad y se desarrollaron actividades de capacitación con su acompañamiento en temas de ergonomía, riesgos profesionales, clases de riesgos y hábitos de vida saludables. Igualmente se adquirieron sillas ergonómicas y el Reglamento de Higiene y Seguridad y Señalización.

## 8. HALLAZGOS: (CONTROL INTERNO-AUDITOR DE CALIDAD)

### 8.1 Aspectos Positivos (Qué y porqué)

- Es un proceso estructurado y claramente definido que ha permitido el desarrollo del talento humano en la entidad.
- El proceso de talento humano cuenta con nueve (9) procedimientos, los cuales están totalmente implementados y se llevan de forma organizada.
- Es un proceso que facilita la evaluación, análisis y el desarrollo de la auditoría interna.
- Se evidencia seguimiento durante el desarrollo de los procesos y el afianzamiento de la cultura de autocontrol y mejora continua por parte de los servidores de la dirección.

**"Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad"**

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

- Los indicadores establecidos para el proceso se han medido oportunamente.
- Se evidencia efectividad en el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y el programa de bienestar social, siendo una fortaleza para el desempeño de los funcionarios fomentando las competencias laborales y mejoramiento de los procesos institucionales.
- Las historias laborales seleccionadas se encontraron organizadas, foliadas y soportadas, constatando que el personal que se incorpore a la entidad cumpla con los requisitos de estudio, legales y experiencia estipulados para el cargo.

## 8.2. Aspectos por mejorar (Qué y para qué)

Se recomienda actualizar en las historias laborales del personal la inducción y reinducción, ya que en algunos casos no se encuentra registrada en el formato utilizado para tal fin, como en el caso de Leidy Viviana Castro Molano (Ver folio 44 de la historia laboral)

Igualmente, se recomienda ajustar el Programa de Salud Ocupacional en los términos de la Ley 1562 de 2012, así como las denominaciones en la documentación del sistema de gestión de calidad, donde los términos de Salud Ocupacional pasan a Seguridad y Salud en el Trabajo

## 8.3. No conformidades (Qué y Que Incumple)

### 8.3.1. No conformidades productor auditoria control interno

No se presentaron.

### 8.3.2. No conformidades producto auditoria de calidad

La presente auditoria no reporta no conformidades de calidad para el proceso de Talento Humano.

## 9. PLAN DE MEJORAMIENTO – ACCIONES CORRECTIVAS PREVENTIVAS Y/O DE MEJORA

En atención del oficio 102.07.002-0318 mediante el cual se da respuesta al informe preliminar en el que se expresó que se implementarían las acciones de mejora correspondientes, atentamente se solicita los registros correspondientes en el formato respectivo para realizar el seguimiento pertinente.

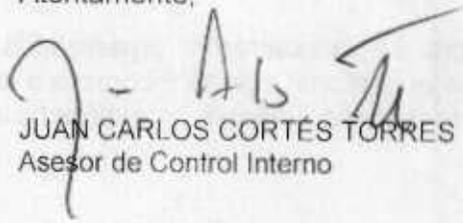
## 10. OBSERVACIONES A LAS CONTROVERSIAS (CONTROL INTERNO)

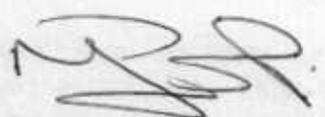
**"Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad"**

 <b>CONTRALORIA MUNICIPAL NEIVA</b>	<b>FORMATO</b>
	<b>INFORME DEFINITIVO</b>

Haciendo uso del derecho de contradicción la Doctora Silvia Lenonor Osorio Galindo, remitió el oficio 102.07.002-0318 donde se manifestó que la Doctora Piedad Cristina Muñoz Alvarado, responsable del proceso de Talento Humano y la Doctora Adriana-Osorio Cardona implementaran las acciones de mejora respectivas por parte de la Oficina de Control interno estaremos atentos de los registros de estas ACPM para su aprobación y seguimiento.

Atentamente,

  
JUAN CARLOS CORTÉS TORRES  
Asesor de Control Interno

  
MARTHA PIEDAD SIERRA PASTRANA  
Auditor de calidad.