

| | | | |
|--|-------------------|-----------------|--------------|
|  INDERHUILA | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |

INFORME FINAL AUDITORIA PROCESO DE TALENTO HUMANO – PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno del INDERHUILA, en el ejercicio de las facultades otorgadas por el Artículo 267 de la Constitución Política, Ley 87 de 1993, Decreto 648 de 2017 en lo concerniente a los roles de “liderazgo estratégico”, “enfoque hacia la prevención”, “evaluación y seguimiento” y en cumplimiento de lo estipulado en el Decreto 943 de 2014 (implementación del ítem 2.2 “Componente de Auditoría Interna” del Manual Técnico del Modelo estándar de Control Interno para el estado Colombiano – MECI 2014) y del Programa Anual de Auditoría vigencia 2020, se realizó auditoría al proceso de TALENTO HUMANO – CAPACITACIONES, con el propósito de evaluar y hacer seguimiento a la administración de los bienes muebles e inmuebles del instituto y establecer los lineamientos para la conservación de estos, en concordancia al Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG (Decreto 1499 de 2017).

El Desarrollo del talento humano es un elemento que permite controlar el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del Servidor Público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que deben aplicar, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al ejecutar EL Plan de Capacitaciones de los Servidores Públicos.

La gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la ley 909 de 2004, parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican, y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia.

La Oficina de Control Interno está definida en la ley 87 de 1993, como uno de los componentes del sistema de Control Interno, del nivel directivo, encargada de medir la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la evaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios, para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

| | | | |
|---|-------------------|----------|--------------|
|  | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |

2. OBJETIVO GENERAL

Efectuar Auditoría Interna y evaluación del Plan de Capacitación del proceso Talento Humano del INDERHUILA, Vigencia 2020, así como el cumplimiento de la normatividad expedida para el efecto, en aras de mitigar las debilidades e implementar las acciones preventivas y correctivas que propendan por el mejoramiento continuo, durante el 2020.

2. OBJETIVOS

Verificar las actividades que realiza el Proceso de gestión de Talento Humano, en lo referente al plan de capacitaciones, durante el periodo comprendido de 2020.

2.1. ESPECÍFICOS

- ✓ Verificación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 y resultados del Plan de Capacitación vigencia 2020., conforme a la estructura organizacional en concordancia al Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG (Decreto 1499 de 2017).
- ✓ Establecer las acciones de mejora necesarias para el fortalecimiento de los procedimientos durante la vigencia 2020.

3. METODOLOGIA

En el desarrollo de la Auditoría Interna al Proceso de Talento Humano: Plan de Capacitaciones, se realizó teniendo en cuenta la presentación de las auditorías designadas, el plan de trabajo a desarrollar, en el plazo previsto para realización de la auditoria y demás criterios, los cuales se dieron a conocer tanto al líder del proceso a auditar, en la reunión de apertura de auditoría, durante la Vigencia 2020, se realizó el acta de inició con la líder del Proceso,

Como producto final de la presente auditoria, se realizó un informe que compila los aspectos relevantes como las fortalezas y debilidades evidenciadas, al igual que las recomendaciones que propenden al mejoramiento continuo institucional, con el fin

| | | | |
|--|-------------------|-----------------|--------------|
|  INDERHUILA | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |

de que se implementen acciones de mejora y/o controles, las cuales fueron plasmadas en el plan de mejoramiento con las debilidades relevantes.

Adicionalmente, se socializará el informe final con la auditada del proceso, mediante reunión de cierre de auditoría.

4. RESULTADOS DE LA AUDITORIA INTERNA - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Verificación de la actualización e implementación del Proceso de Talento Humano, lineamientos normativos organizacionales, procedimentales y documentales, establecidos del INDERHUILA.


De acuerdo a la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, especialmente en lo concerniente a la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos inmersa en la Dimensión Gestión con Valores para Resultados, se verificó que el proceso de Sistema de Gestión de TALENTO HUMANO, no aparece publicado en la página web.

Actualmente el Plan de Capacitaciones 2020, aparece en la página web del INDERHUILA, el cual se ha llevado a cabo en un 70%, logro alcanzado a pesar de la pandemia COVID-19.

La Ley 909 de 2004 Literal e, numeral 2 del artículo 15, menciona que son las unidades de personal o quien haga sus veces las llamadas a diseñar y administrar los programas y proyectos de capacitación, así mismo teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”. En su Artículo 3 Literal c). Indica Planes Institucionales “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitaciones.

