

Fecha de emisión del informe	02	09	2021
Número del informe	15-2021		

Objetivo: Realizar seguimiento a las observaciones abiertas sin verificación o incumplidas, producto del seguimiento realizado al Plan de Mejoramiento derivado de la auditoría efectuada al proceso de Gestión del Talento Humano (vigencia 2019).

Antecedentes:

La Oficina Asesora de Control Interno realizó Auditoría a la Gestión del Proceso de Talento Humano durante la vigencia 2019. Como resultado del informe de auditoría radicado n° 2019-3-004766, se recibió el Plan de Mejoramiento por parte del proceso, con radicado N° 2020-3-002450.

De acuerdo con lo establecido en el plan de mejoramiento elaborado por Gestión del Talento Humano, se lleva a cabo el seguimiento al cumplimiento y efectividad de las acciones planteadas, por parte de la Asesoría de Control Interno con el informe N°10-2020 de seguimiento a dicho plan de mejoramiento con radicado N°: 2021-3-005476.

Producto de este informe, quedan observaciones abiertas sin verificación o incumplidas, a las cuales Gestión del Talento Humano ha dado respuesta mediante memorando radicado N°2021-3-006211 del 13 de agosto del presente año.

A continuación, se muestra el resultado del nuevo seguimiento realizado a 3 observaciones abiertas sin verificación y 3 observaciones incumplidas:

a. Planeación

OBSERVACIÓN No. 3	
Condición	No se evidencia la elaboración ni la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos. Se encuentra un Plan de Necesidades de Personal, que describe las necesidades de contratistas que tiene la entidad. Este plan no contiene análisis, acciones, objetivos, ni estrategias para cubrir esas necesidades. No contiene tampoco lo que exige la Ley 909: una identificación de los mecanismos para cubrir estas necesidades ni una estimación de los costos que esto implicaría. Aunque la entidad requiere un amplio número de contratistas, no se han llevado a cabo acciones para identificar cuáles de esos contratos pueden dar lugar a la formalización de empleos y para proceder a esa formalización, aunque la Contraloría había generado concepto sobre el tema. Esto se hace más relevante y urgente con la expedición del Decreto 1800 de 2019. Inexistencia de análisis técnicos sobre cargas de trabajo. Dado que no se ha cumplido con el mandato normativo de revisar los empleos necesarios y los costos de formalizar los contratistas que realizan labores permanentes, aumenta la probabilidad de riesgos asociados al contrato realidad, y a la pérdida de conocimiento, eficiencia y productividad del talento humano.
Descripción de la acción	Acción Inicial propuesta: Elaborar el diagnostico correspondiente a cada componente de la Dimensión. Elaborar estudio técnico para identificar necesidades de personal.

	Acción propuesta en memorando radicado N°2021-3-006211 (13-08-2021): Se procederá con la elaboración del plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos de la vigencia en curso, una vez formalizado se publicará en la página web de la Entidad y se informará a la Asesoría de Control Interno para su conocimiento.
Evidencias	Evidencias pendientes de verificar
Seguimiento	Evidencias pendientes de verificar, posterior a la información por parte de Talento Humano frente a la elaboración del Plan Anual de Vacantes y del Plan de previsión de recursos humanos para la vigencia. Estado de la Acción: Incumplida

