		INFORME DE AUDITORÍA		
VERSIÓN: 01	RESPONSABLE: Representante de la Dirección	FECHA ACTUALIZACIÓN: 13-11-2012	PÁGINA 1 DE 4	CÓDIGO: R-033

PROCESO AUDITADO: PROCESO GESTION HUMANA	FECHA: 20 octubre de 2014.	CONTROL INTERNO <input checked="" type="checkbox"/>
AUDITADOS: BLANCA ENA BARRAGAN	CARGO: Prof. Especializado Proceso Gestión Humana	
AUDITORES: FERNANDO REYES MOSCOSO	CARGO: JEFE CONTROL INTERNO	
ALCANCE DE LA AUDITORIA: Gestión y Aplicación de Procedimientos establecidos en el proceso Gestión Humana		
OBJETIVO DE LA AUDITORIA: Verificación de la gestión, en cumplimiento al Plan de Desarrollo, Plan estratégico y Plan de Acción, la aplicación de procedimientos y control de riesgos.		
DOCUMENTOS DE REFERENCIA (CRITERIOS DE AUDITORIA): Caracterización del proceso, Ordenanza 025 de 2008, ley 594 de 2000, ley 643 de 2001 decreto 3034 de 2013, manual de funciones, procesos y procedimientos, planes y programas y demás normatividad vigente al respecto.		

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Personal calificado para llevar a cabo las labores propias del proceso.</p> <p>Alto compromiso ético y moral con la Lotería del Tolima</p>	<p>Ausencia de un Proceso Jurídico y de Planeación que asuman este tipo de labores de manera permanente.</p> <p>El riesgo para el desarrollo de planes de capacitación de bienestar que se encuentra como moderado en el mapa de riesgos puede pasar a alto ante la falta de recursos presupuestales.</p>



INFORME DE AUDITORÍA

VERSIÓN: 01

RESPONSABLE:
Representante de la
Dirección


FECHA ACTUALIZACIÓN:
13-11-2012

PÁGINA 2 DE 4

CÓDIGO:
R-033

ASPECTOS POR MEJORAR		CONCLUSIONES			
<ul style="list-style-type: none"> - Archivo institucional - Aplicación de formatos - Organización de planes de bienestar Social y PICs. 		<p>El proceso responde a las exigencias de Manejo de personal no obstante se requiere, un mejoramiento en el Clima laboral el cual se puede abordar con capacitaciones y la aplicación de un buen plan de bienestar que involucre activamente al talento humano y se asignen recursos presupuestales.</p>			
No.	REQUISITO	HALLAZGOS	NC		OBS
			M	M	
1	N/A	Si bien durante lo corrido de la vigencia se han llevado a cabo capacitaciones, las mismas no obedecieron a un Plan Institucional de capacitación debidamente socializado y aprobado por la gerencia como lo determina el procedimiento de formación de gestión humana. Cada año se debe establecer un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de los proceso y debidamente soportada con la problemática existente y las proyecciones de las capacitaciones que se requieren para solucionar la problemática de conocimiento. Ya en el mes de octubre de 2014, se presenta un plan de capacitaciones que recoge las necesidades de los diferentes procesos.	N/A	N/A	N/A
2	N/A	El procedimiento de bienestar se encuentra enmarcado dentro de parámetros para la realización de un plan de bienestar para los funcionarios. Se debe partir de la manifestación y sugerencias del funcionario, la consulta a la caja de bienestar familiar para determinar ofertas de bienestar, la elaboración del plan de bienestar, la socialización y la aprobación; para lo cual se debe contar	N/A	N/A	N/A

		con recursos de carácter presupuestal. Se solicitó dentro de los procedimientos de auditoría el plan de Bienestar, El Indicador de ejecución de planes y programas de bienestar no ha sido calculado, lo que determina que no hay ejecución de un plan. En el mes de octubre de 2014 se presenta por parte del proceso gestión humana el Plan de Bienestar que recoge las actividades documentadas desarrolladas durante el año 2014.			
3	N/A	La unidad Operativa y Comercial, cuenta con tres procesos Misionales de primera importancia; en la actualidad, el profesional especializado de la unidad no ha sido contratado después de cuatro meses de vacancia del cargo, situación que ha generado un cúmulo de trabajo en la unidad, pues estas funciones vienen siendo asumidas por el profesional universitario que tiene a cargo los Procesos de Gestión Comercial y Gestión Operación de juegos, presentándose además una sobre carga de trabajo y una falla en un proceso Misional.	N/A	N/A	N/A
4	N/A	A las Empresas Industriales y Comerciales del Estado le son aplicables la ley 594 de 2000 o ley de archivo, varios trabajos se han realizado que apuntan a este objetivo, el proceso Gestión Humana cuenta con tablas de retención documental sin embargo es necesario su aplicación aun en ausencia de su aprobación por parte de organismo competente, con lo cual se lograría un adecuado manejo del archivo en concordancia con la ley 594 de 2000. El manejo integral de los documentos, facilitan la organización de los archivos a partir del concepto de archivo total, controlan la producción y trámite documental e identifican y reflejan las funciones institucionales e integran todos los procesos archivísticos para el manejo racional de los documentos.	N/A	N/A	N/A
5	N/A	Se requiere que una vez depositados los valores correspondientes a la nómina, la misma sea firmada por los funcionarios. Ninguna de las nóminas correspondientes al año 2014 ha sido firmada de conformidad por los funcionarios.	N/A	N/A	N/A

 <p>Lotería del Tolima <i>la salud en buenas manos.</i></p>		INFORME DE AUDITORÍA		
VERSIÓN: 01	RESPONSABLE: Representante de la Dirección	FECHA ACTUALIZACIÓN: 13-11-2012	PÁGINA 4 DE 4	CÓDIGO: R-033

6	<p>El formato R-037 denominado evaluación del desempeño se encuentra dentro de formatos aprobados por calidad, sin embargo la Lotería no lleva este registro aludiendo que la Lotería es una Empresa Industrial y Comercial del Estado; se hace necesario aclarar este punto de manera que se surta el trámite indicado por calidad o en su defecto se elimine como formato del Sistema de Gestión de Calidad.</p>	N/A	N/A	N/A
---	--	-----	-----	-----

- Para el caso de las auditorías de la oficina de control interno el campo de Requisito, NC y OBS no aplican.

AUDITOR:	FERNANDO REYES M	FECHA DEL INFORME:	29 Octubre 2014.
AUDITADO:	BLANCA ENA BARRAGAN	AUDITORIA CERRADA EL DÍA:	29 Octubre 2014.