INFORME AUDITORÍA O SEGUIMIENTO

Fecha: 09 de julio de 2020

Ciudad: Acacías – Meta

Nombre de Auditoría / Seguimiento: Seguimiento al cumplimiento de la Evaluación de la Clima Organizacional de la Alcaldía Municipal de Acacías-Meta.

Vigencia de Auditoría / Seguimiento: Primer Semestre de 2020.

Introducción

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al Clima Organizacional de la Alcaldía, con el fin de dar cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 24; el cual establece que se deben implementar programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados. En este orden, el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 y el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 reglamentan que se debe medir el clima laboral al menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención con el fin de mantener niveles adecuados de calidad laboral. Por tanto, para la Oficina de Control Interno es de vital importancia corroborar el cumplimiento de las actividades de Clima organizacional de la Alcaldía Municipal para la vigencia 2020 y que las actividades impartidas durante el primer semestre de la vigencia tengan impactos positivos en el clima laboral de los servidores públicos.

1. Objetivo General

Verificar el cumplimiento de las actividades de Clima Laboral durante el primer semestre de 2020.

2. Objetivos Específicos

- Cotejar el grado de cumplimiento de las actividades adelantadas en pro del Clima Organizacional.
- Verificar las actividades de preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar falencias en el desarrollo de las actividades de Clima Organizacional.
- Sugerir mejoras al desarrollo de las actividades de Clima Organizacional.

3. Alcance

La Oficina de Control Interno verificará y apoyará el desarrollo de las actividades de Clima Organizacional para la vigencia 2020 conforme a las disposiciones del Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 1227 de 2005.

4. Metodología

La Oficina de Control Interno en oficio emitido el 30 de Junio de 2020 a la Secretaría Administrativa y Financiera, solicita la información y evidencia pertinente para realizar un seguimiento completo a la medición del Clima Laboral de la Administración Central. Con base en estas evidencias se da cumplimiento al alcance y objetivo general del presente informe.

5. Verificación de los Planes de Mejoramiento Internos y Externos de Vigencia Anteriores

N/A.

6. Verificación del Mapa de Riesgos del Proceso Auditado

Para el proceso de apoyo de Talento Humano se presentan riesgos de gestión referente a la falta de medición del Clima Organizacional y ausencia de actividades de fortalecimiento del Clima Organizacional.

7. Resultados

De acuerdo con la información y evidencias allegadas por la Secretaría Administrativa y Financiera se encontró lo siguiente:

- No se celebraron contratos con agentes externos para fomentar el clima organizacional durante el primer semestre de 2020.

- Se evidencia que mediante circular interna No 019 emitida por la Secretaría Administrativa y Financiera, se programa una serie de capacitaciones virtuales relacionadas al Clima Organizacional y Bienestar Social, organizadas por la Oficina de Talento Humano para todos los servidores públicos de la Administración Central, las cuales tuvieron como fecha de inicio el martes 02 de junio de 2020 y finalizaron el viernes 10 de julio de 2020. En total fueron siete (07) temas los que se abordaron en las capacitaciones:

- Importancia de la Comunicación Asertiva en el ámbito laboral y en el hogar a causa del Covid-19. El papel de cada individuo en la organización y fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la coyuntura del Covid-19.
- Trabajo en equipo en la emergencia sanitaria a causa del Covid-19.
- Manejo de estrés en el ámbito laboral y familiar a causa de la pandemia.
- Síndrome de burnout y violencia en el trabajo.

- Inteligencia emocional y control de pensamientos. Beneficios de compartir en familia en tiempos de emergencia a causa del Covid-19.
- Beneficios del teletrabajo, comparación con los países más desarrollados del mundo y sus formas de implementación.
- Cómo adaptarse a los cambios laborales en los que los funcionarios se ven inmersos a causa de la pandemia por la cual se está atravesando.

- Se observa que en el primer semestre de 2020 se retiraron del servicio dos funcionarios públicos por motivo de pensión, Esther Ladino Guevara (renunció el 30 de marzo) y Ligia Nieto (renunció el 15 de mayo). De igual modo, se evidencia la realización de capacitaciones y acompañamiento como preparación para su retiro.

8. Hallazgos Negativos

N/A.

9. Hallazgos Positivos

La Secretaría Administrativa y Financiera allegó la información con las evidencias del cumplimiento de las actividades adelantadas para mejorar el Clima Organizacional

10. Oportunidades o Acciones de Mejora

Teniendo en cuenta los resultados anteriores la Oficina de Control Interno se permite hacer las siguientes Oportunidades o Acciones de Mejora:

- ✓ Seguir manteniendo al día los soportes de las actividades y capacitaciones que sustentan el mantenimiento de los niveles de Clima Organizacional.
- ✓ Como las capacitaciones se están realizando de manera virtual, se sugiere desarrollar métodos audiovisuales y didácticos para captar en mayor medida la atención del servidor público e involucrarlos en el transcurso de la capacitación.
- ✓ Realizar una encuesta de percepción del Clima Laboral a los funcionarios públicos de la Administración Central.

Ana Lucía Baquero Soler
Jefe de Oficina Control Interno

Diego Fernando Morales Mendieta
Responsable de Auditoria / Seguimiento

Proyecto: Diego Fernando Morales Mendieta. Profesional de Apoyo en OCI.
Revisó: Ana Lucía Baquero Soler. Jefe de Oficina en Control Interno