

INFORME DE AUDITORIA No. 001-2022 OFICINA DE TALENTO HUMANO

REALIZACIÓN DE LA AUDITORIA	12 DE OCTUBRE DE 2022
FECHA DE ENTREGA DEL INFORME	14 DE OCTUBRE DE 2022
PROCESO	TALENTO HUMANO
RESPONSABLE DEL PROCESO	MARINO ALEXANDER PANTOJA JEFE OFICINA TALENTO HUMANO

1. OBJETIVO

Verificar y evaluar la conformidad en el proceso de gestión de Talento Humano, con los requisitos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, al igual que los planes, programas y procedimientos aplicables y establecer el grado de avance y mejora, así como el cumplimiento de las funciones contenidas en el Manual de Funciones y la normatividad vigente.

2. MARCO NORMATIVO

Manual de funciones, Dec. 612 de 2018. Dec. 648 del 2017 y 1499 del 2017 (MIPG), ley 594 del 2000 (ley general de archivo), C.G.D - Ley 1952 de 2019, Estatutos Institucionales, Código Sustantivo de Trabajo, art104 Dec. 1072 del 2015, Dec. 686 de 1970, Ley 3 de 1969, Ley 70 de 1988, Ley 1562 del 11 de julio del 2012, Dec 1072 del 2017 Sistema General de Riesgos laborales, Ley 489 de 1998, Ley 1474 del 2011, Ley 1712 del 2014 y Dec.1499 del 2017, Circulares, Directivas, resoluciones internas y demás.

3. ALCANCE

El seguimiento contempla los procedimientos sobre vinculación de personal, Planes institucionales, Plan anual de bienestar, y programas de seguridad social, preparación de nómina y remuneración a trabajadores, manejo de hojas de vida funcionarios, evaluación del desempeño institucional y demás actividades que conforman el proceso de TALENTO HUMANO de UNIMOS S.A. E.S.P.

4. FORTALEZAS DEL PROCESO

Desde la actual vigencia la Subgerencia de Talento Humano cuenta con la líder del proceso y un equipo multidisciplinario que tiene a cargo funciones específicas y que cumple objetivamente con las actividades misionales para mejorar los procesos y procedimientos en el área.

La Oficina de Control Interno manifiesta que recibió colaboración e información oportuna durante el ejercicio auditor programado en el Plan Anual de Auditorías vigencia 2022 la cual se realizó satisfactoriamente el día 12 de octubre y termino el 14 de octubre del año en curso, dando como resultado 43 **observaciones** y el cumplimiento de verificación de la lista de chequeo del **100%**; bajo este criterio la Auditoria se considera cerrada.

5. DEBILIDADES DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

El trabajo de la oficina de Talento Humano siempre será permanente y con cierto grado de complejidad cuando de manejar las actividades del recurso humano se refiere, por ello y a pesar de que la nómina de trabajadores de UNIMOS



S.A. E.S.P es apenas de 44 funcionarios, el trabajo de la Oficina se duplica teniendo en cuenta que se desempeña otro cargo que es el Control disciplinario, en razón a lo expuesto se convierte en una debilidad del proceso de Talento Humano que se ha sorteado satisfactoriamente.

6. RESULTADOS DEL EJERCICIO AUDITOR 2022 T.H.

TIPO DE CONFORMIDAD	NUMERO DE CONFORMIDAD
1.CONFORMIDAD	29
2. NO CONFORMIDADES	4
3. OPORTUNIDAD DE MEJORA	10
TOTAL OBSERVACIONES	43

