



INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

CÓDIGO: F-GEI-04

VERSIÓN: 11

FECHA: 02/02/2021

PÁGINA: 1 de 11

GENERALIDADES

Lugar y fecha de emisión:	Medellín, Octubre 6 del 2023
Destinatario del informe:	Dirección General, Subdirección Administrativa y Financiera
Nombre del informe:	Auditoria en riesgos a la Gestión del Talento Humano y al SG-SST
Tipo de informe:	() Preliminar (X) Definitivo
Objetivo general del informe:	<p>El Sistema de Control Interno dispuesto por la Ley 87 de 1993 mediante el cual se “Establecen normas para el ejercicio del control interno de las entidades y organismos del estado”, materializado a través del Modelo Estándar de Control Interno y sus tres líneas de defensa, tiene como uno de sus elementos dentro del esquema de control, la evaluación independiente a los procesos de la entidad, a fin de presentar información útil al Director General sobre los resultados de dicha evaluación, para que se tomen las acciones correctivas o preventivas a que haya lugar, y de esta manera, contribuir a la mejora continua de la gestión institucional. El Objetivo General Evaluar la conformidad del objetivo del proceso, verificando el cumplimiento de metas de los indicadores a través del SMO, alineado este, con el Proceso de Gestión del Talento Humano y la Implementación de la Dimensión 1 y su Política Estratégica del Talento Humano – Política de Integridad . Verificar la identificación de los riesgos del proceso, tanto de Talento Humano como del SG- SST , sus causas y la efectividad de las actividades de control frente a la materialización de estos.</p> <p>Durante la vigencia 2022 y el primer Semestre de la actual vigencia 2023.</p>

CONTEXTO

Objetivo de Desarrollo Sostenible:	Es tarea del ISVIMED y de quienes trabajen en él, satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades.
Objetivo Estratégico Institucional:	Gerenciar políticas y programas de vivienda y hábitat, conduciendo a la solución de las necesidades habitacionales, especialmente de los asentamientos humanos y grupos familiares en situación de pobreza y vulnerabilidad, involucrando actores públicos, privados y comunitarios en la gestión y ejecución de proyectos de vivienda, titulación y legalización, mejoramiento de vivienda y hábitat, reasentamiento, acompañamiento social, gestión urbana, relacionados con la vivienda y el hábitat en el contexto urbano y rural.
Dimensión – Política MIPG:	la Dimensión 1 : Política Estratégica del Talento Humano, Política de Integridad y sus elementos Código de Integridad política sobre Conflicto de Interés y el SG-SST





**INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO**

CÓDIGO: F-GEI-04

VERSIÓN: 11

FECHA: 02/02/2021

PÁGINA: 2 de 11

	7ª. Dimensión Control Interno, la cual promueve el mejoramiento continuo y los mecanismos de prevención a través de las líneas de defensa.
Principios y valores (MIPG, Servidor Público, Institucionales):	Honestidad, Compromiso, Diligencia, Respeto, Autocontrol, Aprendizaje e innovación. Toma de decisiones basada en evidencia. Autogestión y autorregulación. Desarrollo Sostenible.

INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE – JOCI	
Objetivos específicos del informe (Cuando aplique):	-Verificar la identificación de los riesgos del proceso, tanto de Talento Humano como del SST , sus causas y la efectividad de las actividades de control frente a la materialización de estos
Alcance del informe:	Examinar la eficacia y eficiencia del sistema de control interno desde sus tres líneas de defensa, en lo relacionado con el proceso de Talento Humano y el SG-SST durante la vigencia 2022 y el primer Semestre de la actual vigencia 2023.
Limitación al alcance del informe (Cuando aplique):	El poco tiempo para la ejecución, caída del sistema SHARE POINT
Equipo auditor:	María Isabel Gallon-Auditora, Abogada Contratista
Muestra de auditoría:	Técnicas de muestreo y tamaño de la muestra: -Plan de capacitaciones -Manual de Funciones . -Informes de las auditorias de los Entes de Control (de existir Hallazgos) -Informes de auditorías del Ente certificador al Proceso -Evaluación del Desempeño 2023 -PQRSD sobre el tema de mejoramiento de vivienda su tratamiento y seguimiento. -Proceso documentado en el SIFI. -Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos y Determinación de Controles. -Listado de personal incapacitado durante las vigencias objeto de esta auditoria soportes de reconocimiento.
Metodología y procedimientos aplicados:	Revisiones analíticas, verificación documental al material solicitado. Entrevistas.