OBSERVACIÓN No. 7

Condición	El mapa de riesgos solo contempla dos riesgos específicos y no se actualiza desde el 31 de enero de 2018. Aunque se plantea que el mapa está en proceso de revisión a nivel institucional, no hay evidencia de esfuerzos por identificar riesgos adicionales y mucho menos por controlarlos. Por lo mismo, no se hace el correspondiente análisis y valoración lo que, teniendo en cuenta que los controles internos existentes en las actividades no contrarrestan suficientemente los riesgos inherentes, evidencia debilidades claras en la gestión del riesgo del proceso. Existe poca claridad en la determinación de los responsables de las actividades, así como en la planeación estratégica del proceso. Esto hace que los riesgos no se identifiquen oportunamente y que los controles y seguimientos sean difusos, irrelevantes o inexistentes. Los riesgos en Talento Humano son múltiples y no identificarlos aumenta exponencialmente la posibilidad de que se materialicen y el impacto que pueden tener cuando se materializan. La materialización se puede hacer muy evidente en temas como incumplimientos normativos, liquidación de nómina o enfermedades de origen laboral, pero también en aspectos menos evidentes pero muy relevantes como bienestar, capacitación, incentivos o clima organizacional.
Descripción de la acción	Acción inicial propuesta: Actualizar el mapa de riesgos del proceso.
Evidencias	Guía Política de administración de riesgos PEC-GU-001, versión 3 con fecha del 26 de mayo de 2021. La Guía política de administración de riesgos UPRA 2021, fue aprobada en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, celebrado el día 13 de mayo de 2021. Documento publicado y formalizado en: https://sea.upra.gov.co/SEA_UPRA/sgc/listamaestra?_a=0.050331547642672 Mapa de riesgos proceso gestión de talento humano (GDR-TH-RI-001) publicado en: https://sea.upra.gov.co/SEA_UPRA/sgc/listamaestra?_a=0.050331547642672
Seguimiento	La acción sigue pendiente por verificar hasta tanto sea posible evaluar el diseño y aplicación de controles con respecto a las debilidades detectadas en la auditoría de riesgos, tal como se informó en el seguimiento anterior: "Se realizó la actualización del mapa de riesgos en la fecha 30 de Junio de 2020; La observación está relacionada con el adecuado diseño de controles. En el comunicado con radicado 2021-3-005178 se estableció que el proceso no ha realizado revisión de las oportunidades de mejora generadas en el informe de la auditoría de riesgos radicado SEA N°2020-3-006663 y que se encuentra en desarrollo la implementación de la nueva política riesgos vigencia 2021". Estado de la Acción: Abierta sin verificación.

