



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA
PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2

Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

OFICINA DE PLANEACIÓN

INFORME DE AUDITORÍA

TALENTO HUMANO

JEFE OFICINA DE PLANEACIÓN:

Dra. Diana Carolina Enciso Upegui

AUDITORES:

Julián Roberto Acevedo Rey: Auditor Líder

Olga Lucia Prieto: Auditora Acompañante

Dalys Yajaira Polanco: Auditora Acompañante

LUGAR Y FECHA AUDITORIA:

Martes 01 de agosto 2023

FECHA DEL INFORME:

Viernes 04 de agosto 2023



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA

PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2

Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

CONTENIDO

Fecha de diligenciamiento: 04/08/2023

Fecha de ejecución de la auditoría: 01/08/2023

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. PROCESO AUDITADO

Talento Humano

1.2. AUDITADOS PARTICIPANTES

División Gestión Humana

Dr. Carlos William Rodríguez Millán: Jefe de División – Grado 22

Rocio del Pilar Parra Coronado: Asesor Grado 19

Mónica María Escobar Guerrero Guzman: Asesor Grado 21

Magda Liliana Casas: Asesor Grado 19

Diana Carolina Negrette Guzman: Asesor Grado 24

Fernando Pereira Toro: Asesor Grado 24

Oficina Selección y Carrera

Dra. Maria José Campo Caparroso: Jefe de Oficina – Grado 25

Julio Enrique García Carvajal: Asesor Grado 19

Lidia Janeth Mendoza Bernal: Secretario Ejecutivo Grado 13

Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP)

Dr. Carlos José González Hernández: Director

Arturo Ronderos Salgado: Asesor Grado 19

1.3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Inicia con la verificación de la División de Gestión Humana, continua con las actividades de la Oficina de Selección y Carrera y finaliza con la verificación del Instituto de Estudios del Ministerio Público.

1.4. CRITERIOS DE AUDITORÍA



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA

PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2

Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

- NTC ISO 9001 versión 2015
- Documentos vigentes y registros del proceso que están presentes en la consulta documental del SGC.
- Disposiciones legales y reglamentarias aplicables al proceso.

1.5. CONFIABILIDAD DE LA AUDITORÍA

La auditoría se desarrolla bajo las técnicas de muestreo y rastreo a las cuales se agrega la observación y análisis de la información presentada en las entrevistas, además de comparar dichas evidencias con los criterios de auditoría mencionados en el numeral anterior.

2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

- Verificar la conformidad del proceso de Talento Humano frente al cumplimiento de los criterios de auditoría.
- Determinar la capacidad del proceso de cumplir los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables.
- Determinar la eficacia del proceso frente al cumplimiento de los objetivos.

3. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Revisión de actividades relacionadas con: Bienestar Social – Plan de Incentivos y Estímulos – SST – Preparación al Pre pensionado – Nombramientos – Liquidaciones – Certificaciones laborales – Informes de Gestión – Indicadores – Planes de Mejoramiento – Riesgos - Informes de cargos a convocar – Reclutamientos - Convocatorias – Desempeño – Calificación de servicios - Capacitaciones – Planes de capacitaciones.

4. CONCLUSIONES DEL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA

El alcance de la auditoría definido se cumplió en su totalidad ya que el equipo auditor verifico la conformidad del proceso de Talento Humano y de sus Divisiones y oficinas: Gestión Humana, Selección y Carrera y el Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP) frente al cumplimiento de los criterios de auditoría. Así mismo se pudo evidenciar que el proceso cumple con todas las disposiciones de



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA

PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2

Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

ley, reglamentarias y contractuales requeridas para el correcto desempeño del proceso lo cual esta alineado a la comprobación de la eficacia del proceso frente a los objetivos que plantea el propio proceso y que se encuentran contenidos en la caracterización (TH-C-01) de fecha 22-nov-2022 con versión 3. En general los resultados del cumplimiento del alcance y de estos objetivos se describirán en los puntos 10 y 11 de este informe.

