 Asamblea Departamental de Santander	CONTROL INTERNO		FECHA: 31/08/2023
			VERSIÓN: 2
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA		CODIGO: F-CI-04
			PÁGINA: 1 de 7

INFORME GENERAL DE AUDITORÍA INTERNA

VIGENCIA	2023				
PROCESO	RESPONSABLE DEL PROCESO			DEPENDENCIA AUDITADA	
Gestión del Talento Humano	Martha Isabel Pinzón			Talento Humano	
OBJETIVO DE LA AUDITORIA:	Evaluar la efectividad del proceso, acatamiento de normas y procedimientos, e identificar fallas y riesgos inherentes. - GENERAR PLAN DE MEJORAMIENTO				
TECNICAS DE AUDITORIA:	Entrevistas y reuniones de trabajo, recopilación y análisis de la información que reposa en la oficina, recopilación y análisis de la información que reposa en software, bases de datos y portal web institucional, analizar la evidencia, recepción de objeciones y de aclaraciones.				
CRITERIO DE AUDITORÍA	Se tendrá en consideración los procedimientos internos establecidos, el plan de acción, el plan anticorrupción, plan de mejoramiento, los informes y seguimientos y las regulaciones sobre la materia (leyes, normas, decretos, resoluciones, circulare).				
EQUIPO AUDITOR	Laura Alejandra Ayala Carvajal Contratista				
INFORME	PRELIMINAR	DEFINITIVO	X	FECHA DE EMISIÓN	AAA/MM/DD 2023/09/20
ALCANCE DE LA AUDITORIA	Verificar que el Sistema de Control Interno se mantenga conforme al Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014 adoptado por la Asamblea, durante el periodo comprendido del 01 de enero a 23 de diciembre de 2022 y con corte a 30 de mayo de 2023. <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación de gestión de talento RRHH 2. Inducción, reinducción y evaluación del desempeño 3. Plan anual de capacitaciones para la vigencia 4. Normograma de Talento Humano 5. Plan de bienestar social 6. Manual de funciones 				

www.asambleadesantander.gov.co



RESULTADO DE LA AUDITORIA:

Una vez validada y revisada la información entregada por parte del proceso de gestión de talento humano, se han levantado las siguientes observaciones.

OBSERVACIONES DEL AUDITOR:

(se deben numerar de
forma secuencial)

Observación 1. Matriz de riesgos de gestión y corrupción

No se evidencia matriz de riesgos de gestión y corrupción para el proceso de gestión de talento humano, herramienta vital para la identificación de los riesgos que afectaría el desarrollo del proceso y su posible materialización.

Observación 2. Plan anual de vacantes

Se evidencia carencia del plan anual de vacantes con los requerimientos de los diferentes procesos de la asamblea departamental.

Observación 3. Manual de funciones

No se evidencia manual de funciones para los diferentes cargos actuales de la asamblea departamental.

Observación 4. Normograma Gestión del Talento Humano

No se evidencia normograma completo, solo contiene marco normativo de atención al ciudadano. Se debe incluir todos los planes, resoluciones y demás del proceso de gestión del talento humano.

Observación 5. Cumplimiento decreto 612 de 2018

Se requiere dar cumplimiento al decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y su publicación en página web.



OBJECIONES
(Presentadas por el Líder
del Proceso Auditado)

Observaciones de Auditor	Soporte de los Objeciones	Observación
Observación 1: Matriz de riesgo de gestión y corrupción.	Se realiza matriz de riesgo de gestión y corrupción.	Ver matriz adjunta.
Observación 2: Plan anual de vacantes.	Dado que la asamblea no tiene funcionarios de carrera administrativa no se ha elaborado el mencionado plan.	
Observación 3: Manual de Funciones:	Se adjunta el manual de funciones para el cargo de secretario general.	Se adjunta manual de funciones del secretario general.
Observación 4: Normograma gestión del talento humano.	Adjunto normograma ajustado con decretos y resoluciones del proceso de gestión del talento humano.	
Observación 5: Cumplimiento del decreto 612 de 2018.	Publicación pagina web , previa actualización de los documentos por el sistema de gestión ya que no se evidencia la fecha , versión y código del mismo.	

**ANÁLISIS A LAS
OBJECIONES AL
INFORME PRELIMINAR**
(Aplica solo para el
Informe Final)


Una vez analizadas las objeciones presentadas me permito dejar las observaciones que se mantienen y que deben ser incluidas en el plan de mejoramiento.