6.1 HALLAZGOS: NO CONFORMIDADES

Nº. DE PREGUNTA EN LA LISTA DE CHEQUEO	REQUISITO	DESCRIPCION DEL HALLAZGO	ACCION CORRECTIVA	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
14. Determine en porcentaje del grado de avance en la ejecución del Plan de trabajo anual dentro del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo? (Numeral 8 MFCL) <i>(Revisar plan y verificar actividades del cronograma en caso de haberse programado)</i>	Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) Dec. 1072 de 2015 Dec. 052 de 2017 – Res. 0312 de 2019	En cumplimiento al Decreto 612 de 2018 emanado del DAFP, se procedió a evaluar la actualización y ejecución de los planes institucionales de la organización, para lo cual se aplica el formato de registro y avance de planes institucionales (F001-2022), donde se puede evidenciar PASST vigencia 2022 esta desactualizado y no tiene actualizada la matriz de riesgo, incluso los estándares mínimos de que trata la Res. 0312 de 2019.	Revisión y actualización inmediata del Plan de Acción en el componente del PASST vigencia 2022, incluyendo Porcentaje de avance del Plan Anual del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, así como también el cumplimiento de los estándares mínimos y de la misma manera la actualización de la matriz de riesgos. Res. 0312 de 2019.	Inmediato	Subgerencia de Talento Humano – Profesional SSST.
15. Se encuentra actualizado y en funcionamiento en la Empresa UNIMOS S.A. E.S.P el COMITÉ COPASST y con qué periodicidad se reúne? Verifique Actas.	Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) Dec. 1072 de 2015 – res. 0312 de 2019	En cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y res. 0312 de 2019 y Manual de funciones se procedió a verificar la implementación del PASST y del Comité COPASST vigencia 2022, donde se pudo evidenciar que el Plan se encuentra desactualizado incluyendo la matriz de riesgos y los estándares mínimos DEL Min trabajo.	Revisión, actualización e implementación y socialización del COPASST incluyendo la formulación del PASST de la empresa UNIMOS S.A E.S.P; todo se sustenta con los actos administrativos de creación que NO existen.	Inmediato	Subgerencia de Talento Humano – Profesional SSST
16. Se encuentra actualizado y en funcionamiento en la Empresa UNIMOS S.A. E.S.P el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y cada	Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y	En cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y res. 0312 de 2019 y Manual de funciones se procedió a verificar la implementación del PASST y del	Revisión, actualización e implementación y socialización del Comité de Convivencia Laboral de UNIMOS S.A E.S.P.	Inmediato	Subgerencia de Talento Humano – Profesional



cuanto se reúne? Verifique Actas.	1499 DEL 2017 (MIPG) Dec. 1072 de 2015 – res. 0312 de 2019	Comité de Convivencia Laboral 2022; donde se pudo evidenciar que el Plan se encuentra desactualizado incluso el Comité de Convivencia NO esta creado, ni implementado según acto administrativo.	incluyendo la actualización de PASST de la empresa UNIMOS S.A E.S.P; todo se sustenta con los actos administrativos.		SSST
43. Verifique si la dependencia cuenta con el manual de proceso y procedimiento y si existe evidencia de la socialización con los funcionarios entrantes? Verifique actas de socialización.	Manual de Funciones. Dec. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) Ley 87 de 1993. Norma técnica ISO 9001:2015. Otras normas específicas para los procesos.	En cumplimiento al Decreto 648 Del 2017 y 1499 del 2017, por medio de los cuales se implementa el nuevo Modelos de planeación y Gestión y se aplica en la empresa UNIMOS S.A E.S.P se procede a verificar el Manual de Procesos y procedimientos de la dependencia Talento Humano como insumo principal del modelo y de la dimensión de talento humano y se puede evidenciar que se carece de la identificación, caracterización e implementación de los diferentes procesos y procedimientos que se manejan en la oficina de talento humanos, razón por lo cual No se tiene implementado el ciclo de los procesos a seguir para la realización estandarizada de la actividades.	La identificación y caracterización de los procesos se convierte en la guía, bitácora, ruta de las organizaciones para la mejorar la consecución de los objetivos y el cumplimiento de tareas y metas previstas, en tal sentido es pertinente elaborar a la brevedad posible la implementación y caracterización delos procesos para recopilar el Manual de Procesos y Procedimientos del manual de la empresa UNIMOS S.A E.S.P como parte integral del MIPG y del S.G.C – MECI.	Inmediato	Subgerencia de Talento Humano – Oficina de Planeación.

6.2 HALLAZGOS: OPORTUNIDADES DE MEJORA

N°. DE PREGUNTA EN LA LISTA DE CHEQUEO	REQUISITO	DESCRIPCION DEL HALLAZGO	ACCION CORRECTIVA	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
6. Se han preparado, elaborado y presentado para su aprobación ante el Comité de Gestión y Desempeño, los planes institucionales y se ha socializado conforme a lo exige el decreto 612 de 2018?	Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG)	En cumplimiento al Decreto 612 de 2018 emanado del DAFP, se procedió a evaluar la actualización y ejecución de los Planes institucionales de UNIMOS S.A. E.S.P en lo corrido de la vigencia sin embargo los planes PIC y PASST están pendientes en su porcentaje de ejecución y acorde a lo corrido de la vigencia es decir NO tiene cronograma o no realizan la programación establecida en el cronograma; en este sentido se hace necesario el cumplimiento de las actividades programáticas establecidas lo que posibilitara la implementación de indicadores de gestión, para el logro de los objetivos.	Revisión del Plan de Acción de Talento Humano en el componente de Planes institucionales (PIC, PASST) y elaboración del cronograma así como su ejecución hasta finalizar la vigencia, de la misma manera la actualización y seguimiento incluyendo el porcentaje de avance de los diferentes planes institucionales de competencia de la Oficina de Talento Humano en coordinación con la oficina de Planeación y desarrollo para UNIMOS S.A. E.S.P en la vigencia 2022.	31 de diciembre del 2022	Subgerencia de Talento Humano.

