

AUDITORÍA

GENERAL DE LA REPÚBLICA - COLOMBIA

INFORME AUDITORIA INTERNA – OFICINA DE CONTROL INTERNO

Tipo de Informe (marcar con x)	Preliminar (X)	Definitivo ()
Fecha informe ()		
Auditoría Interna (marcar con x)	Programada (X)	Especial ()
Proceso auditado / Tema	GESTION DEL TALENTO HUMANO. Procedimiento: TH.232.P10 Elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social de la Entidad.	
Líder del proceso auditado	Doctora Sandra Patricia Bohorquez González -Secretaria General	

1. DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORIA INTERNA

Fecha reunión de apertura :		Vigencia auditada:	Año 2016
Líder del Equipo Auditor:	Doctora Gloria Elena Riascos Mora-Directora Oficina de Control Interno		
Equipo Auditor (Nombres, cargos y dependencias)	Gloria Elena Riascos Mora-DOCI, Gloria Alicia Ibarra Insuasti-Profesional Universitario Grado 2.		
Titulares dependencias visitadas	Nombre	Dependencia	
	Doctora Sandra Patricia Bohorquez González	Secretaría General	
	Doctora Ana Libia Suárez Corzo	Talento Humano	

2. OBJETIVO Y ALCANCE DE LA AUDITORIA INTERNA

2.1. Objetivo:

Verificar el cumplimiento y la gestión realizada por la Oficina de Talento Humano dentro del procedimiento TH.232.P10 "Elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social" de la Entidad y la conformidad del mismo con los criterios de auditoría (CLIO). En calidad se usa esta sigla para identificar los requisitos asociados a Cliente, Legales, ISO 9001 y de la Organización en el Sistema de Gestión de Calidad.

2.2. Alcance:

Revisar la gestión efectuada por la Oficina de Talento Humano, dentro del proceso denominado: Gestión del Talento Humano, mediante la verificación del cumplimiento del procedimiento TH.232.P10 "Elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social" y la conformidad con los criterios de auditoría durante la vigencia del año 2016.

3. RESULTADOS GENERALES DE LA AUDITORIA INTERNA

3.1. Seguimiento Plan de Mejoramiento (Unificado con todas las fuentes de información, según procedimiento de EV.130.P10.P.

Se adelantó la revisión de los informes de seguimiento trimestrales correspondientes a la vigencia del año 2016, con el siguiente resultado:

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 2 de 9

En los informes de seguimiento trimestrales emitidos por la Oficina de Control Interno (A 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre de 2016) se concluyó que el responsable del Proceso de Gestión del Talento Humano a 31 de marzo de 2016 cumplió en un 100% las acciones suscritas y en el período restante de la vigencia del año 2016, no hubo lugar a suscribir nuevas acciones dentro del Plan de Mejoramiento.

Con ocasión y resultados de una auditoría interna regular practicada al procedimiento de elaboración, ejecución y seguimiento al Plan de Capacitación y comunicada el 6 de diciembre de 2016 a la Secretaría General, se deben suscribir acciones dentro del Plan de Mejoramiento, el cual a 31 de diciembre de 2016 se encuentra pendiente.

3.2. Gestión frente al mapa de riesgos del proceso (incluidos los riesgos de corrupción).

El Proceso de Gestión del Talento Humano, en la vigencia evaluada, cuenta con trece (13) riesgos identificados, y "el no cumplimiento del Plan de Desarrollo Integral - PDI (Capacitación, Bienestar Social, Salud Ocupacional, Estímulos), es el único riesgo relacionado con el procedimiento objeto de la presente Auditoría Interna.

Dentro de los informes de seguimiento que realiza la Oficina de Control Interno con corte a 30 de abril, 31 de agosto y 31 de diciembre de cada año, se concluyó que durante la vigencia del año 2016, no se configuraron los riesgos identificados en el Mapa de Riesgos del Proceso de Gestión del Talento Humano, como tampoco los riesgos de corrupción del respectivo proceso.

