


# **INFORME DE AUDITORÍA CONTROL INTERNO**

## **Auditoria No. 10**

### **AUDITORÍA CONTROL INTERNO PROCESO TALENTO HUMANO**

**Fecha de ejecución auditoria: 19 de julio de 2021**


**Fecha de entrega de informe: 30 de julio de 2021**

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORIA</b>	Código F-GCE-05	Versión 01
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN</b> <i>NIT. 817.005.028- 2</i>		Página 2 de 4

<b>1. Auditor Líder</b>	AYDE MILENA MELENJE – CONTRATISTA CONTROL INTERNO
<b>2. Proceso/ Procedimientos auditados</b>	Proceso Gestión Administrativa y Talento Humano (Manual de Funciones y competencias laborales)
<b>3. Objetivo de auditoria</b>	Evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad del Manual de Funciones de la Corporación Administrativa, los procesos, procedimientos y las actividades correspondientes para la vinculación del personal; así como garantizar la oportunidad, veracidad y confiabilidad de la información.
<b>4. Alcance de auditoria</b>	Todas las actividades definidas en el proceso de Gestión Administrativa del Talento Humano (Manual de Funciones) Programas, Planes y procedimientos, evaluación de Contratistas e Informes Mensuales
<b>5. Criterios</b>	Formatos establecidos en el proceso de Gestión del Talento Humano; Registros, tiempos establecidos según la actividad; documentos digitales y físicos, manuales, cronogramas
<b>6. Documentos de Referencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formato Perfil de cargos</li> <li>• Manual de funciones y competencias laborales</li> <li>• Hoja de Vida al SIGEP</li> <li>• Carpeta de documentos.</li> <li>• Plan de Inducción / Re inducción</li> <li>• Informe Final formato</li> <li>• Formato Necesidad de Aprendizaje por área</li> <li>• Plan Capacitación</li> <li>• Plan de Bienestar e Incentivos</li> <li>• Formato Cronograma de Capacitación y Bienestar e Incentivos</li> <li>• Evaluación de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos</li> <li>• Manual de Perfiles</li> <li>• Cronograma Evaluación de contratistas</li> <li>• Formato de evaluación de contratistas</li> <li>• Informe de evaluación de contratistas</li> </ul>
<b>7. Metodología</b>	Entrevista, la observación, revisión de los documentos y formatos, verificación del cumplimiento de las actividades establecidas en el procedimiento.

### Descripción de evidencias y hallazgos:

#### 1. Perfil de cargos

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORIA</b>	Código F-GCE-05	Versión 01
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN</b> <i>NIT. 817.005.028- 2</i>		Página 3 de 4

Se observa que, al definir las características, tareas y responsabilidades del cargo, todo el personal contratado cumple con el perfil.

En cuanto a los contratistas de apoyo, se recomienda homologar con la norma ISO 90012015, competencias personales y profesionales, definir si es Técnico o Tecnólogo o tener un año de experiencia en la parte administrativa, para cerrar brechas y no sobre perfilar el cargo, debido a que el perfil actual que maneja Talento Humano, especifica Técnico, Tecnólogo o Profesional.

Los contratistas líderes, deben tener competencias profesionales, por lo que no se recomienda Técnico o Tecnólogo, lo cual baja el perfil del personal a contratar.

Se recomienda, para abrir brecha.

### Observación 1

#### 2. Manual de contratación

Se evidencia que le manual de contrataciones se actualizó y publicó en el año 2020

3. Se puede evidenciar que a la fecha de la auditoria no se ha realizado la evaluación de proveedores (contratistas), según procedimiento se observa que se debe realizar semestralmente por tal motivo no se ha cumplido con los tiempos estipulados. Se recomienda que, al realizar la evaluación a contratistas, se tenga en cuenta como prioridad las áreas críticas.

### Observación 2

Referente a la evaluación de desempeño y competencias de los servidores públicos anual, por lo que, en mes de julio de 2021, se hará evaluación a contratistas.


Se estipula en el procedimiento que se realizara mensualmente por tal motivo esta planeado ejecutarla para el mes de diciembre de 2021.

Se puede evidenciar que se está dando cumplimiento al Plan anual de capacitaciones de personal de planta contratistas, Pero es necesario verificar la eficacia de cada capacitación realizada.

En las Capacitaciones donde La calificación por procesos fue baja en su entendimiento, se recomienda realizar nuevamente el proceso de reinducción, como acción correctiva y de mejora.

4. Se recomienda cambiar el nombre del proceso: “Plan de Desarrollo Institucional de Capacitaciones” debido a que la palabra Plan de Desarrollo, es un término macro, cambiarlo a Plan de Capacitaciones.

5. No se evidencia indicadores de gestión para la medición de desempeño del proceso. Es necesario la actualización y concretar cuales son los indicadores de gestión necesarios que se ajusten al proceso

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORIA</b>	Código F-GCE-05	Versión 01
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN</b> NIT. 817.005.028- 2		Página 4 de 4

### Observación 3

6. se evidencia que no se toman las acciones necesarias en para el incumplimiento e inasistencia a capacitaciones por parte del personal.es necesario realizar seguimiento y control

### Observación 4

7. se puede evidenciar que la matriz de riesgo del proceso de talento humano se encuentra desactualizada es necesario realizar una revisión de los riesgos del proceso las causas y efectos y las acciones que se implementaran para subsanar los riesgos.

### CONCEPTOS DEL EQUIPO AUDITOR

#### PRINCIPALES FORTALEZAS

1. Compromiso por parte del personal del proceso de talento humano en el cumplimiento de los procesos
2. Se ha realizado un trabajo para la actualización de los procedimientos y formatos ejecutados en talento humano
3. Normatividad exigida para el área de talento humano cumplida se encuentra los requisitos con los actos administrativos es necesario publicarlos en la página WEB.

#### EVENTUALIDADES Y RECOMENDACIONES PARA LAS AUDITORIAS INTERNAS:

Ninguna eventualidad

#### FECHAS DE SEGUIMIENTO DE AUDITORIA:

Se hace necesario realizar PLAN DE MEJORAMIENTO para el cierre de las No conformidades y observaciones, para el día 15/08/2021

#### CONCLUSIONES DE AUDITORIA:

En el transcurso de la auditoría interna al Proceso de Gestión del talento humano, se puede evidenciar un compromiso por parte de las personas que ejecutan el proceso, se pueden evidenciar procesos actualizados y cumplimiento de la Normatividad.

Se puede concluir los siguientes resultados: se registraron cinco (5) observaciones en la ejecución de la auditoria de control interno.

#### NOMBRE AUDITOR:

AYDE MILENA MELENJE

#### FIRMA



#### NOMBRE DEL AUDITADO

DIANA PATRICIA DAZA

#### FIRMA