<p>10. Determine en porcentaje el grado de avance en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación? <i>(Revisar plan y verificar actividades del cronograma en caso de haberse programado)</i></p>	<p>Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG)</p>	<p>En cumplimiento al Decreto 612 de 2018 emanado del DAFP, se procedió a evaluar la actualización y ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo está pendiente el cumplimiento a cabalidad del cronograma y presentar indicadores de gestión del respectivo PIC 2022.</p>	<p>Revisión, actualización y cumplimiento del Cronograma de capacitaciones, incluyendo la implementación de indicadores de gestión que posibiliten mejorar las condiciones de los trabajadores en sus diferentes niveles y perfiles.</p>	<p>30 de diciembre del 2022</p>	<p>Subgerencia de Talento Humano</p>
<p>11. Son consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo? (numeral 02 del MFCL) Verificar evidencias</p>	<p>Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG)</p>	<p>En cumplimiento al Decreto 612 de 2018 emanado del DAFP, se procedió a verificar el PIC, cronograma y las diferentes encuestas o consultas del estudio de necesidades de capacitación, incluyendo encuesta de satisfacción a los grupos de valor de UNIMOS S.A E.S.P, para determinar indicadores de gestión que mejoren los procesos de capacitación.</p>	<p>Actualización y cumplimiento del Cronograma de capacitaciones, incluyendo la implementación de indicadores de encuestas y estudio de necesidades así como también encuestas de satisfacción que permitan la implementación de indicadores de gestión en los trabajadores en sus diferentes niveles y perfiles, para mejorar las condiciones laborales cada vez más.</p>	<p>30 de diciembre del 2022</p>	<p>Subgerencia de Talento Humano</p>
<p>12. Solicitando el Plan; determine si las capacitaciones adelantadas hasta la presente fecha estaban incluidas en el PIC 2021 y si están han contribuido al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño de los puestos de trabajo?</p>	<p>Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG)</p>	<p>En cumplimiento al Decreto 612 de 2018 emanado del DAFP, se procedió a evaluar la actualización y ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo y si bien es cierto se introdujeron un aserie de capacitaciones para la empresa; NO se puede determinar el grado de satisfacción porque falta la encuesta y los indicadores de gestión que permitan medir el impacto de las mismas. En el PIC 2022.</p>	<p>Actualización del cronograma incluyendo la encuesta de satisfacción y medición del impacto del PIC en el bienestar de los trabajadores por niveles y perfiles (Formular encuesta de satisfacción e implementar indicadores de gestión).</p>	<p>30 de diciembre del 2022</p>	<p>Subgerencia de Talento Humano en coordinación con la Oficina de Planeación y Desarrollo.</p>
<p>19. Solicitando el Plan; determine si las capacitaciones adelantadas hasta la presente fecha estaban incluidas en el PIC 2021 y si están han contribuido al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño de los puestos de trabajo?</p>	<p>Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG)</p>	<p>En cumplimiento al Decreto 612 de 2018 emanado del DAFP, se procedió a evaluar la actualización y ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, sin embargo y si bien es cierto se introdujeron un aserie de capacitaciones para la empresa; NO se puede determinar el grado de satisfacción porque falta la encuesta y los indicadores de gestión que permitan medir el impactode las mismas. En el PIC 2022.</p>	<p>Actualización del cronograma incluyendo la encuesta de satisfacción y medición del impacto del PIC en el bienestar de los trabajadores por niveles y perfiles (Formular encuesta de satisfacción e implementar indicadores de gestión).</p>	<p>30 de diciembre del 2022</p>	<p>Subgerencia de Talento Humano en coordinación con la Oficina de Planeación y Desarrollo.</p>
<p>25. Se presentó el respectivo informe a gerencia dando cuenta de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño para que esta información sirva de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores</p>	<p>LEY 909 DE 2004 DEC. 1083 DE 2015 , DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) S.G.C</p>	<p>Lla evaluación de desempeño busca a que las empresas puedan desarrollar un sistema de evaluación del desempeño laboral; como sistema, que deberá ser adoptado por las entidades públicas, en este sentido se procede a verificar la evolución de desempeño aleatoriamente evidenciado que si se realizó, sin embargo no existen informes a la alta dirección para la toma de decisiones y</p>	<p>Realizar evaluación de desempeño periódico y estructurar informes que determinen la eficiencia y eficacia del talento humano a la alta dirección para la toma de decisiones frente al recurso humano utilizable.</p>	<p>30 de diciembre de 2022</p>	<p>Subgerencia de Talento Humano – alta dirección.</p>