b. Ingreso

OBSERVACIÓN No. 10																					
Condición	<p>No se encontró un método claro de revisión, ni el seguimiento correspondiente que garantice que las personas que ingresan, cuenten con los conocimientos esenciales o que se les capacite en ellos en un periodo de tiempo razonable después del ingreso. No existe un seguimiento riguroso al entrenamiento en el puesto de trabajo.</p> <p>En la inspección de expedientes se encontró que Diego Rodríguez cumple los requisitos para el cargo y hay evidencia de verificación de requisitos (historia laboral, folio 29), sin embargo, el documento dice que “no fueron aportadas evidencias” de que el candidato cuente con los conocimientos esenciales para el cargo. Delia Rodríguez cumple los requisitos para el cargo de acuerdo con la verificación de requisitos (historia laboral, folio 62), sin embargo, esas verificaciones no tienen fecha ni están firmadas, y de esa manera no puede haber trazabilidad ni control, ni se puede garantizar que fueron realizadas antes del nombramiento. No se evidencian acciones para subsanar la falta de evidencia de los conocimientos esenciales (Diego Rodríguez), ni tampoco registro de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo de Diego Rodríguez.</p> <p>No están establecidas de manera clara y contundente las responsabilidades dentro del procedimiento, por lo que no está definido un responsable de hacer la verificación de requisitos mínimos con la correspondiente firma que permita garantizar la transparencia, oportunidad y confiabilidad del proceso. No quedan evidencias que permitan garantizar la trazabilidad de las actividades, ni el seguimiento oportuno a aspectos relevantes.</p>																				
Descripción de la acción	Acción Inicial propuesta: Definir los responsables frente al proceso de vinculación de personal y definir quién debe hacer el seguimiento riguroso del entrenamiento en el puesto de trabajo.																				
Evidencias	Verificación física de historias laborales en instalaciones de la UPRA, frente a lo establecido en el procedimiento Selección y vinculación de personal (GDR-TH-PD-004). Verificación de existencia de controles: uso de formato Lista de chequeo Documentos para Ingreso (GDR-TH-PD-004) y formato Verificación de Requisitos para Ingreso (GDR-TH-FT-004)																				
Seguimiento	<p>En el procedimiento de selección y vinculación de personal se contemplan los formatos “Lista de Chequeo de Documentos para Ingreso” (GDRTH-FT-003) y “Verificación de Requisitos para ingreso” (GDR-TH-FT-004), como instrumentos de control. Sin embargo, al llevar a cabo la verificación física de las historias laborales de la muestra seleccionada (personal que ingresó a la planta de personal en lo transcurrido del año 2021), no fue posible verificar la aplicación de los formatos definidos en el procedimiento de selección y vinculación como controles.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 15%;">Profesional Diana Blanca Díaz</td> <td style="width: 15%;">Especializado</td> <td style="width: 15%;">2028-20</td> <td>En físico: Resolución 15 de nombramiento provisional (9-febrero-2021), Resolución 29 (corrección a la resolución 15), comunicación de nombramiento, Aceptación de nombramiento.</td> </tr> <tr> <td>Profesional Wilfredo Arévalo</td> <td>Especializado</td> <td>2028-17</td> <td>En físico: Resolución 31 de nombramiento provisional (18-marzo-2021).</td> </tr> <tr> <td>Profesional Adriana Pérez Orozco</td> <td>Especializado</td> <td>2028-17</td> <td>En físico: Resolución 0051 (Mayo 3 de 2021) por la cual se hace nombramiento provisionalidad, comunicación de nombramiento, aceptación de nombramiento.</td> </tr> <tr> <td>Profesional Andrea Moreno</td> <td>Especializado</td> <td>2028-20</td> <td>En físico: Respuesta de aceptación del cargo, Resolución de nombramiento, Acta de posesión del cargo N°122 de 2021.</td> </tr> <tr> <td>Profesional Nidia Esther Núñez D</td> <td>Especializado</td> <td>2028-20</td> <td>En físico: Resolución 32 de nombramiento (18-marzo-2021).</td> </tr> </tbody> </table>	Profesional Diana Blanca Díaz	Especializado	2028-20	En físico: Resolución 15 de nombramiento provisional (9-febrero-2021), Resolución 29 (corrección a la resolución 15), comunicación de nombramiento, Aceptación de nombramiento.	Profesional Wilfredo Arévalo	Especializado	2028-17	En físico: Resolución 31 de nombramiento provisional (18-marzo-2021).	Profesional Adriana Pérez Orozco	Especializado	2028-17	En físico: Resolución 0051 (Mayo 3 de 2021) por la cual se hace nombramiento provisionalidad, comunicación de nombramiento, aceptación de nombramiento.	Profesional Andrea Moreno	Especializado	2028-20	En físico: Respuesta de aceptación del cargo, Resolución de nombramiento, Acta de posesión del cargo N°122 de 2021.	Profesional Nidia Esther Núñez D	Especializado	2028-20	En físico: Resolución 32 de nombramiento (18-marzo-2021).
Profesional Diana Blanca Díaz	Especializado	2028-20	En físico: Resolución 15 de nombramiento provisional (9-febrero-2021), Resolución 29 (corrección a la resolución 15), comunicación de nombramiento, Aceptación de nombramiento.																		
Profesional Wilfredo Arévalo	Especializado	2028-17	En físico: Resolución 31 de nombramiento provisional (18-marzo-2021).																		
Profesional Adriana Pérez Orozco	Especializado	2028-17	En físico: Resolución 0051 (Mayo 3 de 2021) por la cual se hace nombramiento provisionalidad, comunicación de nombramiento, aceptación de nombramiento.																		
Profesional Andrea Moreno	Especializado	2028-20	En físico: Respuesta de aceptación del cargo, Resolución de nombramiento, Acta de posesión del cargo N°122 de 2021.																		
Profesional Nidia Esther Núñez D	Especializado	2028-20	En físico: Resolución 32 de nombramiento (18-marzo-2021).																		

Profesional Especializado 2028-17 Milton Yesid Ríos H	En físico: Resolución nombramiento provisional y carta de renuncia al cargo (abril 12 2021)
Profesional Especializado 2028-17 Luis Enrique Hómez Godoy	En físico: Resolución 0078 (Junio 10 de 2021), por la cual se hace nombramiento provisional, comunicación de nombramiento, copia del correo de aceptación de nombramiento en el cargo.
Técnico Administrativo 3124-16 José Bernardo Londoño	En físico: Acta de posesión 119 de 2021, Resolución 9 (26 de enero de 2021) por la cual se realiza un encargo de un empleo.

Historias laborales (RETIROS) revisadas:

Profesional Especializado 2028-20 Carlos Fernando Mora Molina.	En carpeta física: Resolución 153 (3 de diciembre de 2020), por la cual se acepta una renuncia. Informe de Entrega del cargo.
Profesional Especializado 2028-17 Jairo Gutiérrez	En carpeta física: Resolución Aceptación de renuncia N°1 de Enero de 2021, acta de entrega del cargo.