RESUMEN EJECUTIVO

En vista que no se presentó objeciones y aclaraciones al informe preliminar comunicado mediante el memorando No. 970 del 29/09/2023, se entiende que este queda en firme como informe definitivo y teniendo en cuenta que:

El proceso de Talento Humano del Instituto de Vivienda de Medellín, ISVIMED, hace parte del SGC el objetivo del proceso desde la caracterización C-GH-01 es: “Administrar el talento humano de planta, garantizando que el personal cuente con la idoneidad necesaria para cumplir con la estrategia Institucional; asegurando a





su vez el cuidado, la promoción y prevención de la salud en el desarrollo de las funciones para el personal de planta y en el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas”. El proceso de Talento Humano, del ISVIMED, depende de la Subdirección Administrativa y Financiera, quien cuenta con el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, una profesional Universitaria, vinculada, 1 contratista al frente del proceso de SST, 1 contratista profesional especializado apoyo a la supervisión, 1 contratista financiero.

Para realizar un proceso de Auditoria al área de Talento Humano no solo podemos tener en cuenta la autorregulación del proceso a través del Sistema de Gestión de Calidad sino también su concordancia y coherencia con el MIPG, ya que el Sistema de Gestión de Calidad es el sustrato de este. Este proceso hace parte de la Dimensión 1 del Talento Humano, el propósito de esta dimensión es ofrecerles a las entidades las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor INGRESO-DESARROLLO Y RETIRO, para hacer este análisis contamos en ISVIMED, con el SGC, debidamente documentado a través del SIFI.

Desde la función pública y su afán de que el talento Humano sea considerado en las entidades como el eje en las organizaciones, se han generado elementos para una buena y adecuada implementación del Talento Humano, es por eso que se tendrá como guía para este proceso de auditoria el Diseño de la planeación estratégica del talento humano, entregado por la entidad rectora en la versión 2 de la [Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público, de noviembre del 2022.](#)

- Plan anual de vacantes
- Plan institucional de capacitación
- Bienestar e incentivos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- Evaluación de desempeño
- Inducción y reinducción
- Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
- Contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.
- Contar con un área estratégica para la gerencia del talento humano.

PLAN ANUAL DE VACANTES: Revisado el indicador Cumplimiento a la cobertura de vacantes definitivas, su cumplimiento es del 100%. Se cuenta con información al día, lo cual ha permitido cumplir los distintos requerimientos como el seguimiento a la formalización del empleo, además que se puede concluir a través de los informes de la vigencia 2022 y primer semestre 2023 que el proceso iniciado por la entidad ante CNSC, ha avanzado y hoy según reza en el indicador “actualmente se está a la espera de comunicación por parte de la CNSC para continuidad del proceso de selección”, se pudo evidenciar que ya se realizó el respectivo pago requerido para la realización de este proceso por parte de ISVIMED.

En el análisis al Plan Anual de Vacantes, revisaremos el indicador de Cumplimiento del Plan de previsión de recursos, ya que si hay vacantes debe existir un plan para cubrir esas vacante,

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Cuenta ISVIMED con un Plan de previsión de recursos humanos, que cumple todos los parámetros vigencia año: 2023 enero 2023





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN : Se cuenta con el indicador debidamente diligenciado, **CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**, revisados los resultados segundo semestre vigencia 2022 y vigencia 2023, se puede apreciar un cumplimiento del 100%, las variables que componen el indicador son :

Variables que componen la fórmula V1 **NÚMERO DE CAPACITACIONES EJECUTADAS EN EL PERIODO**
Variables que componen la fórmula V2 **NÚMERO DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS EN EL PERIODO**

Este cumplimiento es muy importante para ISVIMED, desde el punto de vista del proceso del SGC y del MIPG, pero desde control interno surge la pregunta? Se está evaluando la transformación en el servicio partiendo de estas competencias que se requieren y que hoy la entidad entrega a los servidores a través de su plan institucional de capacitaciones? Este esfuerzo se debe ver reflejado en el desarrollo de políticas que incrementen la transparencia y la ética de nuestro actuar, a través de una la respuesta eficiente al ciudadano y a nuestros grupos de interés, entregando bienes y servicios con calidad, oportunidad y efectividad incrementando así la confianza de nuestros clientes, en el Instituto de Vivienda y Hábitat de Medellín como responsable de la implementación de la política pública de Vivienda para el Sector.

