



**FORMATO**  
**INFORME DE AUDITORIA**  
**CONTROL INTERNO**

Código: F-DD-PCI-096  
Fecha: 12/10/2012  
Versión 004  
Página 1 de 2

**I. INFORMACIÓN GENERAL DE LA AUDITORÍA**

<b>Fecha Septiembre de 2017</b>	<b>Proceso o requisitos auditados:</b>	<b>Audidores:</b> <b>Lucelly Peña Rojas</b>
<b>Auditoría 9</b>		
<b>Objetivo de la Auditoría</b> Verificar el cumplimiento de las operaciones que realiza proceso de Gestión administrativas actividades de talento humano	<b>Alcance de la Auditoría:</b> Proceso Gestión Administrativa Actividad Talento Humano	
<b>Fortalezas del SGC: N/A</b>	<b>Oportunidades de mejoramiento del SGC: N/A</b>	

**II. CONCLUSIONES DE AUDITORÍA:**

El Decreto 1567 de 1998 crea el sistema Nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados reglamentado por el Decreto 1572 de 1998 y parcialmente por el título V capítulo 1 del decreto 1227 de 2005 el cual establece en su artículo 65 que los planes de capacitación de las entidades públicas debe responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo de los empleados, para desarrollar los planes anuales y las competencias laborales.

Se realizó auditoría a talento humano tomando como punto específico lo siguiente:

**Plan Institucional Anual de Capacitación**

El Plan institucional anual de formación y capacitación de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia vigencia 2017 el cual fue aprobado por medio de la resolución de febrero de 2017.

Ahora Bien el objetivo general del plan de capacitación consiste en capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas, de acuerdo al diagnóstico necesidades.

Durante el periodo objeto de la auditoría entre el 1 de Enero a Agosto de 2017 la entidad programa realizar las siguientes capacitaciones :

Normas Internacionales de Información Financiera en 120 horas Asistió Doris Gallego Rubio y Lucelly Peña Rojas con una intensidad de 120 horas

Actualización en control interno y decreto 648 de 2017 32 horas Asistió Lucelly Peña Rojas Asesor de Control Interno.

Actualización en contratación estatal diplomado 120 horas Asistió Ana Mercedes Suarez Aristizabal Lucelly Peña Rojas

Seminario Taller de Elaboración anual del PIC 60 horas Asistió Amanda Daza y Lucelly Peña Rojas

A la fecha se pudo constatar que la CCTA a través del Área de Talento Humano ha venido desarrollando el programa de capacitación en temas inherentes a sus funciones diarias, con el fin de garantizar una correcta prestación en el servicio en las diferentes áreas de la CCTA, programas de capacitación que a su vez son: Seminarios, Diplomados, Capacitaciones.

### PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

El programa de bienestar social se adoptó mediante resolución xxxde 2017 por medio del cual se expide el programa de Bienestar Social de la Corporación de Cultura Y Turismo de Armenia para la vigencia 2017, el programa se realiza a través de dos áreas

Protección y servicio Social  
Calidad de vida laboral

El programa de protección y Servicios Sociales tiene incluido los programas por medio de los cuales se puede mejorar el nivel laboral de servidores públicos, orientando sus problemas y condiciones laborales hacia una solución acorde y oportuna que permite su desarrollo personal y profesional, lo cual redundará su beneficio personal y de grupos de trabajo.

El programa de Calidad de vida Laboral ha sido definida como un principio rector de toda la actividad laboral y a través de ella se busca mejorar crear , mantener y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios, favoreciendo su desarrollo , incrementando los niveles de satisfacción

El área de protección y servicio social contiene los siguientes servicios

#### a) Recreativos y vacacionales:

Se busca fomentar la práctica Recreativa, estimulando el mejoramiento de la calidad física. Mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, todas y cada una de la actividades de carácter lúdico. Frente a esta actividad han desarrollado actividades lúdicas encaminadas al proceso de comunicación efectiva, igualmente se han realizado actividades de manualidades , como también actividades de rumba terapia

#### b) Promoción y prevención de la salud

Medicina preventiva Seguridad industrial y Salud ocupacional.

