



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
MECI - CALIDAD - SISTEDA

FORMATO
INFORME DE AUDITORÍA

PROCESO:
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

CÓDIGO: R-ES-06

VERSIÓN: 1

FECHA: 08-02-2010

PÁGINA: 1 DE 4

Auditoría No.006

FECHA DE LA AUDITORÍA: Diciembre 10 de 2015

FECHA DEL INFORME	ORGANISMO / PROCESO	DOCUMENTOS DE REFERENCIA
14-12-2015	DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	N/A

NOMBRES DE LOS AUDITADOS	NOMBRES DEL (OS) AUDITOR (ES)
DRA. NANCY SANABRIA	Líder ROLANDO REYES NUNCIRA
	Acompañantes:

Nº FORTALEZAS DETECTADAS EN EL CUMPLIMIENTO DEL PROCESO O ACTIVIDAD

	Se destaca la buena disposición de los auditados para la realización de esta auditoria.

HALLAZGOS ENCONTRADOS


Nº	NO CONFORMIDADES	REQUISITO
	N/A	

Nº OBSERVACIONES

	La auditoria se practica haciendo seguimiento de los hallazgos encontrados en el año 2014 y en el cumplimiento de el MECI 1000:2014 Decreto 943 de 2014.	

Nº HALLAZGOS


1.	Se viene dando aplicación al plan de Bienestar e incentivos, aprobado mediante la Resolución 113 de 2014.
2.	Se observo la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, al igual que el Código de Ética y Buen Gobierno.
3.	Se evidencio el cumplimiento a la Matriz de EPP Empoduitama.
4.	Se evidencio la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, pero aun no se han aprobado las nuevas normas para instalación de acometidas.

 <p>empoduitama cuerpo ducto alcantarillado Cuida la Vibrante ESENCIA DE LA VIDA</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MECI - CALIDAD - SISTEDA	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	
	PROCESO: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CÓDIGO: R-ES-06	VERSIÓN: 1
		FECHA: 08-02-2010	PÁGINA: 2 DE 4

5.	Se observo que la administración creo la evaluación de desempeño como política de talento humano.
6.	No se hizo seguimiento a indicadores propuestos, no se llevan al cuadro de mando.
7.	Se superaron debilidades en la aplicación de la normatividad interna.
8.	Se revisa las funciones de la oficina de Control interno Disciplinario.
9.	Se debe dar aplicación al plan de mejoramiento preparado para el área.
10.	Se verificaron ajustes en el proceso de liquidación de nomina requiere.

RECOMENDACIONES

1.	Al Plan de Bienestar e Incentivos implementado mediante la Resolución 113 de 2014 se le esta dando aplicabilidad, con la celebración del día de la secretaria, un día laboral por el cumpleaños del trabajador, ancha navideña.
2.	Mediante Resolución N° 259 del 06/11/2015 se actualizo el Reglamento Interno de Trabajo y mediante Resolución 264 del 14/10/2014 se dio la actualización del Código de ética y Buen Gobierno. Se debe mantener una retroalimentación permanente para lograr involucrar a los trabajadores en el cumplimiento de estos documentos, generando cultura en la aplicación de los mismos, se sugieren las siguientes formas de socialización: Presencial (Talleres, reuniones) Comunicados organizacionales (Cartelera, boletines internos) Digital (Correos electrónicos, Intranet) y otros que se consideren adecuados.
3.	Se pudo verificar que mediante contrato de Suministro N° C5M1132015 para elementos de seguridad y salud en el trabajo, se dio cumplimiento a la matriz de elementos de protección personal incluyéndose la Careta facial y respirador media cara, elementos que en la anterior auditoria no se tenían. Sin embargo no se dio cumplimiento a lo exigido en las actas de visita de la Secretaria de salud departamental, donde se exigía una ducha lavaojos, la cual se hace necesaria en casos de que residuos químicos afecten el rostro o el cuerpo, y también se evidencio la solicitud de instalación de un extractor de vapores en el área del laboratorio, dichos requerimientos deben ser atendidos.
4.	Se logro ajustar el Reglamento Interno de Trabajo, en cuanto a las prohibiciones del desempeño de funciones que solo competen a la entidad y los vacíos que se presentan. Se continúa sin dar aplicabilidad a un nuevo manual para el manejo de acometidas.
5.	Mediante Acta N° 4 de fecha 4/09/2015 el Comité de Control interno aprobó la evaluación del desempeño la cual sirve de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los funcionarios, se le debe dar aplicabilidad, es preciso manifestar que la evaluación de desempeño ha aplicar no será la determinada por la Ley 909 de 2004 ya que esta es para funcionarios de carrera administrativa, esta debe representar un mecanismo para mejorar la capacitación del talento humano.
6.	Se continuo sin revisar los indicadores propuestos para este proceso, los mismos deben ser sujetos a seguimiento y deben alimentar el cuadro de mando correspondiente, el seguimiento a los indicadores debe ser el reflejo de las actividades desarrolladas por la Oficina de Talento humano.
7.	Se logro hacer ajustar e implementar mecanismos para lograr un mejor desempeño de la Oficina de Control Interno Disciplinario, las cuales pueden resumirse así: <ul style="list-style-type: none"> a. Se actualizo el Reglamento Interno de Trabajo. b. Se implemento el procedimiento de alcoholimetría. c. Aun no se cuenta con instalaciones locativas que permitan la privacidad de las audiencias.

