

INFORME AUDITORÍA O SEGUIMIENTO

Fecha: 15 de diciembre del 2023

Ciudad: Acacias – Meta

Nombre de Auditoría: Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.

Vigencia de Auditoría: Segundo semestre de 2023.

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, por tanto, la importancia de contar con un personal idóneo, capacitado y presto a atender las necesidades de la comunidad.

La Alcaldía de Acacias - Meta, a través de la Oficina de Control Interno, ha diseñado las estrategias de consultoría, asesoramiento y seguimiento a los procesos y procedimientos ejecutados por el área de Recurso Humano, con el fin de emitir recomendaciones orientadas al mejoramiento permanente de su labor administrativa.

El presente seguimiento se realiza a los procesos de Talento Humano tales como el Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de Bienestar Social e Incentivos y Clima Organizacional. Estos procesos son desarrollados por la oficina de Recurso Humano y liderados por la Secretaría Administrativa y Financiera.

1. Objetivo General

Evaluar y analizar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano a cargo de la Secretaría Administrativa y Financiera/Talento Humano para la vigencia del segundo semestre de 2023.

2. Objetivos Específicos

- Comprobar el cumplimiento del cronograma de capacitaciones acorde al Plan Institucional de Capacitación.
- Constatar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal.
- Verificar el cumplimiento de la evaluación de clima organizacional.

- Analizar las acciones tomadas frente a las inconformidades de los funcionarios por sus elementos y lugar de trabajo.

3. Alcance

El seguimiento se realiza al Plan Estratégico de Talento Humano liderado por la Secretaría Administrativa y Financiera en su proceso de Talento Humano durante la vigencia del segundo semestre de 2023. Igualmente se verifica la ejecución de los procedimientos establecidos y la revisión de los soportes físicos y digitales que reposan en la Secretaría confrontados con el cumplimiento de la normatividad vigente.

4. Metodología

El seguimiento se desarrolló a partir de la planeación de un cuestionario, el cual se diseñó para abordar de manera integral los procesos que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano; de igual modo, se efectuó una revisión documental a la información allegada por la líder del proceso auditado, con el fin de verificar y evaluar el desarrollo de las actividades, procedimientos, cumplimiento de la normatividad y expediente documental que soporten las actuaciones administrativas que desarrolla el área de Recurso Humano.

5. Resultados

Capacitaciones

De acuerdo a la información allegada para el periodo comprendido entre el 01 de julio al 30 de noviembre de 2023, se evidencia la ejecución de nueve (9) capacitaciones con las siguientes características:

TEMA DE CAPACITACION	DIRIGIDO A	FECHA	RECURSOS ASIGNADOS	ENTIDAD	NUMERO DE ASISTENTES
Capacitación virtual, formularios de google	Funcionarios y contratistas Alcaldía	25/07/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	16
Capacitación actualizate en google workspace	Funcionarios y contratistas Alcaldía	29/08/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	32
Capacitación brigadas de emergencia	Funcionarios y contratistas Alcaldía	22/09/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	19
Capacitación fundamentos looker studio	Funcionarios y contratistas Alcaldía	19/09/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	15
Capacitación actos y condiciones inseguras	Funcionarios y contratistas Alcaldía	27/09/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	10
Capacitación riesgos locativos	Funcionarios y contratistas Alcaldía	29/09/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	6

Capacitación reintroducción del sistema integrado de gestión SIG - MIPG	Funcionarios y contratistas Alcaldía	26/10/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	209
Capacitación microsoft excel práctico	Funcionarios y contratistas Alcaldía	27/10/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	22
Capacitación virtual seguridad informática	Funcionarios y contratistas Alcaldía	29/11/2023	\$ 0	Alcaldía de Acacias	14

Con base en la información anterior, la oficina de control interno observó que la capacitación virtual sobre la reintroducción del sistema integrado de gestión realizada el 26 de octubre de 2023 tuvo la mayor participación con doscientos nueve (209) asistentes, teniendo en cuenta.

Respecto a los costos de capacitación, se evidencia que para las nueve (9) capacitaciones no tuvieron costo alguno.

Finalmente, se valida la participación mediante listas de asistencias y diligenciamiento de formularios en google, así mismo, se evidencia que no se ejecutaron contratos para llevar a cabo las capacitaciones. Por tanto, se infiere que la Oficina de Recurso Humano está dando cumplimiento al cronograma del Plan Institucional de Capacitaciones.

Bienestar Social

Para el segundo semestre de 2023 la Oficina de Recurso Humano adelantó las siguientes actividades en cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023:

FECHA	EVENTO	LUGAR	COSTO TOTAL
5/07/2023	Taller experiencial el secreto para un ambiente laboral favorable	Antigua normal superior de Acacias	\$ 0
1/09/2023	Caminata (Carrera de Observación)	Parque principal de Acacias	\$ 4.280.400
09,10,11,16,17 y 18 noviembre de 2023	Actividad de bienestar - promoción turística Boyacá	Municipio de Boyacá	\$ 121.062.800
TOTAL			\$ 125.343.200

Se puede constatar que se ejecutaron contratos por un valor total de **\$ 125'343.200** para llevar a cabo estas actividades de bienestar social.