La salud ocupacional tiene como campo propio la protección de la salud del trabajador, esta protección se encuentra inicialmente reconocida en el artículo 81 de la ley novena de 1979, en el cual se señala la salud como una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país.

Durante el periodo auditado 2017 han desarrollaron las siguientes actividades:

- La realización de las pausas activas en el puesto de trabajo.
- Capacitación en factores de riesgo que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales,

#### .Servicios sociales.

- Celebración Fechas especiales

☀ Día de la mujer

se realizó actividad del día de la mujer

☀ Día de la secretaria:

Se realizaron actividades del día de la secretaria.

**a) Clima o Ambiente Laboral**

La entidad en el marzo realizo una charla de clima laboral y en el mes de Abril, proyecto un video sobre el auto estima, igualmente dicto una capacitación teórica practica del manejo de extintores

Dicto Charla sobre la prevención en el consumo de sustancias psicoactivas

**Proceso de inducción y Reinducción**

En desarrollo de esta actividad la entidad ha venido realizando proceso de inducción a los contratistas nuevos que ingresaron a la Corporación a realizar actividades administrativas.

**b) Cultura laboral y organizacional**

En desarrollo de esta actividad realizaron las siguientes actividades:

Promoción de principios, creencias y valores organizacionales

Realizo actividades relacionadas con los de valores y principios de la entidad

En cada uno de los computadores de la Corporación se encuentra la plataforma estratégica e institucional la cual nos recuerda en cada momento cual es nuestra razón de ser, hacia donde vamos, que queremos y nuestros compromisos, todo ello encaminado al cumplimiento del objetivo de la Entidad con base a lo que aporta cada uno de los funcionarios desde el desarrollo de sus actividades.

**c) EVALUACION DEL DESEMPEÑO:**

La evaluación de desempeño no opera en la CCTA, toda vez que la entidad no cuenta con funcionarios de carrera administrativa.

**SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO**

Las ARL tienen su origen en la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012.

La principal función de las ARL es la de ofrecer cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las



**FORMATO**  
**INFORME DE AUDITORIA**  
**CONTROL INTERNO**

Código: F-DD-PCI-096  
Fecha: 12/10/2012  
Versión 004  
Página 4 de 2

enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo. Entre las funciones de las ARL están Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que las empresas afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional.

- Prestar asesoría básica en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar la capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en SG-SST
- Ofrecer capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de las empresas afiliadas
- Adelantar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.

Obligaciones de la ARL en materia de asesoría y capacitación para sus empresas afiliadas:

Capacitación al vigía y al Copasst.

El artículo 2.2.4.6.9. del Decreto 1072 de 2015 consagra las obligaciones de las ARL frente al SG-SST, de la siguiente manera:

*“Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-.SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados en la implementación del presente decreto”.*

#### **Asesoría en la implementación del SG-SST**

El párrafo 2 del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el [Decreto 052 de 2017](#) establece:

*“**Parágrafo 2º.** Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso...”.*

*Situación que no se ha tenido en cuenta en la entidad para el cumplimiento del decreto 1072 de 2015 por lo que esta auditoria solicita el cumplimiento del decreto en mención.*

**Conclusión General:** la entidad a la fecha de auditoria ha venido desarrollando cada uno de los productos mínimos del elemento Talento humano a la fecha de la auditoria. Pero no se ha visto un avance significativo en el cumplimiento del decreto 1072 de 2015

Elaborado

Revisado

Lucelly Peña Rojas

Lucelly Peña Rojas



CORPORACIÓN  
DE CULTURA  
Y TURISMO  
DE ARMENIA  
№: 802.021.757 - 2

**FORMATO**  
**INFORME DE AUDITORIA**  
**CONTROL INTERNO**

Código: F-DD-PCI-096

Fecha: 12/10/2012

Versión 004

Página 5 de 2