

INFORME EJECUTIVO

AUDITORIA AL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

PERIODO DE EJECUCIÓN: Entre los días 09 y el 31 de marzo del 2020, se llevó a cabo la Auditoria al Proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Secretaría General de la vigencia 2019 y a corte de 29 de febrero 2020, de acuerdo con lo programado en el Plan Anual de Auditoría para el 2020.

OBJETIVO GENERAL: Verificar la aplicación adecuada de controles claves definidos para el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano, en lo referido a la gestión organizacional de los servidores públicos de la Entidad y la identificación y alineación de estrategias para generar transformación cultural y organizacional en el logro de los objetivos y metas institucionales.

Así como, establecer el estado de avance y cumplimiento de las actividades definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2019 y a corte del 29 de febrero del 2020.

ALCANCE: El alcance se define de acuerdo con las actividades a verificar y el periodo de tiempo en el que se desarrollaron las mismas así:

Mediante la selección de una muestra de controles establecidos en el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano, verificar los registros y soportes generados para el período comprendido entre la vigencia 2019 y a corte del 29 de febrero 2020.

Revisar de manera aleatoria los documentos soportes de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, correspondiente a la vigencia 2019.

EQUIPO AUDITOR

Jefe Oficina de Control Interno – Jorge Gómez Quintero y Profesional Especializado Oficina de Control Interno – Dámaris Sánchez Salamanca.

METODOLOGIA APLICADA: Para el desarrollo de la auditoria del Proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Secretaría General correspondiente al 31 de diciembre de 2019 y corte del 29 de febrero 2020, se aplicaron las técnicas de auditoria internacionalmente aceptadas mediante análisis, revisión aleatoria de documentos soporte del cumplimiento de actividades y verificación de la gestión.

LIMITANTES DE AUDITORIA: En atención a los lineamientos dados por la administración Distrital en el Decreto 090 de 2020 y de Gobierno Nacional en el Decreto 457 de 2020, producto de la emergencia sanitaria presentada en la República de Colombia, para el ejercicio del proceso auditor tuvo factores que limitaron el poder efectuar pruebas *in situ* y cumplir con la revisión programada a los procedimientos, debido a la confidencialidad y custodia que requiere la información como: i) Gestión de situaciones administrativas y Gabinete, ii) Gestión de relaciones laborales, iii) Gestión de Bienestar e incentivos y iv) Gestión de nómina. Estos temas quedan sujetos de revisión y pendientes para abordar en próximas evaluaciones.

PRINCIPALES REFERENTES NORMATIVOS

- Ley 50 de 1990 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 4 de 1992 Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones

sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el Artículo 150, numeral 19, literales e y f de la Constitución Política de Colombia 1991

- Ley 443 de 1998 por lo cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones
- Ley 734 de 2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
- Ley 909 de 2004: Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 2755 de 1966: Por el cual se reglamenta el parágrafo 3o. del artículo 13 de la Ley 6a. de 1945 en cuanto a la cesantía parcial de los trabajadores oficiales (empleados y obreros).
- Decreto 3135 de 1968: Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
- Decreto 1083 de 2015 modificado por el 648 de 2017
- Gestión de Bienestar e Incentivos 2211300-PR-163
- Gestión del conocimiento y la innovación 2211300-PR-164
- Gestión de situaciones administrativas y Gabinete 2211300-PR-168
- Gestión de relaciones laborales 2211300-PR-174
- Gestión de nómina 2211300-PR-177
- Gestión del desempeño 2211300-PR-260
- Gestión Organizacional 2211300-PR-221

CONCLUSIÓN Y OPORTUNIDADES DE MEJORA RESULTADO DE LA AUDITORÍA PRACTICADA

Conclusión

Como resultado de la auditoría realizada al Proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Secretaría General, se estableció en términos generales la adecuada aplicación de las políticas y controles, relacionados con los procesos de plan estratégico de talento humano, plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos, gestión del desempeño y plan institucional de capacitación, cuya finalidad tiene de contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales y a la cultura de trabajo en equipo a través de buenas prácticas y acciones.

Sin perjuicio del cumplimiento observado producto de la evaluación practicada, se presentó el resultado obtenido en informe preliminar a la Dirección de Talento Humano mediante radicado 3-2020-8543 de 30 de marzo de 2020, en el cual se plantearon tres (3) oportunidades de mejora - OM, de las cuales, mediante previo análisis y aceptación del contenido de este informe en la etapa de cierre de la auditoría, esa Dirección acogió la oportunidad de mejora No 2, definió la acción para y se aprobó el plan de mejoramiento para esta, dirigido a la mejora continua del proceso y registrada en el módulo de Planes de Mejora por la Oficina de Control Interno, para efectos de llevar a cabo el seguimiento mensual de su avance. Las pertenecientes a oportunidades de mejora números 1 y 3, tiene previsto implementarlas por su condición para la vigencia 2021, más adelantan de describen en detalle.

