



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

1. INFORME	Auditoría Proceso Gestión del Talento Humano - Ejecución del plan estratégico de recursos humanos (capacitación, bienestar, incentivos).
2. FECHA	Diciembre 30 de 2016
3. RESPONSABLE DEL PROCESO	Alcides Espinosa Ospino – Secretario General Alba Lucia Centeno Peña - Coordinadora Grupo Talento Humano
4. EQUIPO AUDITOR	José Jorge Roca Martínez – Jefe de la Oficina de Control Interno Alba Lucía Martínez Gómez – Contratista
5. OBJETIVO	Realizar el seguimiento, evaluación y verificación de la gestión al proceso de Gestión del Talento Humano, para el cumplimiento de los objetivos misionales y el adecuado desarrollo del Sistema Integrado de Gestión Institucional en la Superintendencia de Puertos y Transporte, que conlleve a la identificación de oportunidades de mejora.
6. ALCANCE DE LA AUDITORIA	La auditoría interna se realizará al proceso de Gestión del Talento Humano que compone el modelo de operación por procesos definido en el Sistema Integrado de Gestión Institucional y a las áreas responsables de su desarrollo, con fundamento en el siguiente aspecto: Ejecución del plan estratégico de recursos humanos (capacitación, bienestar, incentivos).
7. PERSONAL ENTREVISTADO	No se realizaron entrevistas
8. FECHA DE EJECUCIÓN DE LAS AUDITORIAS	25 de noviembre al 30 de diciembre de 2016
9. DOCUMENTACIÓN ANALIZADA (CRITERIOS)	Ley 100 de 1993 Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 Decreto Ley 1567 de 1998, Título II Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 Decreto 775 de 2005 Decreto 2929 de 2005 Resolución 11763 de 2016 Título 10: Sistema de Estímulos del Decreto 1083 de 2015 <ul style="list-style-type: none"> • Modelo Estándar de Control Interno (MECI): 1. CONTROL ESTRATÉGICO 2. CONTROL DE GESTIÓN 3. CONTROL DE EVALUACIÓN



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública (NTCGP 1000:2009):

- Numeral 4. Sistema de Gestión de Calidad
- Numeral 5. Responsabilidad de la Dirección
- Numeral 6. Gestión de los Recursos
- Numeral 7. Realización del Producto o Prestación del Servicio
- Numeral 8. Medición, Análisis y Mejora

10. ACTIVIDADES DESARROLLADAS:

1. Se remitió lista de chequeo a la Coordinadora de Gestión del Talento Humano, el día 9 de noviembre de 2016.
2. El grupo de Talento Humano, remite el día 25 de noviembre de 2016, respuesta a la lista de chequeo, con soportes documentales, los cuales fueron objeto de análisis.
3. Se analiza el archivo "Matriz_temas_capacitacion 2016", donde se recopilan los requerimientos de las necesidades de capacitación de cada una de las áreas según memorando No. 20165200012593 de fecha 2 de febrero de 2016. Producto de la recopilación de estas necesidades se genera un listado con 39 posibles temas de capacitación, posteriormente se establece un "Plan Institucional de capacitación 2016" con 25 capacitaciones, es decir aproximadamente el 64% de las capacitaciones solicitadas. Sin embargo, de las capacitaciones efectivamente ejecutadas, solo 14 de ellas se ajustan a las necesidades de capacitación, para las 11 restantes no es claro cuál es el criterio de selección. No obstante lo anterior, las capacitaciones son acordes a los objetivos de la entidad toda vez que se realiza un diagnóstico ajustado al presupuesto y el cual se coordina con la comisión de personal y ASESICO.

Por otro lado, de acuerdo a las necesidades del servicio se reserva una pequeña parte para capacitaciones de índole urgente, el cual por su naturaleza no está contemplado dentro del Plan de Capacitación.

CONCEPTO	TEMAS DE CAPACITACIÓN
Capacitaciones ejecutadas, incluidas en las necesidades de capacitación solicitadas por las áreas.	<ul style="list-style-type: none"> • Seminario taller Marco Normativo aplicable a las Entidades de Gobierno. • Siplat. • Proceso Verbal. • NIIF. • Actualización en la Normatividad que regula las diferentes modalidades de Transporte y técnicas que debe tener una Auditoria. • Seguridad Informática. • Código Contencioso Administrativo. • Actualización Precontractual. • Seguridad Aeroportuaria. • Actualización en Normas de transporte. • Derecho portuario marítimo y fluvial. • Foro Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho Constitucional. • NIAS.
Capacitaciones ejecutadas, no incluidas en las necesidades de capacitación solicitadas por las áreas.	<ul style="list-style-type: none"> • Curso Introducción a las funciones de Policía Judicial. • Acoso laboral y comités de convivencia para el sector público. • Creación Fondo de Empleados. • Proceso de Inspección y Vigilancia. • Fondo de Reposición. • Investigaciones y Control y Sometimiento a Control. • Normas secretariales. • NIC SP. • Negociación colectiva. • Inclusión social. • Certificación ACA.

