

Informe de

Auditoría

Gestión del Talento Humano

Auditoría a FONDESER – Retiro
(Periodo Enero – Septiembre de 2025)

Equipo Auditor:

Auditor Líder: Rubén Antonio Castaño Serna, Asesor de Control Interno

Auditora: María del Pilar Ríos Montoya, Profesional de Apoyo a la Gestión.

El Retiro, Octubre de 2025



Cra 21# 21 - 37, El Retiro, Antioquia, Colombia



Líneas de Atención:
Fijo: (604) 641 0934
Cel: 312 260 3704



www.fondeser.com.co
fondeserelretiro@gmail.com

Auditoría a Gestión del Talento Humano (Enero - Octubre de 2025)

Tabla de Contenido

1. Introducción	03
2. Objetivos	03
3. Alcance	03
4. Criterios de Auditoría	03
5. Riesgos Inherentes Detectados en la Auditoría	
6. Técnicas de Auditoría	04
7. Desarrollo de la Auditoría	04
8. Observaciones	06
9. Recomendaciones	07



Introducción

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento del Programa Anual de Auditorías vigencia 2025, presentado y socializado por el Asesor de Control Interno al Comité Institucional de Control Interno de Fondeser y aprobado mediante acta 001 de enero 29 de 2025, se presenta el informe de auditoría correspondiente al Procedimiento Gestión del Talento Humano, Puntos Críticos Analizados – (Debilidades), Riesgos Inherentes Detectados en la Auditoría y las Recomendaciones correspondientes a que dé lugar, Plan de Mejora. En orden de lo anterior se adelantó la auditoría al Procedimiento de Gestión del Talento Humano, del Proceso Administración y Gestión de los Recursos, aprobado mediante Resolución N° 034 de diciembre 12 de 2017.

Lo anterior, según lo establecido en la ley 87 de 1993, donde la Oficina de Control Interno tiene el deber de verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y sistemas de información de la entidad, así como velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios.

Objetivo

Verificar el acatamiento de las normas legales vigentes que aplican para la Gestión del Talento Humano, **durante la vigencia, al 30 de Septiembre de 2025**, en cuanto a Plan de Capacitación y Bienestar Social, Pago de Nómina, Pago a Contratistas de Apoyo a la Gestión, Código de Ética y Valores, Reglamento Interno de Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, Manual de Funciones y Requisitos, entre otros, que apliquen para Fondeser.

Alcance de la Auditoría

Realizar Auditoría de Control Interno a Gestión del Talento Humano de Fondeser, para el periodo de **Enero 012 al 30 de Septiembre**, con el fin de evaluar su situación actual para la vigencia de 2025.

Criterios de Auditoría

- ✓ Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaría Único del Sector de la Función Pública”.



- ✓ Guía para el diseño de Procesos en el marco de MIPG-VERSIÓN 1 Función Pública octubre 2019.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- ✓ **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG”.**
- ✓ **Modelo Estándar de Control Interno - MECI**
- ✓ **Guía para la Administración del Riesgo y diseño de Controles en Entidades Públicas V6 de 2022.**
- ✓ **Manual de Procesos y Procedimientos de Fondeser**, aprobado por Resolución N° 034 de diciembre 12 de 2017.
- ✓ **Política de Integridad** vigente desde noviembre de 2019, para Fondeser.

Riesgos Inherentes Detectados en la Auditoría

1. **Omisión:** Falta o delito que consiste en dejar de hacer, decir o consignar algo que debía ser hecho, dicho o consignado en la entidad.
2. **Incumplimiento:** Por no realizar aquello a que se está obligado.
3. **Extemporaneidad:** Cuando se rinde información por fuera de las fechas establecidas.
4. **DEMORA:** Tardanza en el cumplimiento de algo.
5. **Sanción:** por no acatar o cumplir con las disposiciones legales vigentes.

Técnicas de Auditoría

En el Desarrollo de la Auditoría a Gestión Documental, se aplicaron técnicas como: **verbales, oculares, documentales y físicas**, que contribuyeron a la comprensión y análisis del procedimiento que se lleva, con el fin de presentar a la entidad, las observaciones, hallazgos, recomendaciones y conclusiones para el mejoramiento de los objetivos estratégicos de Fondeser.