Observación 1. Matriz de riesgos de gestión y corrupción

No se evidencia matriz de riesgos de gestión y corrupción para el proceso de gestión de talento humano, herramienta vital para la identificación de los riesgos que afectaría el desarrollo del proceso y su posible materialización.

Observación 2. Normograma Gestión del Talento Humano

No se evidencia normograma completo, solo contiene marco normativo de atención al ciudadano. Se debe incluir todos los planes, resoluciones y demás del proceso de gestión del talento humano.

 Asamblea Departamental de Santander	CONTROL INTERNO	FECHA: 31/08/2023
	FORMATO INFORME DE AUDITORIA	VERSIÓN: 2
		CODIGO: F-CI-04
		PÁGINA: 4 de 7

	<p>Observación 3. Cumplimiento decreto 612 de 2018</p> <p>Se requiere dar cumplimiento al decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y su publicación en página web.</p>
FORTALEZAS	<p>Se observa avance en la formulación de procedimientos de los planes de inducción y reinducción, plan de bienestar social y plan anual de capacitación.</p> <p>Se observa avance en la formulación del procedimiento para la evaluación interna de desempeño laboral, quedando pendiente su aprobación por el sistema de gestión integrado.</p>
RECOMENDACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se evidencia el procedimiento de inducción y reinducción aprobado por el sistema de gestión de la asamblea departamental, siendo necesario iniciar con su implementación para dar cumplimiento a Plan Institucional de Capacitación como parte integral de la gestión de la oficina de Talento Humano. 2. Se recomienda actualizar los documentos aprobado por el sistema de gestión ya que no se evidencia la fecha, versión y código en el mismo. 3. Se evidencia el procedimiento de plan anual de capacitación aprobado por el sistema de gestión de la asamblea departamental, siendo necesario iniciar su implementación para dar cumplimiento a la caracterización del proceso de gestión del talento humano. En la página web no se evidencia el link de la encuesta para su diligenciamiento.



	4. Se recomienda continuar con el cumplimiento a los planes de mejoramiento tanto internos como los que se generan en las auditorias de los diferentes entes de control.
OPORTUNIDADES DE MEJORA	Es una situación detectada que puede originar acciones, para optimizar y potencializar el desempeño de un proceso o el cumplimiento de los requisitos.

HALLAZGOS (De resultar hallazgos, estos se describen en informe final)

	DENOMINACION	DESCRIPCION
1	Matriz de riesgos de gestión y corrupción	No se evidencia matriz de riesgos de gestión y corrupción para el proceso de gestión de talento humano, herramienta vital para la identificación de los riesgos que afectaría el desarrollo del proceso y su posible materialización.
2	Normograma Gestión del Talento Humano	No se evidencia normograma completo, solo contiene marco normativo de atención al ciudadano. Se debe incluir todos los planes, resoluciones y demás del proceso de gestión del talento humano.
3	Cumplimiento decreto 612 de 2018	Se requiere dar cumplimiento al decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y su publicación en página web.



PAPELES DE TRABAJO (documentos que soportan resultado de auditoria)	<ul style="list-style-type: none">- Plan de auditoria- Compromiso ético de auditor- Acta de reunión de instalación de auditoria- Acta de reunión de trabajo con auditado- Comunicación interna de solicitud de información- Respuesta a la solicitud de información (junto con la evidencia entregada)- Comunicación interna de reunión de informe preliminar de auditoria- Informe preliminar de auditoria- Plan de acción- Plan anticorrupción- Portal web institucional- Objeciones y observaciones presentadas por el auditado- La información relacionada en la casilla alcance de la auditoria
CONCLUSIONES (Aplica solo para el Informe Final)	Tanto las recomendaciones, como el hallazgo, originarán acciones que permitirán optimizar y potencializar el desempeño del proceso y mejorar la calificación Furag de la institución.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

	<hr/> RENE RODRIGO GARZÓN MARTÍNEZ
Cargo	PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA



Asamblea
Departamental
de Santander

CONTROL INTERNO

FECHA: 31/08/2023

VERSIÓN: 2

FORMATO INFORME DE AUDITORIA

CODIGO: F-CI-04

PÁGINA: 7 de 7

Quien Elaboró:	 Laura Alejandra Ayala Carvajal
Cargo	CONTRATISTA – AUDITOR

Johana Sandoval Rueda

Reviso. L Johana Sandoval Rueda
CPS CONTROL INTERNO

www.asambleadesantander.gov.co



+57 324 253 8528



Calle 37# 9-38, García Rovira



Contacto@asambleadesantander.gov.co



Asamblea de Santander



@Asambleasantander



@Asambleastder