En auditoría interna regular al procedimiento de elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Capacitación de Talento Humano, efectuada en la vigencia de 2016, se establecieron No Conformidades relacionadas con el incumplimiento de algunos pasos o actividades, dentro de las fases de programación, ejecución, evaluación y seguimiento del mencionado Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Entidad, con fundamento en el Decreto 1083 de 2015 y la Guía Metodológica del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Departamento Administrativo de la Función Pública.

A pesar de lo anterior, no se puede concluir que hubo configuración del riesgo, como quiera que el incumplimiento de que trata el riesgo identificado, hace alusión al número de actividades realizadas sobre el número de actividades programadas.

No obstante, se hace necesario que el responsable del proceso evalúe la identificación del riesgo, las acciones de seguimiento y el indicador del mismo y considere la necesidad de involucrar otras actividades o eventos de inobservancia que puedan generar riesgo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Igualmente, se requiere que el líder del proceso, evalúe y actualice los demás riesgos tanto del Mapa de Riesgos del proceso, como los riesgos de corrupción, según las recomendaciones originadas en el seguimiento trimestral que le fue comunicado por esta Oficina.

Para tal efecto, es importante centrarse en los riesgos más significativos para la entidad vinculados con el objetivo del proceso, los planes del proceso, los objetivos institucionales y los objetivos estratégicos.

No existe un número mínimo o máximo de riesgos a identificar lo relevante es que la identificación se realice de la manera más objetiva posible y considerando que lo que se busca es garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos de la entidad y que estos se puedan administrar.

Esta Oficina verificará en la evaluación y seguimiento, que el responsable del proceso adelante las acciones necesarias para identificar los riesgos y que éstos se revisen periódicamente.

Las deficiencias encontradas producto de esa evaluación y seguimiento y las recomendaciones sugeridas en las diferentes instancias de evaluación, deben ser acogidas por el servidor responsable.

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 3 de 9

3.3. Gestión frente a la medición de indicadores.

El Jefe de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces determinará en su ejercicio de auditoría, si los indicadores planteados son eficientes y efectivos para la toma de decisiones.

El Proceso de Gestión del Talento Humano cuenta en la actualidad con seis (6) indicadores de gestión, tres (3) de ellos se refieren al cumplimiento, efectividad y satisfacción del Plan Institucional de Capacitación, otro al cumplimiento del Plan de Bienestar Social; efectividad en la evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera y el último a la eficiencia del Plan de Desarrollo Integral.

En cuanto a la gestión referente a la medición de indicadores del proceso, esta Oficina de Control Interno, durante la vigencia de 2016, hizo las siguientes recomendaciones:

. Formular un indicador vinculado a la gestión de cobro a las EPS por las diferentes novedades de los servidores públicos de la Entidad.

. Efectuar los ajustes necesarios a los indicadores de gestión de conformidad con el informe consolidado que emitió la Oficina de Control Interno en el mes de julio de 2016.

Según se anotó, esta Oficina de Control Interno presentó a la Alta Dirección, un informe consolidado de evaluación y seguimiento a los indicadores de gestión de la Entidad, para realizar un ejercicio de retroalimentación con los líderes de procesos y servidores de las respectivas áreas, con el propósito de efectuar los ajustes pertinentes identificados, como: eliminación de inconsistencias, supresión de indicadores innecesarios, formulación y adición de nuevos indicadores; de manera que los cambios se vean reflejados en la gestión y sirvan de apoyo a la toma de decisiones.

En el caso del proceso de Gestión de Talento Humano, están pendientes las mesas de trabajo o ejercicio de retroalimentación con el líder del mismo o los servidores públicos que se designen y el ajuste de los indicadores de gestión del proceso, según las recomendaciones de la Oficina de Control Interno.

3.4. Gestión frente al POA del proceso

Durante la vigencia de 2016, la gestión frente al Plan de Acción del proceso tuvo un comportamiento adecuado en el sentido de que se cumplieron las actividades programadas.

Sin embargo, en los informes de seguimiento trimestrales se consignaron las siguientes observaciones:

Se presentan tareas que tienen varios períodos de vigencia y registran también un avance del 100% lo cual no es coherente con el período de tiempo que les falta para realizar la tarea programada.