En el Procedimiento Selección y vinculación de personal (GDR-TH-PD-004), la actividad AT5 Seleccionar Candidato, indica en su descripción: Seleccionar el candidato idóneo que se ajuste al perfil, diligenciando el formato de verificación de requisitos. El control preventivo con el que cuenta esta actividad es: Registro de verificación de requisitos del candidato idóneo. Sin embargo, este documento **Formato Verificación de Requisitos para Ingreso (GDR-TH-FT-004)** al cual hacen referencia tanto la descripción de la actividad como el control preventivo, no se encontró en las historias laborales revisadas en físico, tal como lo indica la TRD del proceso de Talento Humano.

Con respecto al formato **Lista de chequeo Documentos para ingreso (GDR-TH-PD-004)**, aunque no se encuentra relacionado en TRD, no se pudo evidenciar su utilización en el momento de hacer los seguimientos a las historias laborales. Este documento hace parte de los controles preventivos del procedimiento de Selección y vinculación de personal (GDR-TH-PD-004), AT8.

Estado de la Acción: Acción finalizada e inefectiva

OBSERVACIÓN No. 11

Condición	<p>No existen controles, procedimientos o revisiones que permitan asegurar que los documentos que se elaboran en el marco del proceso de talento humano sean confiables y tengan unos parámetros claros para su elaboración. Esto, asociado a que tampoco están muy claras las responsabilidades en el proceso, puede generar inconsistencias en los documentos propios de la vinculación de personal, con posibles consecuencias legales tanto para la entidad como para los servidores públicos afectados.</p> <p>En las actas de posesión Nos. 111, 112 y 113 de 2019 aparece el tipo de nombramiento del funcionario posesionado, mientras que en las actas Nos. 103, 107, 108 y 109 de 2019 no. En el acta de posesión de Delia Rodríguez (Acta No. 112 de 2019) aparece que fue nombrada en forma ordinaria, pero la Resolución 114 de 2019 la nombra con carácter provisional.</p> <p>En el empleo de profesional especializado grado 22 (Hojas 37 a 39 del Manual de Funciones) se incumple el Decreto 1083 de 2015 porque se están aumentando los requisitos exigidos. El Decreto pide Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada; y el cargo pide Título profesional, título de posgrado</p>
-----------	---

