

RF-06-2023

San José del Guaviare, julio 10 de 2023

Doctor

FRANF HELVER GARZON LOZANO

Presidente Cámara de Comercio San José
Ciudad

Asunto: Informe Revisoría Fiscal

Saludo cordial doctor Franf:

De manera respetuosa me permito relacionar las actividades realizadas durante el mes de junio de 2023, de acuerdo al cronograma presentado para el trimestre de abril a junio de 2023.

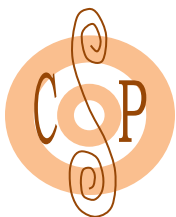
Cordialmente,



ELIA YANIRA ANGARITA NOVOA

Revisora Fiscal

Anexo: Informe evaluación TH (5 folios)



Elia Yanira Angarita Novoa

• Contadora Pública •

● Especialista en Gerencia Tributaria ●

Cel: 311.262.4506 • oficina: (8) 5842020

eliayanira@yahoo.es

Cra24 No 7-27

San José del Guaviare • Colombia

ENTIDAD:	CAMARA DE COMERCIO SAN JOSE
AUDITORIA:	TALENTO HUMANO
AUDITOR:	ELIA YANIRA ANGARITA NOVOA
CARGO:	REVISORIA FISCAL
PERIODO:	MES DE JUNIO DE 2023

DOCUMENTO DE REFERENCIA:	manuales, políticas, procedimientos, cuestionario, Informes
---------------------------------	---

OBJETIVO:
Revisar procedimientos internos del recurso humano con la finalidad de identificar puntos claves a mejorar dentro de la Cámara de Comercio.

ALCANCE:
Comprende la valoración de lo adecuado de los procedimientos de talento humano y bienestar laboral del personal.

I. NORMAS, PROCEDIMIENTOS INTERNOS Y EXTERNOS
--

<p>En concordancia con el Decreto No. 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, en relación al régimen reglamentario del sector trabajo, y normatividad interna de la Cámara de Comercio, se evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La contratación del personal de nómina es a término fijo, a excepción de dos cargos de la Dirección Administrativa y Financiera, que son a termino indefinido. Los cargos son acordes con la estructura organizacional vigente de la Cámara de Comercio. ➤ Se lleva un registro del control de vacaciones (Artículo 2.2.1.2.2.1 D.7072/2015), pendientes tres cargos (aux. caja, director financiero y administrativo, contador), por programación de vacaciones según la información recibida. No se observan vacaciones acumuladas. ➤ Cuenta con un programa de bienestar social, laboral e incentivos, aplicado según lo establece el manual. ➤ Las cesantías se cancelan en las fechas establecidas ➤ Se observa en las hojas de vida el control de entrega de las dotaciones (empleados hasta 2 smmlv) ➤ La afiliación a seguridad social de los trabajadores, y ARL, se efectúa una vez, inicia la ejecución del contrato ➤ Examen ocupacional de ingreso, salida y periódico se encuentran anexos en la carpeta del trabajador; sin embargo, Se evidencia que los exámenes médicos para el personal seleccionado que ingresa a laborar en la Cámara de Comercio, tienen fecha después de la elaboración del contrato, cuando este es un requisito para la elaboración del contrato, quiere decir que debe anteceder la fecha del contrato, así lo establece el manual de procedimiento para la gestión del talento humano numeral 9.
--