- De las 26 tareas ejecutadas durante el trimestre, el 74% de los soportes adjuntos fueron pertinentes y coherentes* el 26% presentaron observación
- Las tareas relacionadas con la actualización del manual de funciones y la adopción del mecanismo para calificar a los servidores públicos de la Entidad, no fueron ejecutadas en el porcentaje indicado.
- Los soportes subidos al aplicativo no son pertinentes ni suficientes en varias de las tareas realizadas.
- No se cumplió con la tarea de dar respuesta oportuna a una petición ciudadana.

3.5. Gestión frente a los informes externos de responsabilidad del proceso. (Según Agenda de Informes Externos de la AGR, elaborada por la OCI y actualizada por los responsables).

Revisada la agenda de informes externos de la Entidad, se estableció que a cargo del líder del proceso de Gestión del Talento Humano está la responsabilidad de presentar algunos informes externos a saber: Informe de Personal y Costo, según el artículo 81 de la Resolución Orgánica 5993 de 2008 a la Contraloría General de la República; Informe consolidado de Cesantías y Reporte de transferencia mensual de cesantías al Fondo

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 4 de 9

Nacional del Ahorro, de acuerdo con el art. 6 de la Ley 432 de 1998 y los artículos 22 y 23 del Decreto 1453 de 1998 y finalmente, de conformidad con el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, el Informe trimestral de actuaciones de la Comisión de Personal en cumplimiento de sus funciones a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se verificó que se está dando cumplimiento a la presentación de los informes mencionados. De otro lado, asociado al tema de que trata la presente auditoría, es decir, Bienestar Social, no se evidenció que exista alguna responsabilidad de presentación de informes, por parte del líder del proceso de Gestión de Talento Humano,

3.6. Conclusiones generales y Recomendaciones:

Siendo los programas de bienestar social procesos permanentes, como lo indica el artículo 20 del decreto 1567 de 1998, la propuesta que se haga de los mismos, debe obedecer no únicamente a una enumeración de expectativas o preferencias de los servidores de la Entidad, que generen bienestar temporal, sino, previa identificación de la cultura organizacional de la Entidad, a una evaluación concienzuda del clima laboral y a una planeación de actividades bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional y más aún si se tienen en cuenta los resultados de los informes de evaluación del clima laboral.

El informe sobre la evaluación del clima organizacional del año 2015 debía constituir un insumo importante para adelantar los programas de bienestar social de la vigencia 2016 y era necesario que las actividades que se programaran estuvieran enfocadas en fortalecer entre otras cosas, la comunicación, el trabajo en equipo y el estilo de liderazgo.

Los resultados no se hicieron esperar cuando en el mes de agosto de 2016, se llevó a cabo la intervención del clima organizacional con el siguiente pronunciamiento: "la mayoría de los servidores demuestran disposición, entusiasmo y compromiso hacia la Entidad, aunque el trasfondo de la situación actual del clima organizacional radica en una "necesidad inconsciente de atención, ser vistos y escuchados". Existe una sensación de inconformismo en muchos de los colaboradores lo que se refleja en actitudes de bajo compromiso, enfoque a la tarea asignada y comunicación ineficiente".

El bajo compromiso, enfoque a la tarea asignada y la comunicación ineficiente, afectan la eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño de los servidores públicos de la Entidad.

En el sentir de esta Oficina se requiere la modificación de los programas de bienestar social puntualmente en la programación de actividades que tienen que ver con estos temas.

Establecer, en principio, la causa de tal sensación de inconformismo, sería lo más prudente. La profesional facilitadora de la actividad la percibe como una "necesidad inconsciente de atención, ser vistos y escuchados", sin embargo serviría de mucho poder determinarla a partir de escuchar a los mismos servidores públicos y para ello lo propio y recomendable es desarrollar alguna actividad que permita identificarla. (taller, trabajo en equipo por áreas etc.).

