

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA

INFORME PRELIMINAR

INFORME DEFINITIVO

<b>MÉTODO DE AUDITORÍA:</b>	
Presencial ( X )	Remota ( )
Combinada ( )	
<b>NOMBRE DE LA AUDITORÍA:</b> Gestión del Talento Humano	<b>NÚMERO DE LA AUDITORÍA:</b> N° 3
<b>OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:</b> Verificar el cumplimiento de los requisitos relevantes del sistema de Gestión de Calidad con base en la norma internacional ISO 9001:2015 y el MIPG aplicables al proceso de Gestión del Talento Humano.	<b>FECHA DE ELABORACIÓN DEL INFORME:</b> 04/10/2024
<b>ALCANCE AUDITORÍA:</b> Caracterización, Procedimientos, Instructivos, Plan de mejoramiento de auditoria 2023, indicadores, matriz de riesgos, acciones correctivas, preventivas y de mejora y avances MIPG.	
<b>CRITERIOS:</b> Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión e información documentada por parte del proceso.	
<b>LÍDER DE PROCESO:</b> Andrés Camilo Berrío Rodríguez	

Reunión de Apertura:						Ejecución de la Auditoría:				Reunión de Cierre:					
Día	26	Mes	09	Año	2024	Desde	26/09/2024	Hasta	26/09/2024	Día	26	Mes	09	Año	2024
							D / M / A		D / M / A						

### Equipo auditor (Nombre, cargo y dependencia)

**NOMBRE DEL AUDITOR LÍDER:** Erica Avendaño Pérez, Contratistas Financiera, Dirección Administrativa y Financiera.

**NOMBRE DEL AUDITOR INTERNO ACOMPAÑANTE:** Sara Baena, Profesional Universitaria, Dirección de Planeación.

--

### RESULTADOS DE LA AUDITORÍA:

No.	ASPECTOS FAVORABLES
1	Es de resaltar que el proceso de Gestión del Talento Humano continúa mostrando un interés en trabajar por la mejora continua, contribuyendo a través de sus programas y estrategias en el fomento del bienestar de los servidores de la organización, resaltando variables de gran importancia al interior como satisfacción y sentido de pertenencia, por medio de la implementación de actividades que contribuyen al fortalecimiento personal, profesional, laboral y de trabajo en equipo que aportan valor y articulación entre los diferentes procesos de la entidad.

Nro.	NO CONFORMIDADES
1	En el desarrollo de los puntos planeados para la Auditoría, no se identifican No Conformidades.

Nro.	OBSERVACIONES
1	<p>En la verificación de información del procedimiento de Viajes GTH-PR-08 V02, se tomó como referencia la solicitud de gastos de viaje realizada por el Contratista Darwin Felipe Pulgarín Correa, el cual fue enviada el día 25 de septiembre de 2024 y la comisión se efectuó este mismo día de manera extemporánea.</p> <p>Por lo cual en el procedimiento GTH-PR-08 V02, es conveniente establecer el tiempo de envío de las solicitudes de comisión cuando no están previamente identificadas en las necesidades de viajes de trabajo, articulado con el procedimiento de administración del transporte GBS-PR-04.</p> <p>En el reconocimiento del pago de viáticos de la Funcionaria Gisela Ramírez, no se identificó evidencia probatoria documental de carácter representativo de la visita, tales como registro fotográfico, acta de reunión o constancia física firmada por el funcionario o usuario que haya recibido la visita del contratista o empleado en misión.</p> <p>Todo lo anterior puede representar probabilidad de incumplimiento del literal D del numeral 8.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015: <i>d) la implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios.</i></p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA

2	<p>GTH-PR-07 V03 Procedimiento de Evaluaciones de Desempeño establece en su numeral 2. Programación Evaluación del Desempeño Anual, cuya planeación se encuentra estipulada en la Circular No 26 del 23 de agosto de 2024, con fechas establecidas para la realización de las evaluaciones de desempeño mediante la metodología de 360°: autoevaluación, evaluación del par y evaluación del líder.</p> <p>Al realizar la revisión del cumplimiento de dicha programación, se identificó un atraso en la aplicación de las evaluaciones de desempeño por parte de los líderes hacia los servidores, lo que puede ocasionar un posible incumplimiento del requisito No 9. Evaluación del Desempeño, Numeral 9.1-literal C: <i>cuando se deben llevar a cabo seguimiento y medición</i>, de la Norma ISO 9001:2015.</p>
---	---

Nro.	OPORTUNIDAD DE MEJORA
1	<p>La estructura organizacional fue modificada recientemente mediante los actos administrativos No 182 del 18 de julio de 2024, y N° 261 del 16 de septiembre de 2024, donde se realizaron cambios estructurales y creación de nuevos cargos; entre estos, el área administrativa y financiera se unificaron las tres coordinaciones y quedó una sola denominada coordinación financiera que acogió el área presupuestal, de tesorería y de contabilidad; así mismo, la oficina de Control Interno Disciplinario fue adscrita a la Dirección Jurídica y se creó un cargo de Profesional Universitario para esta área, otro nuevo cargo identificado fue el de conductor para la oficina en la sede de Urabá.</p> <p>Se identificó que la divulgación se realizó por medio del correo institucional de comunicaciones y el líder del proceso manifestó que no se ha realizado otro tipo de socialización al interior de la organización.</p> <p>Ante este tipo de cambios estructurales, sería conveniente realizar una socialización más amplia y visible para los actores internos de la Entidad, permitiendo a los empleados tener mayor conocimiento de los cambios y mejorar la articulación de información y de trabajo entre los diferentes procesos de la organización. Norma ISO 9001:2015, 7.4 Comunicación, Literal D: Cómo comunicar.</p>
2	<p>Actualmente se tienen identificados cuatro (4) riesgos en el formato TH-07 V05:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posibilidad de contratación de personal no idóneo.</li> <li>2. Posibilidad de incumplir con la obligación de la empresa para la realización anual de la Evaluación del Desempeño.</li> <li>3. Posibilidad de incumplir la normatividad - Decreto 682 del 2001, donde la Empresa de Vivienda de Antioquia desde su proceso de talento humano debe incluir en su plan de acción anual, el plan de formación y capacitaciones.</li> <li>4. Posibilidad de incumplir con el procedimiento establecido para inducir al personal una vez ingresa a la empresa.</li> </ol> <p>Se resalta la adecuada identificación de riesgos con probabilidad de ocurrencia moderado y bajo que pueden llegar a afectar el proceso del talento humano, no obstante, se puede</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA

considerar la posibilidad de incorporar un nuevo riesgo, identificado como debilidad de contexto interno en el Análisis Estratégico DOFA: *“Niveles de rotación del personal: Se considera que la rotación de personal es demasiado alta, esto no solo puede generar retrasos en los procesos y procedimientos sino que puede generar miedo e incertidumbre dentro de los empleados, lo que puede impactar en su rendimiento y calidad de trabajo”.*

**PLAZO DOCUMENTACION PLAN DE MEJORAMIENTO: (Se contará con 10 días hábiles, luego de notificado el informe de Auditoría Interna para atender los hallazgos).**

Nro.	CONCLUSIONES
1	El proceso es eficaz, contemplando su capacidad para el cumplimiento de los requisitos aplicables de la NTC ISO 9001:2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión y los requisitos de los grupos de valor establecidos en términos de ley.
2	No se materializaron riesgos que afectaran el plan de la Auditoría desarrollada.
3	<p>Cierre de eficacia de la No Conformidad derivada de auditoría interna realizada al proceso el 06/09/2023: Frente a las acciones identificadas en el GEO-FO-08 Plan de Mejoramiento GTH, del proceso, se hace revisión de las acciones y evidencias relacionadas.</p> <p><b>Descripción de la No Conformidad Número 1:</b> Se identifica que en el procedimiento para la vinculación y desvinculación de personal (GTH-PR-02) versión 8, no se está dando cumplimiento a la actividad número 1 en cuanto a la utilización del formato GTH-FO-F15, se realizó trazabilidad de los expedientes de los servidores (Luis Fernando Quirós y Noemis Greissi Rodríguez Vidal), Además, se observó que actualmente se hace uso de formato (GTH-FO-12 Formato de Derogación) para omitir las inducciones de algunos servidores que poseían relación directa o indirecta contractual con VIVA (Empresa de Vivienda de Antioquia) y que presentaron modificaciones en la vinculación; esta actuación no se describe en el instructivo (GTH-IN-01 Instructivo de Inducción y Reinducción) ni tampoco en el procedimiento (GTH-PR-02) versión 8. Adicionalmente en el expediente del servidor Luis Fernando Quirós no se evidenció el uso del formato (GTH-FO-06 Solicitud de Contratación). Todo lo anterior configura incumplimiento de lo especificado en el literal D del numeral 8.1 de la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 versión 2015.</p> <p><b>Tipo de acción:</b> Correctiva</p> <p><b>Corrección:</b> Se realiza la revisión de los expedientes de los servidores para validar que cuenten con los formatos relacionados en el procedimiento GTH-PR-02.</p> <p><b>Acción:</b> Actualizar el GTH-PR-02 el procedimiento para la vinculación y desvinculación de personal. Actualizar el GTH-IN-01 Instructivo de Inducción y Reinducción para describir las causas para uso del formato de derogación.</p> <p><b>Evidencia:</b> GTH-PR-02 el procedimiento para la vinculación y desvinculación de personal. GTH-IN-01 Instructivo de Inducción y Reinducción.</p> <p><b>Fecha de cumplimiento y cierre:</b> 28/12/2023</p>

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA



### ¿SE MATERIALIZARON RIESGOS DEL PROGRAMA DE AUDITORÍA?

SI		¿CUÁLES?
NO	X	

### OBSERVACIONES FRENTE A LOS RESULTADOS:

Se evidencia que el proceso y sus procedimientos vienen trabajando en la mejora continua, así como una adecuada implementación y avance del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través de la Política de Gestión del Talento Humano y con la intencionalidad de continuar dando cumplimiento a los requisitos consignados en la Norma Técnica Colombiana ISO 9001:2015; trabajo que continuará fortaleciéndose con observaciones que aportarán valor al Proceso, así como oportunidades de mejora, que permitirán evitar posibles desviaciones relacionadas principalmente con los mecanismos de seguimiento y medición de las evaluaciones de desempeño, así como la implementación de elementos de control y seguimiento relacionados con el procedimiento de viáticos de viajes.

### FIRMAS EQUIPO DE AUDITORES INTERNOS:

NOMBRE COMPLETO	CARGO / ROL	FIRMA
Erica Avendaño Pérez	Auditor Líder	
Sara Baena Montoya	Auditor acompañante	

### FIRMA LÍDER DEL PROCESO:

NOMBRE LÍDER DEL PROCESO	CARGO / ROL	FIRMA
Andrés Camilo Berrío Rodríguez	Jefe de Talento Humano	