5. CUALQUIER OPINIÓN DIVERGENTE NO RESUELTA ENTRE EL EQUIPO DE AUDITORÍA Y EL AUDITADO

Se presentan los resultados de la auditoría con la conformidad de los requisitos evaluados situación que no genera ninguna divergencia entre el equipo auditor y los auditados.

6. FORTALEZAS Y EVIDENCIAS RELACIONADAS

La atención y amabilidad de los integrantes del proceso en sus diferentes Divisiones y Oficinas permitió desarrollar el ejercicio de auditoría con el mayor rigor y respeto al tiempo que se involucraron todos los actores permitiendo aumentar el muestreo y rastreo. Esa situación se recomienda mantener y reiterar en cada ejercicio de auditoría para que la evaluación de conformidad se haga no solamente a la División de Gestión Humana sino también a la Oficina de Selección y Carrera y al Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP).

De manera transversal los resultados para la gestión de las herramientas del Sistema de Gestión de Calidad tales como: planes de mejoramiento, indicadores y riesgos ha sido conformes y se evidencia que han sido gestionados y controlados según disposiciones definidas. Así mismo se evidencio que cada componente del proceso tiene herramientas de control interno que busca mantener el seguimiento a la gestión y que permiten asegurar que los resultados se den según lo previsto con el estricto cumplimiento desde el Plan de Acción Institucional hasta la obtención de las Actas RAE que dan línea de trabajo a las tareas de cada componente.

Para el caso de los grupos que pertenecen a la División de Gestión Humana, se evidencia cumplimiento estricto a las disposiciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo las disposiciones del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019 y a los Programas de Preparación al Pre pensionado lo cual fue objeto de revisión en la auditoría.



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA

PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2

Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

La Oficina de Selección y Carrera respetando la información que administra presentó de forma detallada las actividades que se adelantan en el seguimiento al desempeño laboral de los servidores nombrados en provisionalidad, por lo anterior, la funcionaria de la oficina autoriza ver su seguimiento a través de la herramienta HOMINIS, y nos informa como se adelanta la información en la plataforma y sus diferentes actividades a desarrollar.

En cuanto a los reportes de nivel de cumplimiento con referencia (baja), estos son enviados por parte de la jefe de la Oficina de Selección y Carrera al Despacho del Procurador General con firma de confidencialidad.

Dentro de sus funciones también esta realizar la ponderación cuando hay mas de dos calificaciones parciales durante una misma anualidad y notificarla al interesado.

En el caso del Instituto de Estudios del Ministerio Público, la evaluación se hizo a través del cumplimiento al Plan de Acción Institucional (PIC), se revisaron actividades de capacitación propuesta, así como los “Diseño y Desarrollo Curricular” TH-F-179 que son elemento clave para la definición de la logística de cada componente de capacitación. Los resultados de los avances del plan a la fecha son adecuados ya que, de 375 eventos programados en esta vigencia, se han ejecutado 260 lo que representa un avance del 69%.

7. NO CONFORMIDADES Y EVIDENCIAS RELACIONADAS

El equipo auditor considera a través de la comparación de los criterios de auditoría frente a las evidencias presentadas que el proceso NO tiene incumplimientos o no conformidades a partir del muestreo y rastreo realizados.

8. OBSERVACIONES Y EVIDENCIAS RELACIONADAS

Se propone en primera estancia que el proceso revise minuciosamente los futuros planes de auditoría externa y se solicite siempre la inclusión de las actividades desarrolladas por la Oficina de Selección y Carrera y del IEMP para su verificación. Es importante que dichas actividades se presenten a estos ejercicios de auditoría de manera que se fortalezca su gestión institucional y que de manera objetiva se revise el cumplimiento de las funciones asignadas. Para el caso de las auditorías



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA

PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2

Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

internas se recomienda ampliar el tiempo del ejercicio de auditoría a por lo menos un día completo de evaluación de manera que permita ampliar el muestreo y rastreo realizados.