Ahora, en sentido general, es bien sabido que, en forma inconsciente, se ha convertido en tendencia organizacional, atribuir a causas externas una situación de inconformismo. Es habitual escuchar, por ejemplo, que todo es causa de la administración o gobierno de turno, los factores climáticos, otros compañeros, el Jefe, la falta de conectividad etc. Cuando se está en una zona de confort, aceptar y asumir cambios no es fácil. En ocasiones ni siquiera se logra identificar tal situación. Se exige y se espera que los demás transformen sus hábitos, su conducta etc. O, por el contrario, transformar a los demás, se convierte en un tema personal.

El reto sería asumir el compromiso individual de cambio, empezando por pensar, hablar y actuar diferente y que la entidad colabore con ese propósito generando actividades distintas a una conferencia, que lo promuevan efectivamente.

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 5 de 9

De otro lado, se sugiere establecer la medición de la escala de valores de los servidores públicos de la entidad para luego desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de acuerdo con el literal c del artículo 21 del decreto mencionado. Igualmente, se recomienda la intervención de las áreas de la entidad que requieran mayor atención, de acuerdo con los resultados de los informes de clima organizacional de los años anteriores, dentro de un proceso adelantado, de lo individual a lo grupal o colectivo (por ejemplo). Es decir, si se logra generar el cambio, que trascienda de lo individual a lo grupal (por áreas), se conseguiría una transformación colectiva en la entidad, de valores, potenciar el desarrollo personal de los servidores, actitudes favorables frente al servicio público, mejores condiciones en el ambiente laboral etc.

Al respecto vale la pena indicar que cuando se comparte un mismo espacio de trabajo con varios compañeros, no solo se comparte el espacio sino creencias, valores, costumbres, hábitos, conocimiento, niveles de educación, cultura etc. los que, en la mayoría de los eventos, no son del todo comunes. Por tal razón las diferencias pueden generar incomodidad, malestar, malas relaciones interpersonales, si no se tienen en cuenta esas diferencias a la hora de relacionarse, ya que suele suceder que no se tiene la voluntad o la capacidad para "ponerse en los zapatos del otro". Estos son aspectos que igualmente deben aprehenderse, desarrollarse o fortalecerse adecuadamente en la entidad, con el fin de aportar bienestar para todos los servidores.

Finalmente, se recomienda programar actividades asociadas a temas como la comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales. (preferiblemente talleres, dinámicas grupales etc.).

Así mismo, se sugiere efectuar seguimientos a las actividades desarrolladas para establecer su continuidad o cambio.

Todo lo anterior, en cumplimiento de los fines de los programas de bienestar social, indicados en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998.

3.6.1 Cumplimiento del procedimiento.

Verificando el cumplimiento de los puntos de control del procedimiento antes señalado sobre el Plan de Bienestar Social de la Entidad se tiene:

- (Paso 2) El formulario aprobado de evaluación de necesidades reposa tanto en la Carpeta 232.38 Bienestar Social-Nivel Central 2016, como en la Carpeta 232.38.5 Bienestar Social-Gerencias 2016.
- (Paso 5) Del folio 46 al 50 se encuentra el informe consolidado de las necesidades de Bienestar Social de la Entidad del año 2016. (Carpeta 232.38 Bienestar Social-Nivel Central 2016).
 - (Paso 8) No se evidencia registro de la revisión del Proyecto del Plan de Bienestar Social de la Entidad.
 - (Paso 9) Del folio 31 al 33 reposa el Acta del Comité de Capacitación, Bienestar y Estímulos, de fecha 15 de febrero de 2016, mediante el cual se aprobó el Plan de Desarrollo Integral de la Entidad.
 - (Paso 14) En las carpetas 232.38 Bienestar Social-Nivel Central 2016 y 232.38.5 Bienestar Social-Gerencias 2016, se evidencian los formatos de inscripción a las actividades de bienestar social de los servidores públicos de la Entidad.
 - (Paso 19) Con algunas salvedades dentro de las carpetas 232.38 Bienestar Social-Nivel Central 2016 y 232.38.5 Bienestar Social-Gerencias 2016, se encuentran los formatos de evaluación de los programas de bienestar social diligenciados por los servidores públicos de la Entidad.
 - (Paso 20) Con algunas excepciones, dentro de las carpetas 232.38 Bienestar Social-Nivel Central 2016 y 232.38.5 Bienestar Social-Gerencias 2016, se encuentran los resultados de las evaluaciones de satisfacción de las diferentes actividades del Plan de Bienestar Social diligenciados por los servidores públicos de la Entidad.