● Especialista en Gerencia Tributaria ●

Cel: 311.262.4506 • oficina: (8) 5842020

eliayanira@yahoo.es

Cra24 No 7-27

San José del Guaviare • Colombia

Elia Yanira Angarita Novoa

• Contadora Pública •

- Cuenta con un SG-SST
- Revisados los contratos de nómina se evidencia:
 - En oficio de prórroga del Contrato No. 131, se registra “prórroga del contrato 130” inconsistencia en el número del contrato.
 - Se elabora evaluación anual del clima organizacional (no se obtuvo información de resultados) (numeral 15 manual de procedimiento para la GTH)
 - Se efectúa evaluación de desempeño, donde se evidencia únicamente el porcentaje de evaluación, mas no la temática bajo el cual se fundamentó la evaluación.
 - La prueba de conocimiento, no es requisito para el personal que se presenta en las convocatorias para aspirar cargos en la Cámara de Comercio, toda vez, que no se plasma en el manual de talento humano, sin embargo, se evidencia que se realizaron pruebas a los cargos de asistente de archivo y asistente de registro; aun cuando el objetivo del manual al seleccionar el personal debe estar basado en el principio de igualdad, calificación y méritos.
 - Se observa que para el nombramiento del cargo de presidencia ejecutiva la Junta Directiva no aplico el procedimiento establecido en el numeral 8.2 o el 8.3 del manual de procedimiento para la gestión de talento humano dela Camara, toda vez, que fue designado mediante Acta No. 405 de la Junta Directiva de mayo 3 de 2023, por un término de dos años, aun cuando el procedimiento establecido determina que si el proceso de selección es mediante “promoción o ascenso de personal”, debe notificarse el proceso y debe contar con un periodo de sesenta (60) días de prueba; o, por el contrario, se debe realizar el proceso de convocatoria interna establecido en el numeral 8.3. o convocatoria externa, si es el caso. Es claro que una de las atribuciones de la Junta Directiva es el de elegir al presidente ejecutivo, lo cual deben realizar en cumplimiento de los procedimientos establecidos en la Cámara de Comercio, toda vez, que una de las funciones de la Junta Directiva es la de “velar por el cumplimiento de la ley, los estatutos y los reglamentos de la Cámara de Comercio”.. (numeral 7 art 11 código de ética).
- Se evidencia, que se modifican cargos en la planta de personal, sin el debido estudio de cargas laborales, como se observa en la versión 17 de enero 25 de 2023 del manual de funciones, donde se modifica el cargo Auxiliar grado 1 a Auxiliares Grado 1 y se traslada estos cargos al área de registro público, todo ello, sin la elaboración del estudio técnico que justifique las necesidades del servicio, toda vez, que esto conlleva a permitir la contratación de más personal, afectando el principio de austeridad en el gasto, además, de tener en cuenta que la Cámara ejecuta recursos públicos.
- En el manual de funciones se evidencia que se realizan modificaciones a los perfiles del personal, cuando se va a requerir personal en un cargo, como se evidencia en la versión 19 de mayo 02 de 2023, donde se adiciona al perfil profesional de presidencia un nuevo título profesional; y ese cargo se designó el 3 de mayo de 2023; igualmente, sucede en la versión 15 de febrero 7 de 2022, se modifica el perfil de técnico, a bachiller para el cargo de auxiliar de archivo, el cargo fue convocado y ocupado el



Elia Yanira Angarita Novoa

• Contadora Pública •

● Especialista en Gerencia Tributaria ●

Cel: 311.262.4506 • oficina: (8) 5842020

eliayanira@yahoo.es

Cra24 No 7-27

San José del Guaviare • Colombia

24/02/2022. Demostrando así, una posible favorabilidad para el personal que llega a ocupar el cargo vacante. Es importante aplicar el principio de transparencia, que invita a quienes intervienen en los procesos de selección a actuar de manera clara, publica e imparcial, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la selección objetiva.

II. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Cámara de Comercio cuenta con un Reglamento Interno, aprobado en octubre de 2008, en cumplimiento a lo establecido en el art. 108 del CST.

Se verifico la existencia de una denuncia ante la oficina del trabajo con Radicado No. 02EE2023410600000022485, por acoso laboral, contra la directora de registro público la señora Paola Pino, a la fecha de la solicitud de la información se encontraba en proceso. (junio 3 de 2023).

Por lo anterior, se revisa las evaluaciones de desempeño de la señora Paola Pino, donde las siete evaluaciones realizadas durante su tiempo laborado, ha sido evaluada con un promedio del 95%. (última evaluación 05/05/2023 con el 89%), sin embargo, la denuncia ocurre en el mes de abril de 2023.