	<p>en la modalidad de especialización y sesenta y un (61) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>En el empleo de Director de Ordenamiento 0100-20 se incumple el Decreto 1083 de 2015 porque se cambian los requisitos exigidos. Se pone como alternativa uno de los requisitos que exige el Decreto (Hojas 74 a 78). Igual en los cargos que figuran en las Hojas 114 a 117 y 153 a 156.</p>														
Descripción de la acción	Acción inicial propuesta: Definir los responsables en la revisión de los documentos.														
Evidencias	<p>Procedimientos y formatos formalizados en SEA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de Selección y Vinculación de Personal (GDR-TH-PD-004) V1 • Lista de Chequeo de Documentos para Ingreso (GDR-TH-FT-003) V1 • Verificación de Requisitos para ingreso (GDR-TH-FT-004) V1 														
Seguimiento	<p>En el Procedimiento Selección y vinculación de personal (GDR-TH-PD-004), la actividad AT5 Seleccionar Candidato, indica en su descripción: Seleccionar el candidato idóneo que se ajuste al perfil, diligenciando el formato de verificación de requisitos. Sin embargo, este documento Formato Verificación de Requisitos para Ingreso (GDR-TH-FT-004), no fue posible verificar su utilización, pues no se encontró en las historias laborales revisadas en físico, tal como indica la TRD del proceso de Gestión del Talento Humano.</p> <p>Con respecto al formato Lista de chequeo Documentos para ingreso (GDR-TH-PD-004), aunque no se encuentra relacionado en TRD, no se pudo evidenciar su utilización en el momento de hacer los seguimientos a las historias laborales. Este documento hace parte de los controles preventivos del procedimiento de Selección y vinculación de personal (GDR-TH-PD-004), AT8.</p> <p>Las resoluciones de nombramiento que se verificaron fueron las de los funcionarios que se relacionan a continuación, las cuales se encontraron conforme con los tipos de nombramiento y empleos correspondientes:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Profesional Especializado 2028-20 Diana Blanca Díaz</td> <td>En físico: Resolución 15 de nombramiento provisional (9-febrero-2021), Resolución 29 (corrección a la resolución 15), comunicación de nombramiento, Aceptación de nombramiento.</td> </tr> <tr> <td>Profesional Especializado 2028-17 Wilfredo Arévalo</td> <td>En físico: Resolución 31 de nombramiento provisional (18-marzo-2021).</td> </tr> <tr> <td>Profesional Especializado 2028-17 Adriana Pérez Orozco</td> <td>En físico: Resolución 0051 (Mayo 3 de 2021) por la cual se hace nombramiento provisionalidad, comunicación de nombramiento, aceptación de nombramiento.</td> </tr> <tr> <td>Profesional Especializado 2028-20 Andrea Moreno</td> <td>En físico: Respuesta de aceptación del cargo, Resolución de nombramiento, Acta de posesión del cargo N°122 de 2021.</td> </tr> <tr> <td>Profesional Especializado 2028-20 Nidia Esther Núñez D</td> <td>En físico: Resolución 32 de nombramiento (18-marzo-2021).</td> </tr> <tr> <td>Profesional Especializado 2028-17 Milton Yesid Ríos H</td> <td>En físico: Resolución nombramiento provisional y carta de renuncia al cargo (abril 12 2021)</td> </tr> <tr> <td>Profesional Especializado 2028-17 Luis Enrique Hómez Godoy</td> <td>En físico: Resolución 0078 (Junio 10 de 2021), por la cual se hace nombramiento provisional, comunicación de nombramiento, copia del correo de aceptación de nombramiento en el cargo.</td> </tr> </table>	Profesional Especializado 2028-20 Diana Blanca Díaz	En físico: Resolución 15 de nombramiento provisional (9-febrero-2021), Resolución 29 (corrección a la resolución 15), comunicación de nombramiento, Aceptación de nombramiento.	Profesional Especializado 2028-17 Wilfredo Arévalo	En físico: Resolución 31 de nombramiento provisional (18-marzo-2021).	Profesional Especializado 2028-17 Adriana Pérez Orozco	En físico: Resolución 0051 (Mayo 3 de 2021) por la cual se hace nombramiento provisionalidad, comunicación de nombramiento, aceptación de nombramiento.	Profesional Especializado 2028-20 Andrea Moreno	En físico: Respuesta de aceptación del cargo, Resolución de nombramiento, Acta de posesión del cargo N°122 de 2021.	Profesional Especializado 2028-20 Nidia Esther Núñez D	En físico: Resolución 32 de nombramiento (18-marzo-2021).	Profesional Especializado 2028-17 Milton Yesid Ríos H	En físico: Resolución nombramiento provisional y carta de renuncia al cargo (abril 12 2021)	Profesional Especializado 2028-17 Luis Enrique Hómez Godoy	En físico: Resolución 0078 (Junio 10 de 2021), por la cual se hace nombramiento provisional, comunicación de nombramiento, copia del correo de aceptación de nombramiento en el cargo.
Profesional Especializado 2028-20 Diana Blanca Díaz	En físico: Resolución 15 de nombramiento provisional (9-febrero-2021), Resolución 29 (corrección a la resolución 15), comunicación de nombramiento, Aceptación de nombramiento.														
Profesional Especializado 2028-17 Wilfredo Arévalo	En físico: Resolución 31 de nombramiento provisional (18-marzo-2021).														
Profesional Especializado 2028-17 Adriana Pérez Orozco	En físico: Resolución 0051 (Mayo 3 de 2021) por la cual se hace nombramiento provisionalidad, comunicación de nombramiento, aceptación de nombramiento.														
Profesional Especializado 2028-20 Andrea Moreno	En físico: Respuesta de aceptación del cargo, Resolución de nombramiento, Acta de posesión del cargo N°122 de 2021.														
Profesional Especializado 2028-20 Nidia Esther Núñez D	En físico: Resolución 32 de nombramiento (18-marzo-2021).														
Profesional Especializado 2028-17 Milton Yesid Ríos H	En físico: Resolución nombramiento provisional y carta de renuncia al cargo (abril 12 2021)														
Profesional Especializado 2028-17 Luis Enrique Hómez Godoy	En físico: Resolución 0078 (Junio 10 de 2021), por la cual se hace nombramiento provisional, comunicación de nombramiento, copia del correo de aceptación de nombramiento en el cargo.														

Técnico Administrativo 3124-16 José Bernardo Londoño

En físico: Acta de posesión 119 de 2021, Resolución 9 (26 de enero de 2021) por la cual se realiza un encargo de un empleo.