Es así como a continuación se verificó el cumplimiento de lo establecido a los planes de capacitación PIC para el año 2020 en los cuales se pudo constatar:

- ✓ El INDERHUILA, público en la página web.
- ✓ El PIC contempla el alcance y cobertura incluye la educación no formal, informal y formal.
- ✓ Incluye el apoyo de entidades el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Gobernación del Huila,.

| | | | |
|--|-------------------|-----------------|--------------|
|  INDERHUILA | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |

Modalidades de capacitación:

Comprende las modalidades de Foros, Conferencias, Simposios, Paneles, Congresos, Encuentros Nacionales y locales, Seminarios, Seminarios Talleres, Cursos, diplomados y en general eventos de corta duración.

De acuerdo a la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, para la vigencia 2020, el plan de institucional de capacitaciones tiene un avance de cumplimiento del 60%, logrando capacitar 4 empleados del INDERHUILA y actuando como invitados 30 (contratistas), el porcentaje de capacitaciones que no se han logrado realizar se debe a la situación atípica vivida en el 2020, COVID-19.

| CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2020 | |
|--|---|
| PROGRAMA O ACTIVIDADE DE CAPACITACION | Contenido específico |
| Seguridad y salud en el trabajo | Copast |
| | Comité de Convivencia Laboral |
| | Brigadas de emergencia |
| | Riesgo Psicosocial |
| | Medio ambiente |
| | Orden y Aseo |
| | Programa de higiene industrial |
| | Almacenamiento de sustancia químicas |
| Educación no Formal | Inteligencia Emocional en el Trabajo |
| | Inducción y Reinducción |
| | Manejo de Indicadores |
| | Servicio al Cliente |
| | Automotivación |
| | Lenguaje de Señas |
| | Secop II |
| | Gestión Documental y Tablas de Retención |
| | Política de gestión del conocimiento e innovación del sistema de gestión MIPG |
| | Procesos y Procedimientos |
| | Riesgos Operativos, financieros y de Corrupción |
| | Política de servicio al ciudadano |
| | Socialización formatos institucionales |
| Capacitación en Tecnología de Información y Comunicación | |
| | Ley de Regalías |
| | Equipo Transversal de Planeación |

| | | | |
|---|-------------------|----------|--------------|
|  | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |

| | |
|----------------------|---------------------------------------|
| Otras Capacitaciones | Equipo Transversal de Control Interno |
| | Equipo Transversal de Contratación |

Se evidenció programación de los eventos previstos en los proyectos de aprendizaje de los cronogramas, con un total de 15 eventos.

Programación de los eventos previstos en seguridad y salud en el trabajo (SST), evidenciándose un total de 7.

Seguridad y Salud en el Trabajo

| |
|---------------------------------------|
| Brigadas de emergencia |
| Riesgo Psicosocial |
| Orden y Aseo |
| Programa de higiene industrial |
| Almacenamiento de Sustancias Químicas |
| Inducción y Reinducción |

Educación no Formal

| |
|---|
| Manejo de Indicadores |
| Secop II |
| Gestión Documental y Tablas de Retención |
| Política de gestión del conocimiento e innovación del sistema de gestión MIPG |
| Procesos y Procedimientos |
| Riesgos Operativos, financieros y de Corrupción |
| Política de servicio al ciudadano |
| Socialización formatos institucionales |
| Capacitación en Tecnología de Información y Comunicación |

Dentro de las capacitaciones no incluidas en el PIC se llevaron a cabo las siguientes:

Otras Capacitaciones

| |
|---------------------------------------|
| Ley de Regalías |
| Equipo Transversal de Planeación |
| Equipo Transversal de Control Interno |
| Equipo Transversal de Contratación |

| | | | |
|---|-------------------|----------|--------------|
|  | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |

5. EVALUACION A LA GESTION DEL RIESGO

Durante la presente visita al Proceso de TALENTO HUMANO, se evidenció que en la página web del INDERHUILA, no se encuentra la publicación de riesgos identificados y/o asociados al objetivo de la mencionado PROCESO, razón por la cual la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta, la valoración del riesgo, los controles, por cuanto estos no se identificaron. Por lo anterior, se recomienda al Líder del Proceso de Talento Humano identificar, formular riesgos de gestión y de corrupción en conjunto con el equipo de trabajo, con el fin que haya una diáfana identificación de acciones que le apunten a las causas de los riesgos frente a los controles inherentes establecidos, para una adecuada implementación y mitigación de los mismos, conforme a los objetivos propuestos en los Procedimientos documentados y relacionados a la auditoria en referencia.