Teniendo en cuenta que mediante oficio de abril 28 de 2023, de la oficina de Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, de San José del Guaviare, se informó a la presidencia ejecutiva de la Cámara de Comercio, sobre la denuncia de un trabajador, por acoso laboral de una trabajadora de la Cámara de Comercio; y, en concordancia con el reglamento Interno de Trabajo, no se evidencia procedimiento interno alguno, por parte del Comité de Convivencia Laboral, que este encaminado a la búsqueda de la solución de las conductas de acoso laboral (art. 55 Reglamento Interno de Trabajo- RIT) como tampoco se evidencia la aplicación de mecanismos para la prevención del acoso laboral, los cuales están plasmados en el artículo 54 del RIT. Es importante tener en cuenta que las quejas se deben resolver con equidad y justicia (art. 51 Reglamento Interno de Trabajo).

III. MATRIZ DE RIESGO LEGAL DE SST

Se evidencia que en la matriz de riesgos del sistema de seguridad y salud en el trabajo – SST, se describe la responsabilidad de la Cámara de evaluar los factores de riesgo psicosocial, como lo establece la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la protección Social y su evaluación debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgos de la entidad (art. 3 Resol. 2404 de 2019 Ministerio del Trabajo)

Por lo anterior, se evidencio, que la Cámara de Comercio solicito a la empresa Medicenter IPS EU, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de sus empleados, donde, según informe emitido con fecha diciembre de 2021, se concluye que los factores intralaborales y evaluación de estrés, de los empleados de la Cámara de Comercio, se encuentran en un nivel de riesgo alto.



● Especialista en Gerencia Tributaria ●

Cel: 311.262.4506 • oficina: (8) 5842020

eliayanira@yahoo.es

Cra24 No 7-27

San José del Guaviare • Colombia

Elia Yanira Angarita Novoa

• Contadora Pública •

El art. 3 de la resolución 2404 de 2019, establece que *..”las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo, deben realizar la evaluación de forma anual.:*”, sin embargo, la Cámara de Comercio a la fecha de junio de 2023, no ha evaluado los factores de riesgo psicosocial de los empleados, aun cuando se establece la periodicidad igualmente, en el ítem 234 de la matriz de riesgo de SST de la Cámara.

RECOMENDACIONES

- Incluir en el cronograma de capacitaciones anual, los mecanismos para la prevención del acoso laboral, el cual es responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral.
- Aplicar la batería de riesgos psicosociales a los empleados de la Cámara de Comercio, realizar análisis, seguimiento, prevención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Establecer procedimientos igualitarios para las convocatorias del personal de la Cámara, en relación a las pruebas de conocimiento, indicando si es el caso, cuales cargos deben cumplir este requisito.
- Realizar un estudio técnico de las cargas laborales, que permita definir las funciones y perfiles de acuerdo a los cambios en la estructura organizacional, para evitar modificaciones continuas en el manual de funciones.
- Es importante revisar la necesidad de crear la Comisión Disciplinaria de la Cámara.

IV. CONCLUSIONES

La Cámara de Comercio de San José, cuenta con procedimientos, manuales, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se plasman acciones que le permiten un bienestar laboral al empleado, esto en cumplimiento de las normas relacionadas con el talento humano. Sin embargo; las decisiones que se toman desde la alta jerarquía (junta directiva y presidencia ejecutiva), pueden afectar el bienestar laboral, cuando no existe el principio de transparencia, responsabilidad, selección objetiva en los procesos de selección del personal contratado.



Elia Yanira Angarita Novoa

• Contadora Pública •

● Especialista en Gerencia Tributaria ●

Cel: 311.262.4506 • oficina: (8) 5842020

eliayanira@yahoo.es

Cra24 No 7-27

San José del Guaviare • Colombia

Es necesario recordar que el código de ética y buen gobierno corporativo de la Cámara de Comercio, establece responsabilidades para los administradores, en cuanto a obrar con buena fe, lealtad y diligencia. De igual manera el art. 36 del código de ética, establece que “Todos los empleados de la Cámara de Comercio deberán ser designados como resultado de procesos de selección objetiva entre candidatos que cumplan con el perfil del cargo correspondiente”.



ELIA YANIRA ANGARITA NOVOA
Revisora Fiscal Cámara de Comercio San José



Elia Yanira Angarita Novoa
• Contadora Pública •

● Especialista en Gerencia Tributaria ●

Cel: 311.262.4506 • oficina: (8) 5842020

eliayanira@yahoo.es

Cra24 No 7-27

San José del Guaviare • Colombia