Estado de la Acción: Acción finalizada e inefectiva

c. Desarrollo

c.5. Evaluación del Desempeño

OBSERVACIÓN No. 20

<p>Condición</p>	<p>En el Informe de Evaluación de Desempeño se plantea: "<i>Esta evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa no generó insumos para el plan de capacitación ni planes de mejoramiento individual, si contribuyó al cumplimiento de los indicadores y no de las metas institucionales</i>" (Pg. 8). No se evidencia la fuente de esta afirmación ni tampoco se evidencian acciones para corregir un tema clave como que el desempeño individual no contribuye a las metas institucionales.</p> <p>En el mismo Informe se plantea también: "<i>Frente a la medición de competencias comportamentales no hay soportes tanto en los gerentes públicos como en los servidores de carrera frente a la conducta asociada</i>". (Pg. 9). Aunque se plantea de manera contundente esta aseveración, no se asocian ni se evidencian acciones de mejoramiento sobre el tema. En el proceso no se realizan acciones de mejora ni se utilizan los insumos resultantes de las mediciones para identificar posibilidades de optimizar los resultados obtenidos. La planificación del proceso no se articula con la planeación institucional.</p> <p>Aunque se detectan situaciones no deseadas, tal como que las competencias comportamentales que debe tener todo servidor público evidenciadas en su proceso de evaluación de desempeño no tienen soportes, no se toman las acciones de mejoramiento correspondientes. El proceso de Talento Humano se encuentra desarticulado de la planeación institucional, lo que dificulta que Talento Humano se convierta en un proceso estratégico y que logre sus propósitos. La planificación del proceso no sigue el ciclo PHVA, y eso genera estancamiento o deterioro en la gestión. Si se evidencia que no hubo contribución a las metas institucionales, y que a pesar de esa conclusión no se generaron acciones de mejora, es prácticamente como si el proceso fuera irrelevante para la entidad.</p>
<p>Descripción de la acción</p>	<p>Acción Inicial propuesta: Sensibilización de los criterios para evaluación de desempeño laboral a evaluados y evaluadores</p>
<p>Evidencias</p>	<p>Soportes de las sesiones de trabajo realizadas con Gerentes Públicos, ubicados en las siguientes rutas que fueron referidas:</p> <p>1. Sesión de trabajo virtual para propuesta inicial del plan de mejoramiento de acuerdo de gestión, virtual por microsoft teams, Julio 24 /2020 – 8:00 a.m. a 10:00 a.m.</p> <p>https://teams.microsoft.com/#/pre-join-calling/19:meeting_YjgwYTBhNGItYTM3NC00ZmEzLWI2ODQtZjhmMWIzYTFhZTU1@thread.v2</p>

2. Sesión de trabajo virtual para Plan de Mejora Acuerdos de Gestión, virtual por microsoft teams, Julio 27 /2020 – 4:30 p.m. a 6:30 p.m.

https://teams.microsoft.com/#/pre-join-calling/19:meeting_MTRmYtC4MGMtYjE4ZS00MGRjLWJkNDUtMjkxOTdhNWUzY2M1@thread.v2

Seguimiento

Se revisan nuevamente las evidencias y siguen estando las mismas evidencias de la realización de una Sesión de trabajo virtual con Gerentes Públicos para propuesta inicial del plan de mejoramiento de los Acuerdos de Gestión (Julio 24 /2020) y una Sesión de trabajo virtual para la socialización y construcción del Protocolo Acuerdos de Gestión (Julio 27 /2020).

Rural Agropecuaria						Fecha		27/07/2020	
ESO:		AAÑO				2. FUENTE			
3. IDENTIFICACIÓN		4. TRATAMIENTO				5. SEGUIMIENTO			
3.2 Descripción del Hallazgo u observación	4.1 Descripción de la acción	4.5 Entregable de la acción	5.1 Estado de la acción	5.2 Fecha de seguimiento:	5.3 Observaciones		5.4 Ruta de la evidencia		
En el Informe de Evaluación de Desempeño se plantea: "Esta evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa no generó incentivo para el plan de capacitación ni planes de mejoramiento individual, ni contribuyó al cumplimiento de los indicadores y/o de las metas institucionales" (Pg. 11). No se evidencia la fuente de esta afirmación ni tampoco se evidencian acciones para corregir un tema clave como que el desempeño individual no contribuye a las metas institucionales.	Sensibilización de los criterios para evaluación de desempeño laboral a evaluados y evaluadores	Lista de asistencia y presentación	Cerrada	08/04/2021	1. Asistencia de la jornada de los gerentes públicos en sesión virtual por Team. 2. Jornada virtual de trabajo: socialización y construcción Protocolo Acuerdo de Gestión (DGR-TH-PT-002 del 8 de octubre del 2020).		1. Sesión de trabajo virtual para propuesta inicial del plan de mejoramiento de acuerdos de gestión, virtual por microsoft teams, Julio 24 /2020 – 9:00 a.m. a 10:00 a.m. 2. Sesión de trabajo virtual para Plan de Mejora Acuerdos de Gestión, virtual por microsoft teams, Julio 27 /2020 – 4:30 p.m. a 6:30 p.m. 3. https://teams.microsoft.com/#/pre-join-calling/19:meeting_MTRmYtC4MGMtYjE4ZS00MGRjLWJkNDUtMjkxOTdhNWUzY2M1@thread.v2 4. https://www.upra.gov.co/SEA_UPRA		