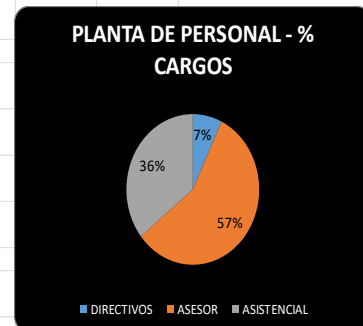
Desarrollo de la Auditoria:

Se pudo establecer que la Planta actual de cargos para el área administrativa la conforman **un**

Gerente Nombrado por el Alcalde Municipal del Retiro, según Decreto N° 007 del 02 enero de 2024, Diligencia de Posesión del 02 de enero de 2024, y **una Secretaria Ejecutiva** nombrada por el Gerente de Fondeser, según Resolución N° 001 del 02 de enero de 2024, Diligencia de Posesión del 02 de enero de 2024. Dicha Planta se complementa a través de Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, Asesores en Control Interno, Jurídico y Contable, Contratistas Auxiliares de Apoyo Administrativo, Contratistas de apoyo Profesional a la Gestión Administrativa y Profesional de Apoyo en la Supervisión e Interventoría a los Contratos de Convenios Interadministrativos y/o Administración Delegada, como se visualiza a continuación:

Planta Actual de Cargos y Contratistas

CARGO Y/O CONTRATISTA	TIPO DE VINCULACIÓN	PROFESIONAL	TECNICO/ TECNOLOGO	N° CARGOS	N° CARGOS OCUPADOS	N° VACANTES	N° HOMBRES	N° MUJERES
DIRECTIVOS		1	0	1	1	0	1	0
Gerente	Libre Nombramiento y Remoción	1		1	1	0	1	
ASESOR		7	1	8	8	0	4	4
Abogado	Prestación de Servicios	1	0	1	1	0	1	
Contador	Prestación de Servicios	1	0	1	1	0	0	1
Ingeniero	Prestación de Servicios	3	1	4	4	0	2	2
Control Interno	Prestación de Servicios	2	0	2	2	0	1	1
ASISTENCIAL		2	3	5	5	0	1	4
Auxiliares Administrativo	Prestación de Servicios	1	3	4	4	0	1	3
Auxiliar Administrativo - Secretaria Ejecutiva	Libre Nombramiento y Remoción	1	0	1	1	0	0	1
TOTALIDAD		10	4	14	14	0	6	8
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN		71,50%	29,50%	100%	100%	0	43%	57%



CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	PROFESIONAL	TECNICO/ TECNOLOGO	NO CARGOS	NO CARGOS	NO VACANTES	No HOMBRES	No MUJERES	% CARGO	% HOMBRES	% MUJERES
DIRECTIVOS		1	0	1	1	0	1	0	7%	7%	0%
ASESOR		7	1	8	8	0	4	4	57%	29%	29%
ASISTENCIAL		2	3	5	5	0	1	4	36%	7%	29%
TOTALIDAD		10	4	14	14	0	6	8	100%	43%	57%

Actualmente se tiene en Fondeser una Póliza Global para el **Gerente, el Asesor Contable y la Secretaria Ejecutiva**, donde están debidamente Amparados con Póliza N° **530-83-994000000427, Anexo 1, de la ASEGURADORA SOLIDARIA, TODO RIESGO DAÑOS MATERIALES ENTIDADES ESTATALES y MANEJO GLOBAL SECTOR OFICIAL**, con vigencia del 30 de abril de 2025 al 30 de abril de 2026.

A la fecha se evidencia lo siguiente:

NORMATIVO

- **Manual de Funciones y Requisitos**, adoptado mediante Resolución N°012 de septiembre 16 de 2014.
- **Código de Integridad y transparencia del Servidor Público - (Ética y Valores)**, adoptado mediante Resolución N°023 del 31 de diciembre de 2022.

ADMINISTRATIVO

- **Pagos de Nómina** y sus respectivas Deducciones de Ley del Personal Vinculado.
- **Pago a Contratistas** oportunamente y verificando que cumplan con los aportes a la Seguridad Social como Independientes, de conformidad con las normas vigentes.