Así mismo, se evidencia los estímulos de felicitación a funcionarios por motivo de cumpleaños.

Gestión de solicitudes de los funcionarios

De acuerdo a las quejas y/o inconformidades de los funcionarios respecto a los elementos y equipos de sus puestos de trabajo a la oficina de Recurso Humano no allegaron peticiones; es pertinente señalar que la oficina no tiene facultad y/o competencia para dar trámite a estas peticiones, por lo tanto todo se da traslado a la Secretaria Administrativa y Financiera.

Clima Organizacional

En cuanto a las actividades realizadas para la medición de clima laboral, con base a la información reportada desde el proceso de gestión de talento humano, se realizó una encuesta a los ciento cuarenta y nueve (149), donde se evidenció la participación de ciento cuarenta y tres (43), representando el 96% del total de los funcionarios, resultado de esta actividad la oficina de recurso humano obtuvo las siguientes conclusiones.

IMAGEN 1. Conclusiones del informe del reporte de resultados de la medición del clima laboral

7. CONCLUSIONES

- El clima laboral se refiere a cómo los empleados perciban su entorno de trabajo y cómo esta percepción afecta tanto de manera positiva como negativa a su desempeño y productividad. Esta dinámica interna también tiene un impacto en la estabilidad económica y social de los individuos lo que subraya la importancia de evaluar y comprender el estado del clima laboral en una organización.
- De acuerdo con el resultado global, mostró una gran tendencia de percepciones positivas sobre las variables evaluadas. De manera que, es de aclarar que se logró la participación el 96% (143) de los funcionarios de la Entidad, sin embargo, al ser una participación alta, al momento de la aplicación, se evidenció una apatía a participar, una falta de interés y un desentendimiento por parte de los funcionarios, lo que puede ser un síntoma de la poca credibilidad, bajo liderazgo y falta de confianza en el cambio. Por esta razón, es importante realizar intervenciones que generen cambios y muestre el interés por parte de los servidores públicos al momento de participar en actividades que sean en beneficio de la Entidad.
- Con los resultados arrojados, se busca realizar un plan de acción que permita fortalecer las variables con más afectación y fortalecer los ítems que hasta la fecha tienen un buen desempeño. Dicho plan necesita la gestión de directivos y el compromiso de los servidores públicos para mejorar la calidad de vida en su lugar de trabajo, buscando a demás que el cambio no solo sea percibido por los empleados, sino también por la comunidad en general que requieren sus servicios.
- La calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en ella. Por ello los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que se llevan a cabo internamente para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y la contribución que estos hacen hacia la Entidad, generando en esta un ambiente de mayor confianza y respeto mutuo y profesional.

(captura imagen extraída del informe del reporte de resultados de clima laboral, autoría: Valeria Michelle Baquero Guerrero, profesional de apoyo a la oficina de recurso humano.)

6. Conclusiones

- A. Se evidencia cumplimiento al cronograma del Plan de Capacitaciones.
- B. Se observa que el área de Recurso Humano adelanto actividades lúdicas que fomentan la interacción entre los servidores públicos de la Entidad.
- C. Se evidencia una efectiva gestión para resolver las solicitudes de los funcionarios de la Entidad, respecto a los elementos y equipos de su puesto de trabajo.

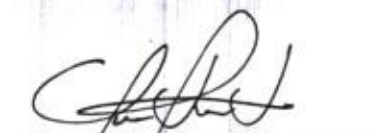
7. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados anteriores la Oficina de Control Interno se permite hacer las siguientes recomendaciones:


- A. Se sugiere realizar encuestas o caracterización de temas de capacitaciones para garantizar que el tema a exponer sea de interés a los funcionarios y así poder garantizar mayor asistencia a los eventos programados.
- B. Se sugiere solicitar de manera escrita mayor compromiso y responsabilidad a los secretarios de Despacho y jefes de Oficina para aumentar la asistencia y participación a las capacitaciones y actividades desarrolladas por el área de Recurso Humano, puesto que, es un deber del servidor público estar en constante mejoramiento de todas sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desarrollo profesional y personal.
- C. Se recomienda crear procesos de adaptación e integración del servidor público en la Entidad.



DORA PATRICIA MORENO REYES
Jefe de Oficina Control Interno



CAMILO VEGA VASQUEZ
Profesional de apoyo OCI

Proyecto: Camilo Vega Vasquez - Apoyo profesional en OCI. 
Revisó: Dora Patricia Moreno Reyes - Jefe de Oficina de Control Interno.