6. OBSERVACIONES

Se adoptó el Plan Institucional de Capacitación del INDERHUILA vigencia 2020, publicado en la página web.

Las capacitaciones adelantadas con los funcionarios se han venido efectuando con el apoyo de entidades como son la Función Pública y la Gobernación del Huila.

Se proyecta una visible actitud de mejora para la optimización del proceso auditado

Se percibe al interior del proceso una dinámica continua de reflexión y autoevaluación que facilita la construcción y la mejora del mismo

Aprendizaje frente a las buenas prácticas en los procesos de calidad y compromiso de los responsables del proceso.

6.1 FORTALEZAS:

- ✓ Compromiso de los Profesionales asignados en atender de manera oportuna la visita de la auditoria y acoger las sugerencias realizadas, en pro del mejoramiento continuo.
- ✓ Apoyo de la Alta Dirección, con la asignación del presupuesto por un valor de \$10.500.000,00 permitiendo con este recurso contar con un contratista para el apoyo de Talento Humano.

| | | | |
|--|-------------------|-----------------|--------------|
|  INDERHUILA | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |


- ✓ Se observa el apoyo que ha venido efectuando la Contratista Anny Johana Vargas Montilla, quien ha logrado articular con el apoyo de todos los demás procesos para el logro de los objetivos.

6.2 DEBILIDADES

- ✓ Se evidenció que a la fecha no se encuentra actualizado el proceso de Talento Humano, conforme a lo señalado en las políticas de Planeación Institucional y Seguimiento y Evaluación, en cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, imposibilitando detectar con oportunidad, las posibles desviaciones en alcance de las metas propuestas. No se cuenta con todos los procedimientos actualizados, instructivos y formatos para la apropiación e implementación del Sistema de Gestión de Talento Humano.
- ✓ Se observó que no se tienen evidencias de las capacitaciones realizadas.

7 RECOMENDACIONES

- ✓ Realizar la actualización de procedimientos.
- ✓ Se recomienda Levantar indicadores en cada uno de los procedimientos.
- ✓ Se recomienda Levantar los riesgos de acuerdo a la nueva guía de administración de riesgos de gestión, riesgos de corrupción y seguridad digital versión 2 de 2018.
- ✓ Se recomienda estandarizar los formatos establecidos.
- ✓ Se recomienda implementar campañas de fomento a la cultura de autocontrol en todo el personal que hace parte del INDERHUILA.
- ✓ Realizar el Plan de Capacitaciones como lo indica en el Decreto 1227 de 2005 en su artículo 65 que establece “Los Planes de Capacitación de las Entidades Públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”. Con base en la normatividad anterior y de acuerdo a los lineamientos de la Guía Metodológica para la formulación de los planes institucionales de capacitación – PIC emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

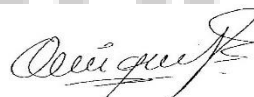
| | | | |
|---|-------------------|----------|--------------|
|  | FORMATO | CODIGO | PE-GDP-F01 |
| | COMUNICADO | VERSIÓN | 01 |
| | | VIGENCIA | OCTUBRE 2020 |

8 PLAN DE MEJORAMIENTO

En el desarrollo de la presente auditoria al Sistema Integrado de Gestión de Talento Humano para el año 2020, se evidencio debilidades, por cuanto se propone el plan de mejoramiento continuo **PLAN DE MEJORAMIENTO** adjunto a este informe anexo 1., a fin de que sea formulado con acciones de mejora eficientes que permita la mitigación de las debilidades evidenciadas dentro de la presente vigencia.

9 CONCLUSIONES

- ✓ Es determinante tener en cuenta que los procedimientos se deben ajustar, ya que de acuerdo a la entrevista realizadas se dejó claro que no existe los procedimientos actualizados, indicadores y riesgos,
- ✓ En aras de la mitigación de riesgos, acciones preventivas, como actividades que deber ir coordinadas entre sí con miras a lograr una mejor gestión y debido funcionamiento de esta dependencia.
- ✓ Se concluye que se deben actualizar los procedimientos que le competen al proceso de Talento Humano, en los nuevos formatos.



ESPERANZA PATRICIA AUSIQUE RAMÍREZ
Asesora Control Interno - Contratista