		determinar indicadores de gestión. Se recuerda que la evolución de desempeño, sin embargo el S.G.C y el MIPG plantean implementar modelos propios de evaluación de desempeño laboral para determinar la eficiencia y eficacia del recurso humano.			
30. Como se realiza el registro de documentos y archivo en la hoja de vida de cada trabajador o funcionario del archivo de la dependencia?	LEY 594 de 2000 DEC. 1287 de 2020 , DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) S.G.C	En cumplimiento a la Ley general de archivos y demás decretos reglamentarios se procedió a revisar el archivo de gestión de T.H y verificar la gestión documental, en este sentido se pudo evidencia que el archivo de gestión y hojas de vida (Formato revisión H,V 001) está organizado y debidamente foliado, sin embargo hay que actualizar la TRD y realizar las trasferencias documentales para mejorar la gestión archivista y de esta manera delimitar el archivo de gestión; teniendo en cuenta que en la oficina de talento Humano también se archivan documentos de Control Interno Disciplinario. La organización y gestión documental es otro insumo más del MIPG contenidos en el PINAR.	Realizar acciones tendientes a mejorar el archivo de gestión uy la gestión archivista; recordemos que la gestión documental de una empresa contenida en el PINAR brinda las técnicas para administrar la documentación de una empresa ya que los documentos son el patrimonio más valioso de una organización y se debe aplicar la normatividad vigente para el manejo de la gestión documental (Ley 594 de 2000).	30 de diciembre de 2022	Subgerencia de Talento Humano – alta dirección.
34. Indique si todas las hojas de vida del personal se encuentran digitalizadas (escaneadas) y se conserva el archivo como copia de seguridad?	Ley 1712 de 2014 Ley 594 de 2000 Dec. 1287 de 2020 , Dec. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) S.G.C	En cumplimiento a la Ley general de archivos y ley de transparencia y acceso a la información pública y demás decretos reglamentarios se procedió a revisar el archivo de gestión de T.H y copias de seguridad de la información, en este sentido se pudo evidencia que el archivo de gestión y hojas de vida (Formato revisión H,V 001) está organizado y debidamente foliado, sin embargo NO existen copias de seguridad de la información referente a las hojas de vida de los funcionarios.	Las copias de seguridad hacen parte de mejorar las acciones de gestión documental y la gestión archivista; el PINAR debe contener técnicas para administrar y salvaguardar la documentación de la empresa (hojas de vida escaneadas) ante cualquier evento de pérdida de la información, inclusive se debe garantizar el acceso oportuno a la información pública (Ley 594 de 2000 – Ley 1712 de 2014).	30 de diciembre de 2022	Subgerencia de Talento Humano – alta dirección.
38. Se efectúan con regularidad exámenes ocupacionales al personal de funcionarios y trabajadores de la planta de personal de la empresa?	Manual de Funciones. Dec. 612 de 2018. DEC. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) Dec. 1072 de 2015 Dec. 052 de 2017 – Res. 0312 de 2019	A la luz del artículo 2.2.4.6.4. del Decreto 1072 del 2015, modificado por el 052 de 2017 se debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sgsst) 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»; lo que implica que se debe adelantar acciones para prevenir accidentes y mejorar la salud de los trabajadores, en este	Efectuar exámenes periódicos para prevenir sucesos negativos en la salud del recurso humano y que permita mejorar las condiciones laborales en cumplimiento de la normatividad vigente, es decir cumplir a cabalidad con el SGSST. En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los artículos 2,2,4,6,19 a 2,2,4,6,22 del Decreto 1072 de 2015, se establece la obligación del empleador de implementar el programa de salud ocupacional.	30 de diciembre de 2022	Subgerencia de Talento Humano – alta dirección.