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 6 de 9

3.6.2 Gestión y Resultados:

- El consolidado de las necesidades y expectativas revela que 127 servidores públicos de la Entidad diligenciaron el formato de “evaluación de necesidades de bienestar social”, puntuando las actividades de liderazgo, caminatas ecológicas-familiares, cine, talleres y conferencias de crecimiento y desarrollo personal, torneo de bolos, exámenes médicos periódicos y ergonomía e higiene postural. (fl.46 a 51 Carpeta 232.38 Bienestar Social Nivel Central).

- Se hizo la entrega de bonos de rutas del arte-cine y teatro, en el nivel central, durante los meses de enero (folios 94 a 98), mayo (folios 103-107), junio (folios 174-177), julio (folios 373-377), agosto (folios 604-608), octubre (folios 627-631) y diciembre (folios 896-900) Carpeta 232.38 Bienestar Social Nivel Central.

- Se efectuó la entrega de bonos de rutas del arte-cine y teatro, en las Gerencias, durante los meses de enero y febrero (folios 50-57), mayo (folios 59-66), junio (folios 83-90), julio (folios 156-163), agosto (folios 166-174), septiembre (folios 315-322), octubre (folios 323-375) y diciembre (folios 420-426 y 288) Carpeta 232.38.5 Bienestar Social-Gerencias).

- La cobertura en los meses de agosto y octubre fue total para las Gerencias de la Entidad. En los meses restantes la participación de las Gerencias no fue completa.

- Se llevaron a cabo actividades de Día de la Secretaria, (folio 402), Primer torneo de Tenis de Mesa, (folios 108-172), Primer torneo de Fútbol (folios 178-226), Vacaciones Recreativas (folios 227-272), Día del Servidor Público (folio 273), Rumba aeróbicos (folios 304-311), Integración Ecológica Familiar-Tobia (folios 312-372), Torneo de Voleibol (folios 378-434), Familia Ciclo Vital – 5 elementos básicos del crecimiento personal (folios 435-437), Familia Ciclo Vital-Finanzas y Presupuesto Familiar (folio 611), Familia Ciclo Vital-Cultivando mi mente para la riqueza (folio 626), Taller de Manualidades (folios 633-719), Programa de preparación para el retiro laboral (folios 883-895), Encuentro Nacional Balance de Gestión Vigencia 2016 (723-882/221-287), Integración Familiar Barranquilla (folios 102-115), Integración Familiar Cúcuta (folios 117-128), Integración Familiar Bucaramanga (folios 129-153), Integración Familiar Medellín (folios 175-192), Integración Familiar Armenia (folios 193-220), Integración Familiar Villavicencio (folios 289-296), Integración Familiar Montería (folios 299-312), Integración Recreativa Barranquilla (folios 330-344), Integración Ecológica Familiar Neiva (folios 345-355), Integración Ecológica Familiar Cali (folios 356-370), Integración Recreativa Bucaramanga (folios 376-402), Integración Ecológica Familiar Villavicencio (folios 403-410), Integración Cultural Cali (folios 411-417), Pausas activas, (folios 237, 307, 361, 381), Exámenes médicos periódicos, (folio 311) Buenas prácticas saludables. (Carpeta 232.38 Bienestar Social Nivel Central, Carpeta 232.38.5 Bienestar Social-Gerencias y Carpeta Convenio No. 58 Compensar).

- Se desarrolló un Taller de Intervención del Clima Organizacional con la participación en grupos de aproximadamente 110 servidores, durante el mes de agosto de 2016. Se concluyó en el informe gerencial emitido por la facilitadora contratada que la mayoría de los servidores demuestran disposición, entusiasmo y compromiso hacia la Entidad, aunque el trasfondo de la situación actual del clima organizacional radica en una “necesidad inconsciente de atención, ser vistos y escuchados”. Existe una sensación de inconformismo en muchos de los colaboradores lo que se refleja en actitudes de bajo compromiso, enfoque a la tarea asignada y comunicación ineficiente. La sugerencia es que se continúen realizando actividades frecuentes enfocadas a restablecer relaciones interpersonales, claras, amables, colaborativas, cooperativas y sanas. (folios 453-603 carpeta 232.38 Bienestar Social. Nivel Central 2016 -2).