Fuente: Archivo MATRIZ_TEMAS_CAPACITACION 2016, remitido por la Coordinación de Talento Humano.

4. Por otro lado de acuerdo a las capacitaciones desarrolladas, se ilustra a continuación la ejecución por áreas:

PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DE LAS CAPACITACIONES PROPUESTAS

DEPENDENCIA	TEMAS DE CAPACITACIÓN	No. PROPUESTAS	CAPACITACIONES EJECUTADAS	%
DELEGADA DE TRANSITO - VIGILANCIA E INSPECCIÓN	NORMAS NIIF	6	5	83%
	ACTUALIZACION EN NORMAS DE TRANSPORTE			
	MANEJO DE DOCUMENTOS DE ARCHIVO			
	MANEJO DE LOS APLICATIVOS INTERNOS (VIGIA, SPLAT)			
	DERECHO ADMINISTRATIVO			
DELEGADA DE TRANSITO - INVESTIGACIONES Y CONTROL	DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	5	3	60%
	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO			
	DERECHO DEL TRANSPORTE			
	FALLO SANCIONATORIO			
	CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO			
DELEGADA DE TRANSITO -IUIT	ADMINISTRACION Y ANALISIS DE BASES DE DATOS	6	2	33%
	OFICCE			
	MANEJO DE LOS APLICATIVOS INTERNOS (VIGIA, SPLAT)			
	GESTION DE PROYECTOS			
	NORMATIVIDAD DEL TRANSPORTE			



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

DELEGADA DE TRANSITO - PQR	FORMULACION DE INDICADORES	1	0	0%
INFORMATICA Y ESTADISTICA	SEGURIDAD INFORMATICA	4	1	25%
	BUSSINESS INTELIGENCE			
	MANEJO DE FIREWALL			
	LINUX			
OFICINA JURIDICA Y JURISDICCION COACTIVA	CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	3	2	67%
	JURISDICCION COACTIVA			
	DERECHO CONSTITUCIONAL			
TALENTO HUMANO	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	100%
CONTROL INTERNO	CONTROL DE GESTION EN LA RECUPERACION DE CARTERA Y COBRANZA ADMINISTRATIVA	8	1	13%
	ACTUALIZACION EN CONTRATACION PUBLICA Y SISTEMA DE COMPRA PUBLICA			
	ELABORACION DE TABLAS DE RETENCION DOCUMENTAL TRD Y GESTION DE ARCHIVOS			
	AUDITORIAS DE TICS Y GESTION DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACION			
	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PUBLICA			
	AUDITORIA DE PROYECTOS			
	DERECHO SOCIETARIO			
	CODIGO GENERAL DEL PROCESO			
DELEGADA DE CONCESIONES	CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	5	2	40%
	LEGISLACION AERONAUTICA			
	NORMAS DE INFRAESTRUCTURA ACCESIBLE A PERSONAL EN CONDICION DE DISCAPACIDAD			
	MANUAL DE SEÑALIZACION DE CARRETERAS			
	SEGURIDAD AEROPORTUARIA			
COORDINACION FINANCIERA	PREPARACION Y REPORTE DE INFORMACION EXOGENA	4	2	50%
	ACTUALIZACION EN LEGISLACION TRIBUTARIA			
	NIIF			
	MARCO NORMATIVO APLICABLE A LAS ENTIDADES DEL GOBIERNO - CONTADURIA PUBLICA			



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

DELEGADA DE PUERTOS	DERECHO PORTUARIO Y MARITIMO	5	3	60%
	NIAS			
	NIIF			
	MATEMATICA FINANCIERA			
	FINANZAS PORTUARIAS			
GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	PROCESO VERBAL	1	1	100%
GRUPO ADMINISTRATIVA	No enviaron información	0	0	N/A
GESTION DOCUMENTAL	No enviaron información	0	0	N/A
ATENCION AL CIUDADANO	No enviaron información	0	0	N/A

Fuente: Archivo MATRIZ_TEMAS_CAPACITACION 2016, remitido por la Coordinación de Talento Humano. – Temas ejecutados

5. De acuerdo con el numeral anterior, se solicitó aportar las evidencias del indicador que se utilizó para esta medición, la Coordinación de Talento Humano responde que: *“El impacto no se encuentra identificado puesto que la valoración del aprendizaje será un proceso en el cual participen el facilitador, los compañeros de equipo, el jefe inmediato y el empleado a través de una autoevaluación. En esta evaluación es importante tanto el proceso de aprendizaje experimentado como el resultado (qué se aprendió y aplicó).”* Al respecto es importante señalar que el literal h), del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, establece evaluar el impacto del plan de capacitación adoptado y aplicando los instrumentos técnicos necesarios, si bien se tiene establecido un formato para la “Evaluación de la efectividad de la capacitación”, a la fecha no se han realizado las evaluaciones respectivas, como tampoco se evidencia un análisis de relación costo – beneficio.

