

INFORME		  	
 201704281623693214317620 comunicaciones internas o memorandos Abril 28, 2017 16:23 Radicado 2017-007620 201704281623693214317620 		 Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017	

Bello, 27 de abril de 2017

Doctora
GLORIA ELENA MONTOYA CASTAÑO
 Alcaldesa (E)
 Municipio de Bello

Asunto: Informe de Auditoría 05 de 2017. **Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017.**





Respetado Doctora Gloria.

La Secretaría de Control Interno con fundamento en la Ley 87 de 1993, practicó Auditoría de **Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral en la Administración Central del Municipio de Bello en las Vigencias 2016 y 2017**, perteneciente al **Proceso: Gestión del Talento Humano, Procedimiento: Procedimiento Para el Control Interno Disciplinario**, del Sistema Integrado de Gestión S.I.G de la Administración Central del Municipio de Bello y pertenecientes a la **Línea del Plan Desarrollo 2016-2019: Seguridad Administrativa, Programa: Desarrollo de Talento Humano, Proyecto: SISTEDA (Sistema de Desarrollo Administrativo)** en la política Gestión Talento Humano.

La Auditoría se llevó a cabo de acuerdo a las normas de auditoría generalmente aceptadas y según el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015 que enmarca el rol de Control Interno y requirió del procedimiento documentado en el Sistema Integrado de Gestión que involucra planeación, ejecución e informe de la Auditoría.

La auditoría incluyó el análisis de las evidencias frente a los criterios establecidos, el cual brinda un nivel de confianza de los controles a los riesgos y a la evaluación y seguimiento de los procesos que operan en la Alcaldía Municipal de Bello, determinando las Debilidades que repercuten en la prestación de servicios y cumplimiento de la normatividad vigente.

Como resultado de la auditoría, se identificaron **cuatro (4) debilidades, seis (6)**

	<p>INFORME</p> <p>AUDITORÍA N° 05 DE 2017 Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017</p>	 <small>CO-SC-CER143688</small>  <small>SC-CER143688</small>  <small>GP-CER143691</small>
---	--	--

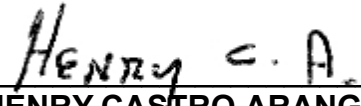
oportunidades de mejora y tres (3) riesgos.

En Conclusión, La Administración Central del Municipio de Bello está Incumpliendo en parte con la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006: **“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”** y en parte con el reglamento de **Convivencia Laboral Documentado en el S.I.G**

Con el fin de lograr que la labor de auditoría conduzca a que se emprendan actividades de mejoramiento de la gestión pública, la Secretaría de **Servicios Administrativos con su Dirección de Talento Humano** deberán suscribir con la Secretaría de Control Interno el correspondiente Plan de Mejoramiento en formato establecido en el procedimiento de Auditoría de Control Interno del proceso de Evaluación Independiente, que permita subsanar las Debilidades puntualizadas, en un plazo de 20 días calendario a partir del recibo del presente informe.



JORGE IVÁN GIRALDO FLÓREZ
 Secretario de Control Interno



HENRY CASTRO ARANGO
 Subsecretario de Evaluación

Copia a: Doctor Gustavo Alberto Acuña Oyola, Secretario de Servicios Administrativos (E).
 Doctor Juan Félix Restrepo Restrepo, Director Administrativo de Talento Humano.
 Doctora Rosalba Rodríguez Barrera, Profesional Especializada, Bienestar Laboral



INFORME

AUDITORÍA N° 05 DE 2017 Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017



CO-SC-CER143688



SC-CER143688



GP-CER143691





SECRETARIA DE CONTROL INTERNO

JORGE IVÁN GIRALDO FLÓREZ
Secretario de Control Interno
Auditor

HENRY CASTRO ARANGO
Subsecretario de Evaluación
Auditor Líder

HERNAN ANTONIO CARDONA VALENCIA
Auditor
Profesional Universitario

Bello
27 de abril de 2017

	<p>INFORME</p> <p>AUDITORÍA N° 05 DE 2017 Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017</p>	 <small>CO-SC-CER143688</small>  <small>SC-CER143688</small>  <small>GP-CER143691</small>
---	--	--

1. OBJETIVO GENERAL DE LA AUDITORÍA

Verificar y evaluar las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en la Administración Central del Municipio de Bello en las Vigencias 2016 y 2017.