- Se aportó el informe de resultados de valoración del Clima Organizacional del año 2015, emitido por Compensar, en el que se concluyen oportunidades de mejora o fortalecimiento, en las siguientes áreas de la Entidad: Trabajo en equipo, estilo de liderazgo, aporte de la Entidad al desarrollo de los servidores, retroalimentación por parte de los Jefes, oportunidades de capacitación, y la comunicación que presenta bajos niveles de satisfacción.

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 7 de 9

4. RESULTADOS DETALLADOS DE LA AUDITORIA INTERNA:

4.1 Observaciones

Son situaciones específicas que no implican desviación ni incumplimiento de requisitos, pero que constituyen una oportunidad de mejora y por lo tanto demandan la adopción de acciones preventivas o de ser necesario correctivas.

- **Observación No. 1** La participación de las Gerencias en la actividad Rutas del Arte no fue completa. Así, en las carpetas de Bienestar Social correspondientes a las Gerencias, no se evidencia que en los meses de enero y febrero la Seccional de Bucaramanga haya recibido bonos de cine; en el mes de mayo Barranquilla; en el mes de junio Bucaramanga; en el mes de julio Villavicencio; en el mes de septiembre Villavicencio y en el mes de diciembre Cali. (Papel de trabajo No. 3).

- **Observación No. 2** Las actividades Día de la Secretaria, Día del Servidor Público, Conferencia Crecimiento Personal, Finanzas y Presupuesto Familiar, Cultivando mi mente para la riqueza, Integración Ecológica Familiar Villavicencio, Integración Cultural Cali, Rumba aeróbicos y Pausas Activas no fueron evaluadas (Papel de trabajo No. 5).

- **Observación No. 3** Dentro de la carpeta física identificada como (232.38 Bienestar Social, Nivel Central 2016, folios 2,4,7,9, 11,13,15,17,19,21,23,25,27,29, 32,33 y del 35 al 39), se evidencia el Formato de Evaluación de Necesidades de Bienestar Social diligenciado por las distintas dependencias de la Entidad.

No hay soporte del diligenciamiento de los Formatos de Evaluación de Necesidades de las siguientes áreas: Despacho del Auditor General, Despacho del Auditor Auxiliar, Secretaría General, Control Fiscal, Recursos Financieros, Gerencia Cali y Gerencia Barranquilla. Y sin embargo, se observa el documento consolidado de las necesidades de bienestar social de la vigencia 2016, en el que se incluyen a las dependencias de la Entidad, antes mencionadas, como parte de la evaluación o diagnóstico de necesidades. (Folio 46 al 50).

- **Observación No. 5** La actividad de Fútbol no se llevó a cabo en razón a que la convocatoria resultó fallida debido a que los servidores públicos no mostraron interés en la misma. (papel de trabajo No. 5).

- **Observación No. 6** Los formatos sobre evaluación de la actividad deben ajustarse de acuerdo a las necesidades específicas.

4.2 No Conformidades:

4.2.1 De Calidad:

No. 1. En el aplicativo del Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad, se evidencia la existencia del procedimiento (TH.232.P10) "Elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social" de la Entidad y del instructivo general del procedimiento (TH.232.P12.I).

No obstante, el mencionado procedimiento se encuentra sin actualizar en la base legal.

Lo que da lugar a un incumplimiento del Requisito General de la norma: NTCGP 1000:2009, Numeral 4.2 Gestión Documental, 4.2.3 Control de documentos, Literal b). Revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario y aprobarlos nuevamente.

No.2 No hay constancia de los registros en el procedimiento TH.232.P10 Elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social de la Entidad, correspondientes a los pasos uno (1), cuatro (4), ocho (8), once (11) y quince (15).

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 8 de 9

Lo que da lugar a un incumplimiento del Requisito General de la norma: NTCGP 1000:2009, Numeral 4.2 Gestión Documental, 4.2.1 Generalidades, Literal c) los procedimientos documentados y los registros requeridos en esta Norma.