A continuación, se describe aspectos observados y las recomendaciones formuladas producto de la auditoría practicada al Proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano:

1. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Seguimiento y Evaluación: En lo que respecta al seguimiento y medición establecido en el plan del numeral 7 “*medición de la ejecución y efectividad del plan*” del Plan Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos y 11.3 “*seguimiento y evaluación*” del Plan Institucional de Capacitación, se encontró el siguiente resultado de los indicadores para la vigencia 2019; Porcentaje de cargos provistos con el 94%, Actividades del

PIC desarrolladas en un 100%, Presupuesto de capacitación ejecutado en 100% y Contribución a la mejora del desempeño laboral 92%.

Oportunidad de Mejora No 1

Sin perjuicio del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano el cual fue del 100% para la vigencia 2019 y de los factores del plan, la Oficina de Control Interno puso a consideración de la Dirección de Talento Humano que el resultado de los indicadores i) Porcentaje de cargos provistos, ii) Presupuesto de capacitación ejecutado y iii) Contribución a la mejora del desempeño laboral, estén integrados de tal manera que, muestre fácilmente el resultado consolidado del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano y sirva de utilidad para fortalecer los controles de la gestión.

2. GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

En lo referido a la verificación del cumplimiento del Plan Anual de Vacantes de la Secretaría General, se observó que el porcentaje de provisión de vacantes a corte 31 de diciembre 2018 y en el 2019 de la planta global fue del 89% y del 94% respectivamente.

Con relación en los empleos de carácter temporal, la provisión de vacantes disminuyó en el 9% respecto a lo registrado en la vigencia 2018; debido a que a finales del II semestre de 2019, se presentó la renuncia de 10 profesionales y 3 técnicos; las cuales no fueron posible proveer por temas de eficiencia operativa y financiera tales como: i) fecha de finalización de la planta temporal, ii) tiempo del proceso de convocatoria y iii) asignación presupuestal.

3. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Revisada la gestión del desempeño desarrollada para la vigencia 2019, se observó que el resultado de la gestión fue sobresaliente con el 92%, satisfactorio 7% y no satisfactorio del 1%, el cual reflejó aumento del 14% con respecto a la vigencia 2018. En lo referido a contar con el resultado de la vigencia 2019, este se encuentra previsto para el 30 de abril de 2020.

En lo referente a la revisión de la actividad *“verificación inicial de las disposiciones legales o reglamentación en materia de Gestión del Desempeño”* del procedimiento 2211300-PR-260 *“Gestión del desempeño”*, se encontró que esta no tiene contemplado un registro de cumplimiento.

Oportunidad de Mejora No 2

Con respecto al procedimiento 2211300-PR-260 *“Gestión del desempeño”*, se recomendó revisar y verificar la pertinencia de incluir como registro de cumplimiento, la actualización del procedimiento y/o los seguimientos que se realizan en los subcomités de autocontrol y/o notificaciones recibidas a través de los medios oficiales del Distrito, respecto a los cambios dados en la normatividad.

4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

Plan Institucional de Capacitación:

En lo referido al cumplimiento del PIC para la vigencia 2019, se evidenció la programación de 43 ejes temáticos, los cuales fueron cubiertos con la ejecución de 89 actividades de capacitación, el cual logró un cumplimiento satisfactorio del 100%.

Sin perjuicio del cumplimiento del plan se observó que el índice promedio de participación fue del 93,10% y el índice promedio de la evaluación de conocimiento fue del 68%, donde participaron los servidores a nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

Oportunidad de Mejora No 3

Sin perjuicio del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación el cual obtuvo un cumplimiento satisfactorio del 100%, la Oficina de Control Interno sometió a consideración la ampliación del seguimiento del plan respecto al resultado del índice del conocimiento, con el fin de proporcionar acompañamiento a los servidores que presentan bajo nivel de aprendizaje y garantizar que las herramientas utilizadas sean efectivas.

Elaboró: Dámaris Sánchez Salamanca – Profesional Especializado

Revisó: Jorge Eliecer Gómez Quintero – Jefe de Oficina de Control Interno