Se recomienda Revisar este componente ya que le dará un valor agregado a este plan de capacitaciones Institucional, así como la baja participación o deserción de los funcionarios en las actividades de capacitación.

BIENESTAR E INCENTIVOS: Se cuenta con un Plan Anual de Incentivos debidamente documentado elaborado desde el diagnóstico , pasando por el desarrollo y termina con la medición a través de los indicadores, se encuentra publicado en el SIFI , Sistema de Gestión de Calidad, este fue formulado de acuerdo con parámetros propuestos por la Función Pública para tal efecto, se puede apreciar que para su elaboración se contó con el diagnóstico del bienestar realizado por Comfama en mayo del 2022 al Instituto.

Población Objeto	Servidores públicos provisionales del Instituto Social de Vivienda y Hábitat ISVIM.
Instrumento:	Encuesta, tipo cuestionario para medir conocimiento diseñado por la caja de compensación Comfama, modelo de gestión del bienestar, encuesta estructurada con preguntas, en su mayoría cerradas algunas abiertas
Fecha aplicación encuesta:	Encuesta virtual Inicio 29/04/2022, Cierre 07/05/2022.
Total, población encuestada:	48 servidores provisionales, según listado a abril del 2022.
Equivalencia	94%

La población caracterizada 48, encuestados 44, de los cuales 3 no respondieron la encuesta y en 1 el margen de error, se tuvieron en cuenta los siguientes elementos:

ÍNDICE DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA
LUGAR DE RESIDENCIA
CARACTERIZACIÓN – BRECHAS





SALUD FINANCIERA – ASPECTOS GENERALES
DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO
SITUACIONES DE CONFLICTO EN LOS HOGARES
SALUD FINANCIERA – ENDEUDAMIENTO
HÁBITAT – CONDICIONES HABITACIONES
HÁBITAT – ACCESO A TECNOLOGÍA
HÁBITAT – CONVIVENCIA, SITUACIONES DE CONFLICTO EN LOS HOGARES.
HÁBITAT-SFV
SALUD LABORAL – CONDICIONES GENERALES
SALUD LABORAL – SALUD MENTAL
SALUD LABORAL – HÁBITOS
BARRERAS PARA EL USO DEL TIEMPO LIBRE
TRABAJO CON PROPÓSITO – PROYECCIÓN
FORMACIÓN – AUTOMATIZACIÓN Y ENTRENAMIENTO
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Analizando el Plan de incentivos se puede determinar desde Control Interno que se realizó una construcción que parte de un diagnóstico y de las necesidades detectadas, el bienestar del personal es esencial a la hora de determinar un plan de incentivos debemos conocer las necesidades y con los ítem que fueron considerados y el análisis que se hizo a la población de ISVIMED, se nota que hoy el Instituto cuenta con una buena herramienta diseñada para encajar con las necesidades de los empleados que puede llegar a convertirse en una de las mejores estrategias para empoderar a los servidores, lo que a la vez lleva a fortalecernos como entidad, porque ese es el mejoramiento continuo, el fortalecimiento de nuestra institución día a día.

Respecto al Indicador se viene con un cumplimiento de un 100% para esta vigencia, sin embargo, en el último mes evaluado ese resultado bajo a un 83%, lo cual no podemos considerarlo preocupante, pero si, de repetirse, se recomienda desde control interno entrar a analizarlo y mirar cual de las estrategias no está siendo utilizada, las razones que llevan al resultado y replantearla o ajustarla de ser necesario. Es muy importante para esta oficina que los indicadores cualquiera que sea cumplan su objetivo que es el de ser apoyo a la gestión al momento de tomar decisiones.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: El objeto del proceso de Talento Humano desde la caracterizaciones: Administrar el talento humano de planta, garantizando que el personal cuente con la idoneidad necesaria para cumplir con la estrategia Institucional; asegurando a su vez el cuidado, la promoción y prevención de la salud en el desarrollo de las funciones para el personal de planta y en el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas.

El alcance es: Desde la selección del personal de planta hasta la desvinculación del mismo; y frente al SG-SST en el desarrollo de las actividades de contratistas de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente aplicable.