No. 3 La conformación de las carpetas físicas: (232.38 BS Nivel Central 2016 = 273 folios), (232.38 BS Nivel Central 2016 (2) = 329 folios), (232.38 BS Nivel Central 2016 (3) = 296 folios), (232.38.5 BS Gerencias 2016= 288 folios), correspondientes al Plan de Bienestar Social, **no cumplen con la Metodología para la Organización de Archivos (GD.233.P02.I) numeral 5 (2) (Organización de expedientes) y numeral 6.6. Identificación de las unidades de almacenamiento o carpetas, ni con el procedimiento (GD.233.P02.P) del Proceso de Gestión Documental.**

4.2.2 Legales:

No.1 Si bien es cierto que la mayoría de las actividades ejecutadas dentro de los programas de bienestar fueron evaluadas en forma favorable por parte de los servidores públicos que participaron en cada una de ellas, también lo es que no se observa un informe o resultado de la evaluación y seguimiento a los programas de bienestar adelantados en la vigencia de 2016, **"para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad"**.

Esto genera una inobservancia al literal d. del artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el artículo 2.2.10. 17 del Decreto 1083 de 2015.

No.2 De las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar Social, la Entidad contó con la participación en tenis de mesa de veintiocho (28) servidores, en fútbol de veintidós (22) servidores y en torneo de voleibol de veinticinco (25). En la conferencia de crecimiento personal participaron veintinueve (29) servidores; Finanzas y presupuesto familiar diez (10) servidores y en la conferencia cultivando mi mente para la riqueza, siete (7) servidores. En el taller de manualidades treinta y seis (36) servidores.

Lo anterior refleja que las actividades determinadas en los programas de bienestar social, a pesar de que guardan correspondencia con el tipo de actividades de la encuesta efectuada a los servidores públicos de la entidad, no observaron los criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional a la luz del artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, lo que se logra deducir por el número de participantes.

No.3 No hay evidencia del informe consolidado sobre el "seguimiento-retroalimentación" recomendado por la facilitadora de Compensar sobre los compromisos que reposan al folio 600 de la (carpeta 232.38 Bienestar Social. Nivel Central 2016.-2).

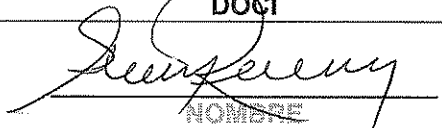
Lo mencionado en este numeral, origina una inobservancia al artículo 2.2.10. 17 del Decreto 1083 de 2015 que trata sobre la responsabilidad de Talento Humano en la evaluación de los programas de bienestar social. (En este caso de clima organizacional).

No.4 No hay constancia de que se haya formulado el programa mediante el cual se identifica la cultura organizacional y se definen los procesos para la consolidación de la cultura deseada en la Entidad. Como tampoco el programa de fortalecimiento del trabajo en equipo.

Lo indicado se traduce en una inobservancia al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, en sus numerales 4 y 5.

No.5 No hay evidencia de que los programas de bienestar social relacionados con "la cultura y recreación" que hacen parte del área de Protección y Servicios Sociales (art. 23 del decreto 1567 de 1998) hayan cumplido en todo, con la finalidad b. del artículo 21 del mismo decreto. Así mismo que hayan observado lo relacionado con el área de calidad de vida laboral (art. 24 del mismo decreto), máxime si se tienen en cuenta los resultados que arrojó el informe del taller de intervención del clima laboral efectuado en el mes de agosto de 2016.

Procedimiento	AUDITORIA INTERNA					
Código	EV.130.P12.F10	Fecha	19/11/2015	Versión	3.1	Página 9 de 9

5. FIRMAS		
Líder del Equipo Auditor	Equipo de Auditores (Si participa un Auditor junior especifique)	Aprobado por Auditor Líder – DCI
 NOMBRE	 NOMBRE	 NOMBRE

Versión 3.1 - Acta 04 del CESA del 19 de noviembre de 2015
 COPAC CONTROLADA