La información verificada corresponde solamente a Gerentes Públicos; no se evidencia información o soportes relacionados con socialización de criterios de evaluación de desempeño laboral a los servidores de carrera administrativa.

Estado de la Acción: Incumplida.

C.6. Nómina y temas administrativos

OBSERVACIÓN No. 22

Condición

A partir de la revisión de la nómina desde una perspectiva administrativa y procedimental, se evidencia que el riesgo de inconsistencias, incumplimientos normativos y eventuales sanciones es muy alto, entre otras cosas por las siguientes:

- Si bien la nómina tiene un procedimiento establecido de elaboración, no se implementan controles ni acciones orientadas a reducir el riesgo de inconsistencias. Aunque hay una persona responsable de las labores de nómina, y en el procedimiento están establecidas las revisiones necesarias para verificar que el proceso funcione, estas revisiones no se implementan adecuadamente.
- Las revisiones en el procedimiento las hace el técnico de nómina, pero en el manual de funciones están en cabeza del profesional especializado. Esas revisiones las realiza el líder del proceso sólo en ocasiones, a pesar de que la función No. 5 del Profesional Especializado 2028-20 es "Adelantar la revisión de la liquidación de la nómina periódica de acuerdo con los procedimientos establecidos", y es solo una verificación de que las novedades existentes estén completamente ingresadas. No es una revisión continua ni conlleva una responsabilidad establecida. Eventualmente, cuando en esa revisión se encuentran errores, no se generan correcciones oportunas.
- Los actos administrativos que se generan como consecuencia de la nómina no pasan por un proceso de revisión, pues no hay controles establecidos para garantizar que sean correctamente elaborados. Así por ejemplo, las resoluciones 156 y 167 de 2019, que conceden licencias por

enfermedad general, se basan en considerandos normativos totalmente diferentes, con modelos de resolución diferentes.

- No existe un procedimiento ni se hace un seguimiento adecuado a las incapacidades: existe un archivo denominado "Excel seguimiento incapacidades" que a la fecha de este informe solo cuenta con la información diligenciada hasta abril 2019, lo que puede ocasionar dificultades de tipo fiscal en el cobro de valores por este concepto. En ocasiones, según la entrevista de auditoría, las incapacidades no quedan liquidadas en el mes que corresponde por los plazos límite y eso implica que puede incrementarse el valor y los trámites correspondientes.
- Existen unos requisitos normativos para efectuar el cobro de incapacidades y es importante establecer que incapacidades ya tienen más de 3 años y cuales son de difícil recuperación para realizar análisis y determinar acciones a seguir (Artículo 28 de la Ley 1438 de 2011)
- No existen tiempos límite para la recepción de novedades que permitan la elaboración y revisión oportuna de la nómina, lo que aumenta el riesgo de inconsistencias por la necesidad de incluir novedades en plazos límite.
- Se evidencian en la entrevista de auditoría que se presentan inconsistencias constantemente con la PILA, así como diferencias de valores entre el SIIF y la nómina. Aunque esto se detecta en Contabilidad, el sistema continúa generando inconsistencias, y a pesar de haber reportado la falla a Heinsohn (proveedor del software del SIGEP, aplicativo usado para la nómina) no se ha solucionado.
- Los soportes de la nómina no están firmados, ni figura en ellos constancia de la revisión ni de la elaboración, lo que impide la adecuada trazabilidad de los soportes y la verificación de la responsabilidad de quienes participaron en el proceso.
- Se evidencia que la persona que elabora la nómina ha recibido la capacitación del proveedor del software, mas no de Talento Humano, y no hubo una adecuada entrega del cargo por parte de la persona que la precedió. Esto, sumado a la falta de revisiones, genera un incremento importante en la probabilidad de materialización del riesgo.