En el alcance del proceso podemos apreciar que se abarcan todas las etapas del talento humano en las entidades del estado, consagradas desde la función pública en sus distintos manuales, se encuentra inmerso el proceso de SG-SST,

Se recomienda considerar en el alcance, además de los contratistas al personal de planta, así ya se haya considerado en el objeto, debemos tener presente que el objetivo es donde queremos llegar pero el alcance





determina de donde a dónde va el proceso, con el alcance se hace referencia a todas las etapas involucradas en la ejecución de unas tareas para lograr el objetivo, desde el inicio hasta la finalización.

INDICADORES

Objetivo del indicador del EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LAS INVESTIGACIONES A LOS ACCIDENTES Y/O INCIDENTES DE TRABAJO REPORTADOS.

El indicador demuestra un cumplimiento del 100%, en los casos que se han presentado accidentes de trabajo, se han realizado las investigaciones, debemos tener claro que esta investigación termina siendo una actuación preventiva y que así parezca paradójico el punto de partida es la ocurrencia de un accidente de trabajo. En el procedimiento de investigación se identifican errores u omisiones de los sistemas de seguridad y que aparentemente eran eficaces pero con la ocurrencia y la posterior investigación muestran que las acciones determinadas hasta ese momento no fueron eficaces para evitar la aparición de un accidente, aprovechamos entonces la experiencia para la búsqueda de soluciones para que estos accidentes no se vuelvan a presentar.

La ocurrencia de un accidente nos indica la existencia real de un riesgo que, sólo conociendo sus causas se podrán aplicar las medidas correctivas encaminadas a evitar que este se repita.

Se cuenta con buena señalización en las instalaciones, camillas, extinguidores, sin embargo se recomienda desde Control Interno después del análisis realizado, revisar desde la prevención los incidentes que ocurren y de esta forma se sienta el precedente para que se realice la acción correctiva, veamos: este es el reporte del indicador del mes de marzo de la presente anualidad:

"durante el mes de marzo se reportaron tres 3 accidentes de trabajo: el día 9 de marzo se reportó un accidente por golpe en la cabeza con la punta del archivador metálico rodante cuando el contratista Luis Danilo Jaramillo Valencia se disponía a agacharse a conectar el cargador del computador en su puesto de trabajo, no hubo días de incapacidad"

Hoy el riesgo persiste, los servidores vinculados, los directivos, no lo perciben porque sus equipos están conectados y son propiedad del Instituto, pero la población de contratista es un número mucho mayor que los vinculados, que en la mayoría de los casos debemos aportar nuestro portátil y porque no decirlo hasta nuestro celular ya que hoy son herramientas permanentes en nuestras labores habituales, por lo tanto las cargas de sus equipos no son suficientes en las jornadas lo que hace que se tenga que recurrir a conectar, estos dispositivos están por debajo de los escritorios en la parte superior, lo que hace que el usuario se coloque debajo del escritorio para realizar la conexión, es este el momento donde aparece el riesgo de accidente y su posible materialización.

Objetivo del indicador del MEDIR LA COBERTURA DE LA EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO

Fórmula de Cálculo de No DE PERSONAS VINCULADAS EVALUADAS/ No DE PERSONAL VINCULADOS * 10

Se mide la cobertura sobre la evaluación del riesgo Psicosocial, la misma fórmula de cálculo refleja el objetivo del indicador. Desde Control Interno se recomienda revisar el objetivo ya que con la evaluación de los riesgos psicosociales se busca prevenir, y establecer medidas de mejora para eliminar o atenuarlos, a la vez que se





establecen medidas preventivas y oportunas ya sean relativas a la organización del trabajo, a las tareas específicas de cada servidor y aquellos relativos a las interacciones sociales de los mismos, se debe buscar ir más allá no solo en el cumplimiento de la evaluación a nivel cuantitativo sino cualitativo.

