



“ITFIP” INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR



INFORME DE AUDITORIA

Versión: 1	Página: 1 de 7	Informe No.01	Código: F16-OBL03
-------------------	-----------------------	----------------------	--------------------------

PROCESO AUDITADO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Fecha: septiembre 20 /2022

1. Responsable del Proceso:

Gloria Inés Olaya Urueña

2. Equipo Auditor:

Erley Ricardo Parra Rojas

María Camila Herrera Rojas

Valentina Sandoval Leonel

3. OBJETIVO:

Evaluar la aplicabilidad y cumplimiento de los procedimientos establecidos para el proceso y constatar la efectividad y eficacia de los procesos.

4. ALCANCE DE LA AUDITORIA:

La Auditoría aplica a todo el proceso y procedimiento de gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo.

5. PERSONAL ENTREVISTADO

Gloria Inés Olaya Urueña Coordinadora

Nelson Humberto Ramírez – Funcionario De T.H.

María Doris Ortiz – Funcionaria De T.H

Gustavo Willy Trujillo

Edgar Gómez



“ITFIP” INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR



INFORME DE AUDITORIA

Versión: 1	Página: 2 de 7	Informe No.01	Código: F16-OBL03
-------------------	-----------------------	----------------------	--------------------------

Ingrid Valdelamar

Alberto Aranda

6. DOCUMENTACION ANALIZADA

Procedimientos que aplican al proceso, Plan Institucional de Capacitación PIC, Actualización de Riesgos, Evaluaciones de Desempeño, Acuerdos de Gestión, SIGEP, Hoja de vida de funcionarios, Plan Estratégico de Talento Humano, Sistema de Salud y seguridad del Trabajo, Autodiagnóstico y estrategias, Plan de emergencias, Software de nómina, matrices de Riesgos Acciones correctivas y de Mejora.

7. FORTALEZAS.

- Se destaca el compromiso y conocimiento de los procedimientos y normatividad vigente sobre el proceso de Talento Humano por parte de la coordinadora y líder del proceso, doctora Gloria Inés Olaya.
- Durante el proceso auditor se evidenció la disposición en la entrega de la información por parte de la Coordinadora y su equipo de trabajo al brindar la atención e información requerida por los auditores.
- Se observa el compromiso de la oficina de Talento Humano por dar cumplimiento a las normas, cronogramas y demás actividades establecidas en el proceso tanto internos como de los entes externos. Entre ellos el informe de ley de cuotas, plan de vacantes, evaluaciones de desempeño
- Gestión periódica con solicitudes a los líderes de los procesos responsables para dar cumplimiento a los procedimientos que lidera el área de Talento



“ITFIP” INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR



INFORME DE AUDITORIA

Versión: 1	Página: 3 de 7	Informe No.01	Código: F16-OBL03
-------------------	-----------------------	----------------------	--------------------------

Humano como son: Acuerdos de Gestión y sus respectivos seguimientos, Informes Plan Institucional de Capacitación y Evaluación de desempeño.

- El cumplimiento de las acciones del Plan estratégico de Talento Humano en el primer semestre lo que contribuye a la misión Institucional y buenos resultados en la evaluación del FURAG.
- La sensibilización y socialización del código de integridad de la Institución a los funcionarios administrativos y docentes generando apropiación del cómo debemos ser y actuar como servidores públicos ante nuestros clientes y la comunidad en general
- El cumplimiento de las metas proyectada según la medición a junio 30 de los indicadores de gestión evidenciándose la eficiencia en el desempeño del proceso de Gestión de Talento Humano relacionado con la evaluación de desempeño y clima organizacional.
- La gestión de la líder del proceso en la actualización de los procedimientos de reporte de cesantías al FNA, Planilla única de aportes en línea y liquidaciones de nómina con la implementación de la plataforma de nómina, observando que el efectivo control y revisión de los procedimientos con las actividades y responsabilidades diarias del proceso de Gestión de Talento Humano.

8. HALLAZGOS.

HALLAZGO No.1

Incumplimiento parcial en el procedimiento “EXAMENES OCUPACIONALES PERSONAL DE PLANTA” código M-GTH-30, Se evidencia que el área de Salud y seguridad en el Trabajo no efectuó el examen periódico a los



“ITFIP” INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR



INFORME DE AUDITORIA

Versión: 1	Página: 4 de 7	Informe No.01	Código: F16-OBL03
-------------------	-----------------------	----------------------	--------------------------

funcionarios administrativos y docentes en la vigencia 2021 ni en los 9 meses de la vigencia 2022. Por lo anterior no se tiene claridad de las condiciones de salud de los funcionarios generando fallas en la identificación preventiva de posibles alteraciones temporales, permanentes y agravadas del estado de salud de los empleados ocasionadas por la labor o exposición al medio ambiente del trabajo.

9. ACCIONES DE MEJORA.

- **ACCIÓN DE MEJORA No. 1**

Requerir a los líderes de los procesos que tienen a cargo funcionarios administrativos en provisionalidad realizar la evaluación de desempeño periódicamente en razón que se requiere dar cumplimiento a la norma ISO 9001:2015 en lo referente a la “evaluación periódica a todo el personal que integra la Institución”, lo anterior para identificar las fortalezas y debilidades que conlleven a prestar un servicio efectivo y con calidad. No obstante, este procedimiento es transversal y se requiere del apoyo de los líderes de los procesos

- **ACCIÓN DE MEJORA No. 2**

Sensibilizar periódicamente a los gerentes públicos, la importancia de remitir los Acuerdos de Gestión una vez se encuentren concertados y con los seguimientos que exige la Ley. Lo anterior debido que, a la fecha de la auditoría, la oficina de Talento Humano no reposa los acuerdos de gestión de los 3 decanos y los dos Vicerrectores de la vigencia 2022.