9. OPORTUNIDADES DE MEJORA Y EVIDENCIAS RELACIONADAS

A pesar de que no se considera incumplimiento y al revés se cumple y propone de manera proactiva, los resultados de los indicadores adelantados por la división de Gestión Humana: “Encuesta de satisfacción” cuyo informe arrojó resultados para los tres primeros meses de 100% (Resultado trimestral de 100%) se recomienda revisar sí las variables del indicador y específicamente del numerador deberían incluir las personas que calificaron como satisfecho y muy satisfecho dicha evaluación o sí se ajusta la meta (Actualmente del 80%) de manera que se asegure que los resultados son proporcionales a los criterios definidos.

10. GRADO EN EL QUE SE CUMPLIERON LOS CRITERIOS DE AUDITORIA

La auditoría se desarrolló cumpliendo con todos los criterios definidos entre otros: la verificación normativa NTC ISO 9001 versión 2015, los Documentos vigentes y registros del proceso que están presentes en la consulta documental del SGC del sitio web de la Entidad y todas las disposiciones legales y reglamentarias aplicables al proceso.

11. CONCLUSIONES DEL EQUIPO AUDITOR SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS

El proceso de Talento Humano cumple con todos los criterios establecidos y permite concluir que el proceso es conforme con las disposiciones normativas y del Sistema de Gestión de Calidad. Las actividades que realiza el proceso son coherentes con las necesidades de la Entidad frente al seguimiento y control y las herramientas que utiliza para dicho cumplimiento son mantenidas y revisadas para la mejora. Esta situación se evidencia también con los resultados de las herramientas internas (Cuadros de control) por ejemplo y cumplimiento a las acciones definidas en las Actas RAE lo cual es coherente con las exigencias que a nivel de personal exige la entidad con sus más de 2253 servidores de carrera y 1400 en provisionalidad.



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA
PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2



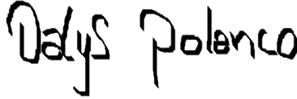
Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

Firmas Equipo Auditor:

		
Julián Roberto Acevedo Rey	Olga Lucia Prieto	Dalys Yajaira Polanco
Nombre y Firma Auditor Líder	Nombre y Firma Auditora acompañante	Nombre y Firma auditora acompañante

Firmas Líderes / Responsables del Proceso



Dr. Carlos William Rodríguez Millán
Líder / Responsable del Proceso

Dra. Maria José Campo Caparoso
Líder / Responsable del Proceso

Dr. Carlos José González Hernández
Líder / Responsable del Proceso



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA
PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2

Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

Firmas Equipo Auditor:

Julián Roberto Acevedo Rey	Olga Lucia Prieto	Dalys Yajaira Polanco
Nombre y Firma Auditor Líder	Nombre y Firma Auditora acompañante	Nombre y Firma auditora acompañante

Firmas Líderes / Responsables del Proceso

Dr. Carlos William Rodríguez Millán
Líder / Responsable del Proceso

Dra. Maria José Campo Caparroso
Líder / Responsable del Proceso

Dr. Carlos José González Hernández
Líder / Responsable del Proceso



FORMATO: INFORME DE AUDITORIA INTERNA
PROCESO: MEJORAMIENTO CONTINUO

Versión

2



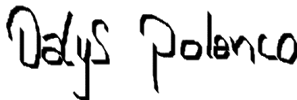
Fecha

03/03/2022

Código

MC-F-19

Firmas Equipo Auditor:

		
Julián Roberto Acevedo Rey	Olga Lucia Prieto	Dalys Yajaira Polanco
Nombre y Firma Auditor Líder	Nombre y Firma Auditora acompañante	Nombre y Firma auditora acompañante

Firmas Líderes / Responsables del Proceso

Dr. Carlos William Rodríguez Millán
Líder / Responsable del Proceso

Dra. Maria José Campo Caparoso
Líder / Responsable del Proceso



Dr. Carlos José González Hernández
Líder / Responsable del Proceso