Nombre indicador	SIMULACROS DE EVACUACION
Definición indicador	del ESTABLECER EL NUMERO DE SIMULACROS DE EVACUACIÓN REALIZADOS EN CADA SEDE
Objetivo indicador	del REALIZAR SIMULACROS QUE PERMITAN PREPARAR AL PERSONAL AL MOMENTO DE EVACUAR

El 20 de octubre del 2022 se realizó SIMULACRO DE EVACUACIÓN cuyo objetivo fue *Participar en el simulacro Distrital de Medellín de evacuación por sismo, con el propósito de identificar la capacidad de respuesta, disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y equipos de atención a emergencias y evidenciar las habilidades adquiridas por la brigada de emergencias y líderes de evacuación durante el proceso de formación.*

Se encuentra el informe generado en el momento del simulacro, desde control interno se puede apreciar que se cumplió con la actividad, se generó un informe bastante completo, que se encuentra publicado en el SIFI, para conocimiento de todos, es muy importante tener en cuenta las recomendaciones que se generaron para una próxima actividad, así estas pueden aportar al mejoramiento continuo del SG-SST, siendo más eficaces las actividades que se programen.

A continuación se relacionan 5 indicadores más que hacen parte del SG-SST, pero que de acuerdo con el seguimiento realizado y al tipo de indicador en el cual se evalúa la ocurrencia de los hechos, el resultado es favorable ya que no se presentan accidentes de trabajo mortales, ni enfermedad laboral, y solo se ha presentado dos accidentes menores en la vigencia,

SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD

PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL

INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL

FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD

El Plan tactivo cuenta con 36 actividades y solo hay un contratista para atenderlo, se recomienda considerar la contratación de un apoyo para estas actividades del SG-SST del ISVIMED.

De la visita realizada por el Ministerio de trabajo quedo un plan de mejoramiento el cual fue atendido oportunamente, sin embargo, podemos apreciar en el análisis que se ha dejado sin profesional en SST - SISO a la entidad por varios días durante la vigencia, incumpliendo la resolución 312 del 2019, en su capítulo II artículo 9 y ss, ya que no hay continuidad, además que se puede deducir de la certificación contractual de la profesional que ejercía el cargo hasta el 30 de Agosto, podemos ver que solo el 19 de septiembre del 2023 se contrató la profesional que la reemplazaría, no debemos dejar a la entidad sin esta contratación ya que queda en alto riesgo frente al cumplimiento de la norma en mención y al plan de mejoramiento implementado tras la visita del Ministerio. Se recomienda desde Control Interno gestionar la ampliación de la planta de cargos y en ella incluir el profesional o tecnólogo del SG- SST, además esta situación debe hacer parte del informe de empalme.





Revisada la planta de cargos y el manual de funciones se puede ver que no se cuenta con un contador de planta, estas funciones son realizadas por un contador en calidad de contratista, el contador en las entidades y más aún en las entidades públicas, son el enlace con la Contaduría General de la República, pues son los responsables de procesar los hechos financieros, económicos, sociales y ambientales convirtiéndolos en información contable, como resultado del proceso contable implementado en ISVIMED, de acuerdo a los parámetros de la Contaduría, como se puede leer en muchos textos los contadores son gestores de fe pública y garantes en cuanto a las cifras y la información financiera, de aquí la relación con la Contaduría y el interés del ente rector en trabajar de la mano con los contadores de las entidades del Estado, esta información contable es objeto permanente de los entes de control, y gran número de hallazgos fiscales que generan investigaciones en las entidades se debe a incoherencias en la información contable, el solo hecho de saber esta contratación por medio de un contrato de prestación de servicios genera la posibilidad de falta de estabilidad, por comprometido que sea un contratista nunca se genera el mismo compromiso de un servidor con una relación contractual vinculante a la actividad laboral de la entidad, estamos a las puertas de un final de administración, y el actual contrato del contador termina el 31 de diciembre, según se me informo en el proceso este hecho será objeto del informe del empalme ya que hay que dejar en conocimiento de la nueva administración el hecho de que se tienen obligaciones ante los entes de control para el mes de enero. Se recomienda hacer uso del artículo Artículo 354 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 5º de la ley 298 de 1996 en el sentido de reestructurar el área contable y financiera de ISVIMED, para asumir la función de acuerdo a los parámetros de la Contaduría, la cual pretende como ya se dijo que estos servidores sean su enlace con las entidades del estado, lo que genera transparencia y da a la alta dirección una parte de tranquilidad frente a las actuaciones de esta área.