 <p>empoduitama cruce de alcantarillado Cuida la Vibrante ESENCIA DE LA VIDA</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MECI - CALIDAD - SISTEDA	FORMATO INFORME DE AUDITORÍA	
	PROCESO: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	CÓDIGO: R-ES-06	VERSIÓN: 1
		FECHA: 08-02-2010	PÁGINA: 3 DE 4

	<p>d. Se debe de hacer énfasis en cuanto al cumplimiento de la normatividad interna, como medio de control preventivo, hacer permanente socialización del Reglamento Interno, Código de Ética y Buen Gobierno y Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.</p> <p>e. Realizar capacitaciones preventivas a los funcionarios de la entidad, con el fin de prevenir la violación de las normas y la comisión de conductas disciplinables.</p>
8.	Se requiere continuar con el Plan de Mejoramiento establecido para el proceso, con el propósito de darle una total aplicabilidad al SGC.
9.	<p>Se hizo seguimiento al proceso de liquidación y aplicativo de nomina, para verificar si se atendieron los requerimientos hechos a la firma HAS SQL, evidenciándose lo siguiente:</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continúan sin emitirse desprendibles informativos de los procesos diferentes al de la nomina. • Se desarrollo el concepto de sanciones y se incorporo para el cálculo de prestaciones sociales. • A pesar de que se hicieron ajustes a la parametrización general sobre la base de la liquidación definitiva de prestaciones, continúa presentándose debilidades en cuanto al cálculo de subsidio de transporte y intereses de cesantías en algunos trabajadores. • Se Parametrizo el pago de seguridad social para el caso de sanciones con devengos. • Se Desarrollaron mecanismos para confrontar los pagos de seguridad social con el SOI. • Se pudo desarrollar la aplicación para el registro histórico de diferentes fechas de vinculación del personal. • En cuanto a las cuentas auxiliares en la contabilidad esta no maneja los terceros, debido a que se manejan en el modulo de nomina. <p>Es evidente que para efectos de minimizar los riesgos que pudiesen afectar el proceso de liquidación de nomina, se requiere actualización normativa, debida parametrización del software, capacitación en el manejo del aplicativo, determinación de políticas claras en los diferentes factores que intervienen en el proceso y adecuadas medidas de control y verificación.</p>

CONCLUSION:

La entidad adelanto algunas acciones para subsanar los hallazgos encontrados, sin embargo quedan algunas a las cuales debe de mejorar dentro de la vigencia del año 2016.

FIRMA DEL AUDITOR LÍDER

FIRMA DEL AUDITOR ACOMPAÑANTE 1

FIRMA DEL AUDITOR ACOMPAÑANTE 2



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
MECI - CALIDAD - SISTEDA

FORMATO
INFORME DE AUDITORÍA

PROCESO:
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

CÓDIGO: R-ES-06

VERSIÓN: 1

FECHA: 08-02-2010

PÁGINA: 4 DE 4

FIRMA DEL AUDITADO

**FIRMA DEL RESPONSABLE DEL PROCESO
AUDITADO**