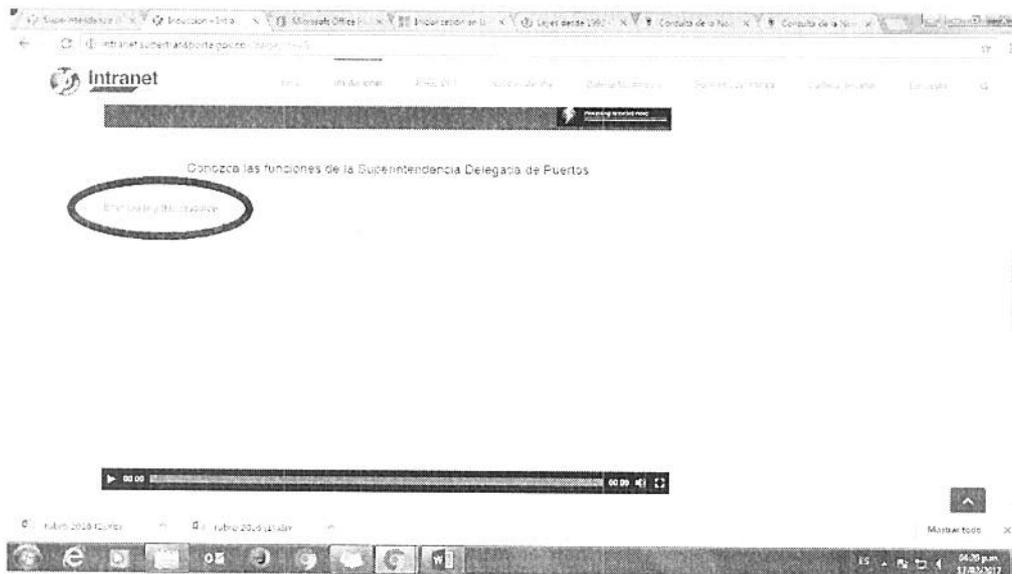
Así mismo, frente a la medición del clima laboral, en expediente documental “520-Plan de mejoramiento clima” aportado por Talento Humano, se encuentran los resultados de la medición de clima laboral, así como el respectivo plan de mejoramiento del clima organizacional 2016, sin embargo a la fecha no se evidencia un seguimiento al plan como tampoco la medición de su impacto.

6. De acuerdo a la información suministrada, se analizan las dos actividades deportivas programadas (Bolos y Futbol), encontrando que para el caso del torneo de bolos, se cuenta con un presupuesto ejecutado de \$5.000.000 y se benefician de esta actividad alrededor de 32 servidores públicos únicamente, (los cuales según registro “Torneo Interno de Bolos” no todos asisten a las dos jornadas del torneo) es decir un promedio de inversión por cada uno de \$156.250 (que incluye línea, refrigerio y premio a los ganadores) por un espacio de tiempo aproximado de 6 horas (en 2 días). Igual situación se presenta con la actividad de Futbol, teniendo en cuenta que para este caso se benefician alrededor de 16 servidores, los cuales al igual que en bolos, no todos asisten a todas las jornadas programadas, y el plan se basa en el alquiler de un estadio para uso cada 15 días, adicionalmente, no existe un torneo sino que consiste en prácticas y juegos amistosos, esta actividad contó con un presupuesto

INFORME DE AUDITORIA INTERNA

para la vigencia 2016 de \$6.000.000. Para la realización de este contrato no se realizan cotizaciones en el mercado,

7. Por otro lado, en la lista de chequeo se solicitó aportar el manual de inducción físico, a lo que talento Humano responde que "...se encuentra publicado en la dirección intranet/institucional/inducción", a la fecha en este link solo se puede acceder al tema "Bienvenida" y "Así funciona la Supertransporte", los demás temas (Conozca las funciones de la Superintendencia Delegada de Puertos, Conozca las funciones de la Superintendencia Delegada de Concesiones e Infraestructura, Conozca las funciones de la Superintendencia Delegada de Tránsito y Transporte Terrestre Automotor), se visualizan con el siguiente error de reproducción:



11. FORTALEZAS:

1. Durante el desarrollo del proceso de la presente auditoría, el Grupo de Talento Humano mostró disposición, cordialidad y atención en el ejercicio de auditoría interna, concebido como una práctica de autoevaluación institucional.
2. Frente al programa de Bienestar Social, se evidencia un importante número de actividades para el disfrute de los funcionarios de la entidad, entre ellos se encuentran: mención de los cumpleaños mes a mes donde se les hace entrega de un detalle, conmemoración de días como el de la secretaria, de la mujer y del hombre, del conductor, del servidor público, gracias al apoyo logístico de la caja de compensación en el marco del contrato 320 de 2016. Así mismo, se llevaron a cabo actividades deportivas (vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios, torneo de bolos) y de salud (vacunación, exámenes médicos, masajes, etc.) Taller de productividad para pre-pensionados.
3. Asidua participación tanto de funcionarios como de contratistas, a las actividades programadas de bienestar social y capacitaciones en el marco del PIC.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

12. NO CONFORMIDADES :

Número de la No Conformidad	Requisito que Incumple
1	<p>Incumplimiento al literal h), del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, que establece evaluar el impacto del plan de capacitación adoptado y aplicando los instrumentos técnicos necesarios. No se evidencia actividades relacionadas con la medición del impacto del plan de capacitación y bienestar desarrollado durante la vigencia 2016, como lo dicta la citada norma.</p> <p>Incumplimiento numeral 23.4 Economía del artículo 23 del Decreto 2929 de 2005. Toda vez que no se ha realizado un análisis relación costo beneficio con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles para formación.</p> <p>Incumplimiento al MECI en lo que respecta al Módulo de Planeación y Gestión, componente Direccionamiento Estratégico, elemento Indicadores de Gestión, los cuales "son el conjunto de variables cuantitativas y/o cualitativas sujetas a medición, que permiten observar la situación y las tendencias de cambio generadas en la entidad, en relación con el logro de los objetivos y metas previstos". Así mismo, a la NTCGP 1000:2009, numeral 8.2.3 Seguimiento y medición de los procesos "La entidad debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento de los procesos del Sistema de Calidad y cuando sea posible su medición. Estos métodos deben demostrar la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados (eficacia) así como el manejo de los recursos disponibles (eficiencia)".</p>

13. OBSERVACIONES:

1. Teniendo en cuenta los numerales 3, 4 y 5 de las actividades desarrolladas, la capacitación en la Supertransporte, debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la Entidad. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, de lo contrario, realizar oportunamente los cambios necesarios.
2. De acuerdo con el numeral 6 de las actividades desarrolladas de este informe, la Oficina de Control Interno sugiere reevaluar las actividades deportivas que se ejecutan actualmente en la Entidad, teniendo en cuenta el bajo porcentaje de los beneficiarios que en bolos es del 5.5% y en futbol 2.7% aproximadamente (valores tomados del informe de austeridad del mes de noviembre de 2016, donde se reportó una planta de personal de 127 funcionarios y 453 contratistas). Así mismo, se pudo evidenciar que para la celebración del contrato No. 320 de 2016 con la Caja de Compensación Familiar Compensar, no se realizan estudios de mercado



INFORME DE AUDITORIA INTERNA

para la planeación de las actividades de bienestar, como tampoco se valorizan cada una de las actividades. De acuerdo con lo anterior, la Oficina de Control Interno insta a que la planeación del Plan Operativo para las siguientes vigencias, se realicen con base a la medición del impacto generado en los servidores los programas anteriores y en esta misma medida se realicen procesos de contratación acordes con las necesidades.

3. Si bien se han realizado avances importantes en el uso de las tecnologías de la información, para uso de todos los servidores, a la fecha el canal de comunicación para la inducción de los servidores está funcionando parcialmente y su contenido es elemental, la Oficina de Control Interno sugiere enriquecer los contenidos de los tutoriales y solicitar a sistemas en cabeza de la Oficina de Planeación, que los tutoriales se encuentren disponibles en la intranet.

14. FIRMA DE LOS AUDITORES		15. FIRMA DEL AUDITADO	ALBA LUCIA MARTINEZ GOMEZ DETA
16. FIRMA DEL JEFE DE CONTROL INTERNO			

Proyectó: Alba Lucia Martínez Gómez - Contratista OCI

C:\Users\albamartinez\Documents\2016-200 CONTROL INTERNO\200-29 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO\29.02 AUDITORIA INTERNA POR PROCESOS\INFORMES\InfAuditoriaTH_capac_bienes e incenti.docx