- **ACCIÓN DE MEJORA No. 3**

La implementación del módulo expedición de certificaciones laborales de los funcionarios a través de la plataforma de nómina con el fin que el funcionario



“ITFIP” INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR



INFORME DE AUDITORIA

Versión: 1	Página: 5 de 7	Informe No.01	Código: F16-OBL03
------------	----------------	---------------	-------------------

responsable utilice el sistema para agilizar el procedimiento para hacer entrega de las certificaciones de manera pronta, cumplida y eficaz.

- **ACCIÓN DE MEJORA No. 4**

Se recomienda expedir circular a los funcionarios administrativos y docentes informando la obligatoriedad de entregar las incapacidades medicas al área de Gestión de Talento Humano debido a que se presenta demoras u omisión en la entrega der las incapacidades médicas, generando un posible detrimento patrimonal a la entidad, puesto que se pagaría un salario completo por días de incapacidad que debería cancelar la EPS de cada funcionario y así mismo dificultad la elaboración del diagnóstico de condiciones de salud en la vigencia 2022

- **ACCIÓN DE MEJORA No. 5**

Se recomienda al equipo de trabajo de Salud, Seguridad en el Trabajo gestionar incentivos a la comunidad administrativa y docente del ITFIP para hacer parte del grupo de brigadistas, debido que actualmente la Institución cuenta con un personal reducido para la atención de primeros auxilios ante una situación de emergencia y así mismo dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 ARTÍCULO 2.2.4.6.20, numeral 11 que establece lo siguiente:

“Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos: Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.”

- **ACCIÓN DE MEJORA No. 6**

Se recomienda revisar el Plan de emergencia de la Institución enviado por el área de seguridad y salud en el trabajo, se observa que el documento aparece



“ITFIP” INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR



INFORME DE AUDITORIA

Versión: 1	Página: 6 de 7	Informe No.01	Código: F16-OBL03
-------------------	-----------------------	----------------------	--------------------------

con fecha de abril de 2020 y no de la vigencia 2022, se adjunta imagen en los anexos.

10. CONCLUSIÓN GENERAL

Como resultado final de la Auditoría de Gestión practicada al proceso de Talento Humano, se evidencia que para la actual vigencia el proceso presenta una inconformidad relacionada en la programación y ejecución de los exámenes periódicos de salud ocupacional, lo anterior puede generar posibles sanciones por incumplimiento a la normatividad vigente; no obstante se reconoce el esfuerzo que hace la líder y sus colaboradores del proceso, de otro lado se observa en la auditoría que varios procedimientos son transversales y requieren del apoyo de la alta dirección y demás líderes de los procesos para dar cumplimiento a los planes de acción y procedimientos que direcciona la oficina de Talento Humano. Es necesario que el proceso elabore las acciones correctivas y de mejora que considere necesarias a fin de erradicar las causas que generaron los hallazgos que se presentaron en el presente informe.

APROBADO POR:


Erley Ricardo Parra Rojas.

ACEPTADO POR:

Gloria Inés Olaya Urueña

INFORME DE AUDITORIA

Versión: 1

Página: 7 de 7

Informe No.01

Código: F16-OBL03

ANEXOS

Imagen evidencias de contratistas con ARL

Se evidencia que todos los contratistas de la institucion, estan afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

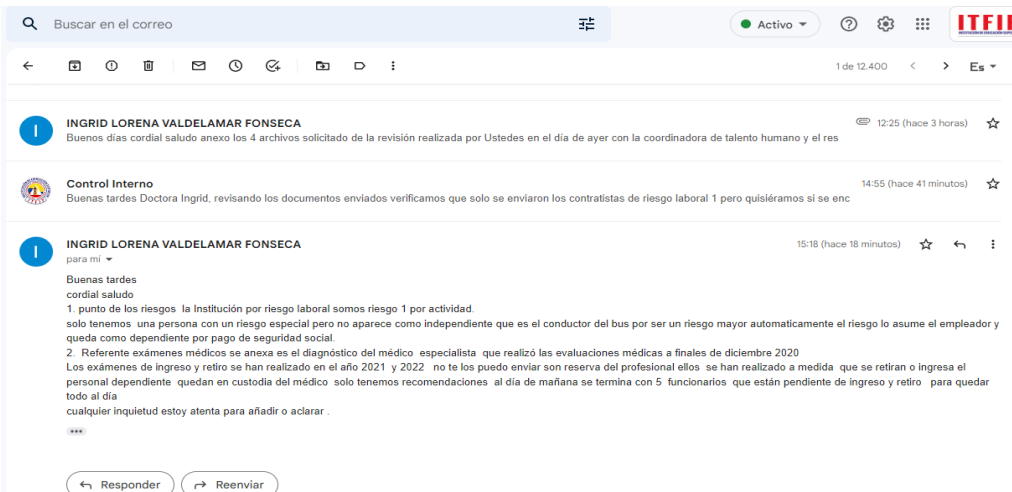
[illegible]

Imagen del plan de emergencias

Se evidencia que el plan de emergencia enviado por el área de seguridad y salud en el trabajo es de abril de 2020 y no del año 2022.



INFORME DE AUDITORIA

[illegible]