CAPACITACIONES

- **Capacitación Virtual sobre Rendición de Cuentas** de la Contraloría General de Antioquia, Resolución N°0580 de febrero 26 de 2025. Duración 4 horas.
- **Capacitación Virtual de Detacredito y Procredito**. Dictada por Fenalco y Experian con una Duración de 14 Horas.
- **Capacitación en Gestión Documental Presencial**. Dictada por Aliado Documental en el Municipio de Rionegro con una Duración de 21 Horas.
- **Capacitación de la Plataforma Módulo de Riesgos Laborales**, de Colmena, dictado por esta en forma virtual con una Duración de 30 minutos.
- **Capacitación de la Plataforma Modulo Presupuesto, Tesorería, Fiscal e Ingresos, de Saymir**, Dictado por estos de forma virtual con una duración de 16 Horas.
- **Capacitación de Control Interno**, recibidas de forma presencial y otras virtual en temas relacionados con: Programa de Transparencia y Ética Pública, Lineamientos para la Continuidad de la gestión de Control interno, Guía para la Gestión Integral del Riesgo, Versión 07, Guía Práctica del FURAG, Medición del Desempeño institucional que en total suman 20 Horas.

BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- **Mensajes Motivacionales cada mes** en Tarjeta Física por parte del Gerente a la Secretaria Ejecutiva y a los Contratistas que conforman la Planta de Cargos y de Apoyo Administrativo de Fondeser.
- Mensajes Conmemorativos Especiales a los Funcionarios y Contratistas de parte del Gerente y el Equipo de Trabajo, como día: De Cumpleaños, de la Madre, del Padre, de la Secretaria, de la Mujer, del Hombre, del Profesional (Contador, Ingeniero, Abogado, Administrador, Comunicador, Otras Profesiones o Técnicos o Tecnológicos y demás alusivos), entre otros.
- **Reuniones de Integración para Celebraciones Especiales, como:** Día de Amor y Amistad, Decoración Navideña para las Dependencias de Fondeser; y finalmente, se tiene Proyectado la Integración de Fin de Año con todo el Equipo de Trabajo.
- **Celebración del Día de la Familia** para los Funcionarios de Fondeser, proyectado para el día 16 de abril.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Pausas Activas:** Se realizan Semanalmente a los Funcionarios y Contratistas.
- **Semana de la Salud:**
 - ✓ **En esta se realizaron Capacitaciones sobre:** la Ergonomía en los Puestos de Trabajo, en la realización Individual de Masajes en las Manos para el estímulo saludable, en Ejercicios y Estimulo Visual para los periodos de trabajo en los equipos de cómputo u otros afines.
 - ✓ **Se realizaron Masajes Relajantes a todos los Participantes,** para que identifiquen en sus cuerpos algunos puntos que generan tensión y la forma de mejorarlos.

Observaciones

En Cumplimiento de las Normas Legales Vigentes y en especial el Artículo 1 del Decreto 612 de 2018, **Se Evidencian** para desarrollar durante la vigencia 2025, los siguientes Planes que le aplican a Fondeser:

1. Plan Estratégico de Talento Humano
2. Plan Institucional de Capacitación

3. Plan de Incentivos Institucionales
4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Plan de Prevención de Recursos Humanos

Recomendaciones

1. Brindarle a todos los Contratistas la oportunidad de recibir las Capacitaciones Programadas y/o Requeridas para el desempeño de sus actividades en la entidad.
2. Motivar a los Funcionarios y/o Contratistas la participación efectiva, oportuna y puntual en las Capacitaciones que brindan los diferentes Entes Gubernamentales.
3. Capacitar a todos los Funcionarios y/o Contratistas sobre los contenidos y aplicación del Código de Integridad vigente para Fondeser, con el fin de Fortalecer las Relaciones Laborales entre Compañeros y el Trabajo en Equipo.



Rubén Antonio Castaño Serna
Asesor Control Interno



María del Pilar Ríos Montoya
Profesional de Apoyo

El Retiro, Octubre de 2025