		sentido se verifico exámenes ocupacionales inicial y final pero faltan los periódicos.			
<p>41. Evidencie la transferencia documental efectuada al archivo central de la empresa?</p> <p>/</p>	<p>Ley 594 de 2000 Dec. 1287 de 2020 , Dec. 648 DEL 2017 Y 1499 DEL 2017 (MIPG) S.G.C</p>	<p>En cumplimiento a la Ley general de archivo y demás decretos reglamentarios se procedió a revisar el archivo de gestión de la oficina de Talento Humano y verificar la transferencia documental al archivo central, sin embargo no se tiene identificado el FUIT, TRD ni la TVD de Talento Humano.</p>	<p>Las transferencias documentales se deben realizar mediante la aplicación de las Tablas de Retención Documental, TRD y Tablas de Valoración Documental, TVD vigentes y la elaboración de inventarios documentales; solo podrán transferirse los expedientes que una vez estén cerrados y legalizados.(Ley 594 de 2000 – PINAR).</p>	<p>30 de diciembre de 2022</p>	<p>Subgerencia de Talento Humano – alta dirección.</p>

7. CONCLUSIONES

En el ejercicio auditor practicado a la Oficina de Talento Humano se puede inferir que tiene debilidades y fortalezas anotadas al inicio del informe pero se tiene como premisa la elaboración del plan de mejora continua para la ejecución de acciones correctivas y preventivas con el propósito de mejorar las actividades del área y evitar la materialización del riesgo de acuerdo a la política de administración del riesgo, debemos anotar que el líder del proceso de Talento Humano pertenece a la segunda línea de defensa y debe minimizar el margen de erros en su procesos y procedimientos, se debe anotar que el PETH se viene cumpliendo en un excelente porcentaje de ejecución (80%) y brinda las mejores condiciones laborales para el equipo humano que trabaja en UNIOMOS S.A E.S.P.

Finalmente el ejercicio auditor pudo evidenciar de las 43 observaciones diseñadas mediante preguntas aleatorias al líder del proceso y con las respectivas evidencias que el **67%** que obedece a Conformidades, seguidamente del **9%** del cuestionario que corresponde a NO conformidades menores y finalmente **23%** que corresponde a Oportunidades de Mejora. Las no conformidades que apenas corresponden apenas a 4 de las 43 observaciones pueden generar situaciones de riesgo para la Empresa, por tanto se deben realizar las acciones correctivas de manera prioritaria.

8. RECOMENDACIONES

1. En referencia a los planes institucionales y en cumplimiento al Decreto 612 de 2018 se deben actualizar constantemente y publicar en la página a más tardar el 31 de enero de cada vigencia e incluso deben incorporarse o integrarse al Plan de acción de la empresa y direccionarse con los objetivos y metas del plan de desarrollo del municipio; en razón a lo expuesto se debe realizar trazabilidad a los diferentes planes que nos competen en la empresa y cumplir a cabalidad con la ejecución del cronograma de actividades programáticas descritas por la oficina de Talento Humano.
2. En el decreto 648 y 1499 de 2017 se introduce en la gestión publica el nuevo Modelo de Planeación y Gestión MIPG, donde el Manual de Procesos y Procedimientos se convierte en el insumo prioritario para la ejecución delas actividades del plan de acción de la empresa; debemos recordar además que el Manual de procesos y procedimientos



tiene como objetivo ser un instrumento de dirección para el aseguramiento de la calidad de los productos, (Leyes, control político), El Manual de procesos y procedimiento de la UNIMOS S.A E.S.E debe cubrir todos los procesos y procedimientos que actualmente se ejecutan en la entidad, es decir, debe abarcar los procesos misionales, de apoyo y estratégicos.

3. La normatividad de la evaluación de desempeño busca que las empresas puedan desarrollar un sistema de evaluación del desempeño laboral como sistema, este sistema de evaluación podrá ser adoptado por la entidad mientras se desarrolla e implementa un sistema oficial y legalizado para evaluar al personal en los términos previstos en la norma.

4. Indiscutiblemente se hace necesario la implementación de las TRD, TVD, FUIT en cada dependencia por parte de la oficina de Archivo con el propósito de mejorar la gestión documental y archivista de la empresa; esto se refleja en el cumplimiento del PINAR que hace parte integral del Talento Humano PETH y que también es un componente más del nuevo modelo de gestión MIPG que se está implementando en la empresa UNIMOS S.A E.S.P.

5. Se debe desarrollar, implementar y registrar indicadores de gestión para medir el impacto de las actividades programáticas de acuerdo al plan de acción en cada dependencia y poder medir la eficiencia y eficacia y efectividad de los planes.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Juan A. Vargas".

JUAN ALBERTO VARGAS ARCINIEGAS

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

AUIDTOR ISO-MIPG

UNIMOS S.A. E.S.P.

Elaboró y revisó: Esp. Juan A. Vargas.