2. CRITERIOS

La Secretaría de Control Interno en su proceso de auditoría verificará el cumplimiento de los requisitos de acuerdo a lo establecido en:





- Ley 1010 del 23 de Enero de 2006. **“Por medio de la cual se adoptan medidas para** prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Reglamento Interno del trabajo de la Administración Central del Municipio de Bello.
- Ley 200 de 1995. “Por la cual se adopta el Código Disciplinario Único”.
- Código Sustantivo del Trabajo

3. ALCANCE

La Auditoría de Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral en la Administración Central del Municipio de Bello en las Vigencias 2016 y 2017, perteneciente al **Proceso:** Gestión del Talento Humano, **Procedimiento:** **Procedimiento Para el Control Interno Disciplinario**, del Sistema Integrado de Gestión S.I.G de la Administración Central del Municipio de Bello y pertenecientes a la **Línea del Plan Desarrollo 2016-2019:** Seguridad Administrativa, **Programa:** Desarrollo de Talento Humano, **Proyecto:** SISTEDA (Sistema de Desarrollo Administrativo) en la política Gestión Talento Humano, tiene como alcance:

- **Secretarías de Servicios Administrativos, Dirección de Talento Humano y Control**

Código: F-EI-09	Versión: 06 Fecha de aprobación: 2016 / 07 / 07	Página 4 de 9
-----------------	--	---------------

	<p>INFORME</p> <p>AUDITORÍA N° 05 DE 2017 Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017</p>	 CO-SC-CER143688  ISO 9001 SC-CER143688  GP-CER143691
---	--	---

Interno Disciplinario.

4. GENERALIDADES

4.1. METODOLOGÍA

Para la realización de la auditoria se solicitó información, el análisis documental, plan de auditoría, y reuniones con los líderes o responsables de las actividades **de la Ley de Acoso Laboral en la Administración Central del Municipio de Bello en las Vigencias 2016 y 2017**, perteneciente al **Proceso:** Gestión del Talento Humano, **Procedimiento:** **Procedimiento Para el Control Interno Disciplinario**, del Sistema Integrado de Gestión S.I.G de la Administración Central del Municipio de Bello y pertenecientes a la **Línea del Plan Desarrollo 2016-2019:** Seguridad Administrativa, **Programa:** Desarrollo de Talento Humano, **Proyecto:** SISTEDA (Sistema de Desarrollo Administrativo) en la política Gestión Talento Humano, con el fin de indagarles por la lista de verificación ([F-EI-03](#)), por medio de entrevista, encuesta u otros instrumentos para obtener la evidencia física por cada una de las mismas, en la medida de ser posible, que sirva para construir el informe final de auditoría.





4.2. HECHOS RELEVANTES DE LAS ÚLTIMAS AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO:

No aplica es primera vez que se realiza esta auditoría.

5. RESULTADO DE LA AUDITORIA

5.1. DEBILIDADES





01	Se evidenció falta de registros de las actas de reuniones de las sesiones ordinarias de los meses de julio, octubre, noviembre y diciembre de la vigencia 2016, incumpliendo con el numeral 5 literal a) del Comité de Convivencia Laboral con código (C-DE-57).
02	No se evidenciaron registros de los informes trimestrales en la vigencia 2016 y primer trimestre de la vigencia 2017, que debía presentar el Comité de Convivencia Laboral a la Alta Dirección, incumpliendo con el numeral 10 del literal A) Del comité de Convivencia del punto 1. Funciones.

	<p>INFORME</p> <p>AUDITORÍA N° 05 DE 2017</p> <p>Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017</p>	   <p>CO-SC-CER143688 SC-CER143688 GP-CER143691</p>
---	--	---

03	<p>No se evidenciaron las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que exige la ley, incumpliendo con la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”</p>
04	<p>Se evidencio un reglamento Interno de Trabajo Obsoleto en la ruta del SIG y No se evidenciaron las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que exige la ley en un reglamento interno de trabajo actualizado, ya que este no existe, incumpliendo con la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”</p>

5.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA

01	<p>Definir en el reglamento del Comité, la fecha o lapso de tiempo de entrega del informe que debe presentar el Comité de Convivencia laboral a la Alta Dirección cada 3 meses.</p>
02	<p>Actualizar en el normo grama, la normativa correspondiente al Comité de Convivencia Laboral, entre otros la resolución N° 20121488 de 24 de julio de 2012.</p>
03	<p>Fortalecer las campañas de divulgación y sensibilización sobre Acoso Laboral.</p>
04	<p>Documentar en el Procedimiento Para el Control Interno Disciplinario, del Sistema Integrado de Gestión S.I.G de la Administración Central del Municipio de Bello, actividades que tengan que ver con el acoso laboral</p>
05	<p>Los casos de Acoso Laboral, que son llevados para que se les aplique el código disciplinario único con cualquier órgano de Control Disciplinario , se les debe realizar un seguimiento hasta que se culminen.</p>
06	<p>Actualizar el Reglamento Interno del Trabajo para la Administración Central del Municipio de Bello con base en la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”</p>