El proceso de Talento Humano se tiene dentro del SGC como un proceso más de apoyo, para este análisis se tiene en cuenta la ley 1499 del 2017, en su ARTÍCULO 2.2.22.3.3. *Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, tendrá como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas y el ARTÍCULO 2.2.22.3.5. Manual Operativo del Modelo. El Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional adoptará y actualizará el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, cuyo proyecto será presentado por la Función Pública.*

El primero sienta como objetivo del MIPG el fortalecimiento y liderazgo del Talento Humano y el segundo nos remite al Manual Operativo del MIPG, es allí donde encontramos la Dimensión del Talento Humano y su política de Gestión Estratégica del Talento Humano, cuyo propósito es *permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral*, al vincularlo a la misión de la entidad, los cambios en el contexto organizacional, han generado una participación más activa de las personas en las Entidades, Es así que el aporte del personal vinculado pasó de ser operativo, (entregando muchas de estas funciones a los contratistas), o técnico a ser estratégico, al acceder más activamente a la toma de decisiones en el logro de las metas La entidad debe ser clara en sus procesos y a su vez estar direccionados estos estratégicamente, a tal punto que permita un engranaje, donde se alcance la eficacia y competencia en el desarrollo de sus objetivos frente a las metas del Municipio. De ahí que se recomienda que el proceso de Gestión del Talento Humano del ISVIMED, reestructure su funcionamiento y pase a ser de un área operativa, a un proceso estratégico generador de valor para la entidad, desde lo estratégico, el área de Talento Humano es pieza primordial en el funcionamiento del ISVIMED, ya que se relaciona directamente como proceso con las demás áreas, lo cual está documentado en su caracterización, en la interacción con los demás procesos tanto en el entorno externo como interno. Debido a lo anterior, la gestión de talento





humano es hoy considerada desde la Función pública un área trascendental en el estado, sus entes territoriales y sus entidades, de esta forma se cumple con las mejores prácticas para la administración del personal. De esto se deriva que, cuando se escoja al personal, este cumpla con las condiciones idóneas para el cargo a desempeñar, todo documentado a través del Manual de Funciones, hoy se cuenta con un proceso estructurado desde lo operativo, la base debe ser el objetivo de la entidad y la utilización de los procesos debidamente reglados de acuerdo a los parámetros de la función pública, así podemos obtener resultados positivos, encaminados al cumplimiento de los objetivos de la entidad que a su vez son las metas del plan de desarrollo municipal en la línea de vivienda y hábitat, Es por eso que estas actividades que involucran al capital humano, son la base para el desarrollo y evolución de las personas en ISVIMED. En este sentido, a través de las nuevas políticas como la búsqueda de la carrera administrativa para el personal hoy provisional del ISVIMED, se cuida al capital humano de la entidad, se evita la fuga de conocimiento hoy tan importante dentro del modelo del MIPG, dándole ese posicionamiento a su capital intelectual como base de su éxito. Lo que se convierte en esa herramienta que influye en la eficiencia y funcionamiento correcto de nuestros procesos .

Desde el proceso de Talento Humano documentado a través del SGC como sustrato del MIPG, se puede apreciar que todos los procesos están direccionados a la satisfacción del personal, orientado al desarrollo y crecimiento de cada uno, generando en el personal de planta empoderamiento y arraigo. Por esto se recomienda desde Control Interno, revisar su estructura y darle a este proceso la caracterización de proceso estratégico, siguiendo así las recomendaciones del Manual Operativo del MIPG de la Función Pública, a su vez, se recomienda revisar el cargo del profesional universitario de talento humano que es el responsable del proceso, debe dársele la categoría de Coordinador, ya que ese profesional universitario cumple las funciones de un coordinador, es el responsable del diseño e implementación de nuevos procesos, fortalecimiento de los existentes e implementación de controles, actuando así como primera y segunda línea de defensa, todas estas actividades en interacción con las demás áreas del ISVIMED.

Para los procesos de inducción que se realizan en la entidad, se recomienda motivar a los contratistas para su asistencia y además hacer entrega física del Código de Integridad, por ser este el documento que contiene los valores que deben acompañar en su actuar tanto a los vinculados como contratistas del INSTITUTO SOCIAL DE VIVIENDA Y HABITAT DE MEDELLIN, ya que cuando se entrega de forma digital o se invita a conocerlo a través del SIFI, dejamos la tarea incompleta, porque en muchos de esos casos nunca se accede a él.