Descripción de la acción

Acción inicial propuesta:

Adquisición de un aplicativo integral para minimizar los riesgos en la liquidación de la misma.

Acción propuesta en memorando radicado N°2021-3-006211 (13-08-2021): Se adjunta plan de mejoramiento con nuevas acciones, a partir del análisis de causa raíz de las observaciones realizadas en la auditoría interna.

Evidencias

Se recibe nuevo plan de mejoramiento para la acción.

5.1 Descripción de la acción	5.2 Responsable de la acción	5.3 Fecha iniciación de la acción	5.4 Fecha terminación de la acción	5.5 Entregable de la Acción
Actualizar el procedimiento de "liquidación de nómina, prestaciones sociales y parafiscales", contemplando las observaciones de auditoría.	Secretario General	2021-08-17	2021-10-15	Procedimiento actualizado y formalizado en el Sistema de Gestión Socialización del procedimiento a los roles involucrados para su apropiación
Incluir en el procedimiento de "liquidación de nómina, seguridad social y parafiscales", la actividad de "Establecer y socializar el cronograma de radicación de novedades y pago de nómina " para ser elaborado al inicio de cada vigencia y ejecutado según corresponda	Secretario General	2021-08-17	2021-10-15	Procedimiento actualizado y formalizado en el Sistema de Gestión Socialización del procedimiento a los roles involucrados para su apropiación

	Articular el procedimiento de "liquidación de nómina, seguridad social y parafiscales" con el flujo definido en el módulo de resoluciones del SEA	Secretario General	2021-08-17	2021-10-15	'Procedimiento actualizado y formalizado en el Sistema de Gestión Socialización del procedimiento a los roles involucrados para su apropiación
	Actualizar el documento "instructivo cobro de incapacidades" y socializar a los servidores de la Entidad	Secretario General	2021-08-17	2021-10-31	'Instructivo actualizado y formalizado en el Sistema de Gestión Socialización del instructivo a todos los servidores de la Entidad
	Actualizar los parámetros en el aplicativo de nómina	Secretario General	2021-08-17	2021-10-15	'Parámetros actualizados en el aplicativo
	Incluir en el procedimiento de nómina las actividades correspondientes a la liquidación de la seguridad social				'Procedimiento actualizado y formalizado en el Sistema de Gestión Socialización del procedimiento a los roles involucrados para su apropiación
Seguimiento	<p>Las nuevas acciones planteadas se encuentran pendientes de verificación hasta tanto se cumpla con las fechas propuestas para cada una de ellas, de acuerdo con el nuevo plan de mejora establecido.</p> <p>Se precisa que el responsable funcional debe garantizar que estas acciones eliminen las causas identificadas y verificar la aplicación de las actividades incluidas en el plan y demás documentos relacionados.</p> <p>Estado de la Acción: Abierta sin verificación.</p>				

16. Conclusiones del seguimiento.

El plan de mejoramiento propuesto inicialmente contaba con 24 observaciones y 24 acciones, de las cuales, en el primer informe de seguimiento N°10-2021 de fecha 15-07-2021, se finalizó con 14 acciones cumplidas, 4 cumplidas extemporáneamente, 3 incumplidas y 3 abiertas sin verificación. Al corte de este informe, de las 3 acciones incumplidas y 3 abiertas sin verificación del pasado seguimiento, se tiene lo siguiente:

Estado	Acciones
Finalizadas e Inefectivas	# 10 y # 11
Incumplidas	#3 y # 20
Abiertas sin verificación	#7 y # 22

Para las acciones inefectivas e incumplidas deberán realizar nuevo plan de mejoramiento y remitirlo a la Asesoría de Control Interno antes del 15 de septiembre con su respectivo análisis de causas y acciones correctivas que eliminan las situaciones encontradas, las cuales deben realizarse lo antes posible teniendo en cuenta que este plan es de una auditoria realizada en la vigencia 2019.

Con relación a la efectividad de las acciones, se sugiere realizar seguimiento por parte de los responsables del proceso a la aplicación de procedimientos y controles actualizados, promoviendo el autocontrol y la autoevaluación como proceso, y de esta manera detectar oportunamente las desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados.

Se programa seguimiento para las acciones abiertas y replanteadas en la siguiente vigencia