	<p>INFORME</p> <p>AUDITORÍA N° 05 DE 2017</p> <p>Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017</p>	   <p>CO-SC-CER143688 SC-CER143688 GP-CER143691</p>
---	--	---





5.3. RIESGOS

01	Posible incumplimiento del Objetivo Institucional de Calidad: “Mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión”, debido al no cumplimiento en su totalidad de la frecuencia de las reuniones del Comité de Convivencia Laboral documentado en el SIG, lo que ocasiona una falencia en la Gestión Institucional.
02	Posibles Sanciones Disciplinarias por el no cumplimiento de la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” y por la no Actualización del Reglamento Interno de Trabajo.
03	Posibles Acosos Laborales debido a que se evidenció, que en mayo de 2016, se presentó un informe de Diagnostico de Factores de Riesgo Psicosocial en Funcionarios del Municipio de Bello donde se evidenciaron resultados muy preocupantes que pueden incidir en Acoso Laboral, como los siguientes resultados: NIVELES PERCIBIDOS DE ESTRES: Existen Secretarias del Despacho con niveles de estrés entre 33% y 50%. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL TOTAL: El 45% de las personas perciben riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto. PARA EL DOMINIO DEMANDA DE TRABAJO: El 50%de las personas perciben riesgo psicosocial alto y muy alto relacionado con las exigencias que el trabajo impone al individuo. PARA EL DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO: El 45%de las personas perciben riesgo psicosocial alto y muy alto relacionado con la posibilidad para influir tomar decisiones sobre el trabajo. PARA EL DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES: El 42%de las personas perciben riesgo psicosocial alto y muy alto.

6. CONCLUSION

La Administración Central del Municipio de Bello está Incumpliendo **en parte** con la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006: **“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” y en parte con el reglamento de Convivencia Laboral Documentado en el S.I.G**

Código: F-EI-09	Versión: 06 Fecha de aprobación: 2016 / 07 / 07	Página 7 de 9
-----------------	--	---------------

	<p>INFORME</p> <p>AUDITORÍA N° 05 DE 2017 Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017</p>	 <small>CO-SC-CER143688</small>  <small>SC-CER143688</small>  <small>GP-CER143691</small>
---	--	--





7. RECOMENDACIONES

- Es conveniente y pertinente que la Administración Central del Municipio de Bello revise y actualice el reglamento del Comité de Convivencia Laboral debido a los cambios originados con base en la normatividad vigente , para que se asuma el compromiso y responsabilidad que determina un estilo de dirección enmarcado en el principio del MECI: la Autorregulación.
- Es de suma importancia que se cumpla a cabalidad con la frecuencia de las reuniones establecidas en el reglamento del Comité de Convivencia Laboral, para fortalecer la responsabilidad del logro de la efectividad de los canales de comunicación como controles del Eje Transversal de Información y Comunicación del MECI.
- Es conveniente y pertinente que la Administración Central del Municipio de Bello revise y actualice el reglamento Interno del Trabajo que incluya las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral establecidas en la normatividad vigente: Ley 1010 del 23 de Enero de 2006: **“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”**.
- Se debe cumplir con el reglamento del Comité de Convivencia Laboral con respecto a los informes trimestrales que se deben presentar a la Alta Dirección.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 1010 del 23 de Enero de 2006. **“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”**.
- Reglamento Interno del trabajo de la Administración Central del Municipio de Bello.

Código: F-EI-09	Versión: 06 Fecha de aprobación: 2016 / 07 / 07	Página 8 de 9
-----------------	--	---------------

	<p>INFORME</p> <p>AUDITORÍA N° 05 DE 2017 Seguimiento y Evaluación a la aplicación de la Ley de Acoso Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello de las Vigencias 2016 y 2017</p>	 <small>CO-SC-CER143688</small>  <small>SC-CER143688</small>  <small>GP-CER143691</small>
---	--	--

- Ley 200 de 1995. “Por la cual se adopta el Código Disciplinario Único”.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Comité de Convivencia Laboral de la Administración Central del Municipio de Bello

9. ANEXOS: PLAN DE MEJORAMIENTO

Henry C. A.
HENRY CASTRO ARANGO
 Subsecretario de Evaluación
 Auditor Líder

Jorge Ivan Giraldo Florez
JORGÉ IVAN GIRALDO FLOREZ
 Secretario de Control Interno
 Auditor

Hernan Antonio Cardona Valencia
HERNAN ANTONIO CARDONA VALENCIA
 Profesional Universitario.
 Auditor

Transcriptor: Henry C.A/Subsecretario de Evaluación.