MATRIZ DE RIESGOS: Desde que se inició el proceso desde Control Interno de auditoría en riesgos hemos hecho énfasis en las revisión de la matriz de riesgos, y nuevamente recomendamos este ejercicio, para ser más claros analizaremos un riesgo del proceso, veamos: *RIESGO 1: Posibilidad de afectación económica y reputacional del Instituto por mal desempeño institucional derivado del incumplimiento de objetivos y metas relacionados con el Plan de Desarrollo Municipal a cargo del Instituto y con la planeación estratégica institucional. Lo anterior, debido a un deficiente desempeño del personal que desarrolla los procesos de la entidad.*

Para realizar un análisis de riesgos que nos lleva al final a concluir con la elaboración de la matriz de riesgos, el punto de partida es el objetivo del proceso el cual es :

“Administrar el talento humano de planta, garantizando que el personal cuente con la idoneidad necesaria para cumplir con la estrategia Institucional; asegurando a su vez el cuidado, la promoción y prevención de la





salud en el desarrollo de las funciones para el personal de planta y en el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas.”

El objetivo del proceso no está relacionado con el riesgo, en este caso debiéramos mirar la última frase que hace alusión al mal desempeño del personal, lo que coloca a esta como una causa del incumplimiento de objetivos y metas, riesgo que debe ser tratado desde el proceso estratégico de planeación. Para la redacción de riesgo se puede ver que se ha tenido en cuenta el que, el cómo se refleja y porque que en ese orden de ideas es el evento potencial, pero así y todo no tiene relación con el objetivo del proceso, Como este, es la redacción de cada uno de los riesgos del proceso, por lo tanto nuevamente recomendamos hacer un análisis, una buena gestión de riesgos es una forma para que sean identificados los riesgos, los peligros y amenazas potenciales y se tomen medidas para eliminar o reducir las posibilidades de que ocurran. Desde la Función Pública se les da a las entidades la posibilidad de adecuar su matriz de riesgos a las necesidades y procesos de la entidad.

También se encontró que desde Gestión de Riesgos de la Entidad no se encuentra documentado el segundo seguimiento trimestral a la Gestión de Riesgos del Talento Humano.

Detalle de resultados:

Observación	Condición:	En la revisión que se hizo al proceso de Talento Humano y al SG-SST, se pudo determinar que hay tiempos de la vigencia en los que no se cuenta con el profesional responsable del SG-SST.
	Criterio:	incumpliendo la resolución 312 del 2019, en su capítulo II artículo 9 y ss,
	Causa:	Retiro voluntario de la contratista que tenía bajo su responsabilidad el SG-SST de la Entidad
	Consecuencia:	Sanciones por parte del Ministerio de Trabajo en caso de una visita, las cuales pueden llegar hasta la suspensión de actividades de la entidad. Ocurrencia de hechos que involucren la salud del personal de ISVIMED y por lo tanto no contar con el enlace ante la ARL
	Recomendación	Considerar la posibilidad de realizar un ajuste a las planta de cargos para la vinculación del profesional del responsable del SST-SISO. Por lo corto del tiempo que queda de esta administración, al contrato de prestación de servicios del profesional responsable del SST, tratar de darle alguna estabilidad y dejar en el proceso de empalme esta alerta.
	Medición del riesgo: (Materialización)	Bajo
	Medición del control: (Existencia y diseño)	Efectivo
Aspectos para resaltar:	<ul style="list-style-type: none"> El apoyo de los responsables del proceso, El conocimiento de la profesional Universitaria responsable del proceso, la buena documentación desde el SIFI. 	





INFORME DE AUDITORÍA
JEFATURA DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Conclusiones:

- Es la primera vez que desde Control Interno se realiza esta auditoria en riesgos al proceso de Talento Humano, por lo tanto sería un semestre entero lo que se necesitaría para poder profundizar en un proceso que ha sido construido de acuerdo a ley y a los parámetros de la Función Pública. Podemos concluir que La Entidad cuenta con un muy bien documentado proceso de Gestión del Talento Humano, sin embargo, se deben tener en cuenta las recomendaciones generadas desde este proceso para que de esta forma nos encontremos con un PROCESO ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

Cordialmente,

HECTOR FRANCISCO PRECIADO

Jefe de Oficina de Control Interno

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín - ISVIMED

(*) *Firma digital.*

Elaboró	María Isabel Gallon Henao	Revisó	Hector Francisco Preciado	Aprobó	Hector Francisco Preciado
	Contratista Apoyo Oficina Control Interno		Jefe oficina de Control Interno		Jefe oficina de Control Interno

(*) VoBo digital

