



UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME  
DIRECCIÓN GENERAL - CONTROL INTERNO

**AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A PLANES DE  
MEJORAMIENTO, PROCESO GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO, A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024**

**DOCUMENTO-2024-010**

Bogotá D.C., septiembre de 2024

## **AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO, PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024**

En cumplimiento del *Programa de Auditoría Interna Independiente – PAII 2024*, y de la normatividad vigente, la Dirección General - Control Interno realizó la *Auditoría de Seguimiento a los Planes de Mejoramiento – Proceso Gestión de Talento Humano*, elaborado por el profesional Alexander Bueno Herrera, y Tarcila Isabel Martínez Herazo, Asesora de Control Interno (E), quien supervisó la auditoría, cuyos resultados remito para su conocimiento y lo de su competencia.

### **CRITERIO NORMATIVO**

- Guía de Auditoría Interna basada en riesgos para entidades públicas, versión 4<sup>1</sup>, que establece: *“El auditor interno debe establecer un proceso de seguimiento para verificar que las acciones previstas en los planes de mejoramiento hayan sido implementadas y será el encargado de dar cierre cuando se hayan cumplido, para ello, debe analizar si las acciones fueron o no efectivas para superar los hallazgos”*.
- Procedimiento Acciones Preventivas, Correctivas y de Mejora, con código P-MC-03, versión 2<sup>2</sup>, que establece: *“III. Para la evaluación de la eficacia del plan de acción. El Asesor con funciones de Control Interno realiza seguimiento semestral a la implementación de las acciones suscritas en los planes de mejoramiento y determina la eficacia. (Módulo de mejora SIGUEME - usuario Auditor de control interno)”*.

### **DESARROLLO AUDITORÍA**

El Proceso Gestión de Talento Humano, producto de Auditorías Internas Independientes, a 30 de septiembre de 2024, presenta en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento – SIGUEME dieciséis (16) planes de mejoramiento, tipificados catorce (14) como Oportunidades de Mejora y dos (2) como Hallazgos, y su avance se muestra en el Anexo 1 – Seguimiento Planes de Mejoramiento.

<sup>1</sup> Departamento Administrativo para la Función Pública, julio 2020.

<sup>2</sup> Proceso Mejora Continua – Unidad de Planeación Minero Energética - UPME

## **CONCLUSIÓN GENERAL**

En la presente auditoría se dio cierre efectivo a nueve planes de mejoramiento del SIGUEME (46, 177, 179, 180, 181, 182, 212, 214 y 215), continúan en ejecución de actividades cinco (5) planes de mejoramiento a cargo del proceso (209, 210, 211, 213 y 299), cuyos avances se encuentran en el 0%, y dos (2) planes de mejoramiento cuyas actividades fueron finalizadas, para las cuales se requiere la ejecución de una actividad específica que permita su cierre.

Se envía el informe a los miembros del Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, para su conocimiento y lo de su competencia<sup>3</sup>. El presente informe será enviado por correo electrónico para facilitar su lectura.

## **FIRMAS**

ORIGINAL FIRMADO

**ALEXANDER BUENO HERRERA**

Profesional Especializado  
Dirección General - Control Interno  
Ejecutó

ORIGINAL FIRMADO

**TARCILA ISABEL MARTÍNEZ  
HERAZO**

Asesor(a) de Control Interno  
Dirección General - Control Interno  
Aprobó

<sup>3</sup> Parágrafo 1 del Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019.

## **ANEXO 1 – SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO**

Ítem	Proceso	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Fuente	Tipificación	Número de Plan	Reporte Verificación	Estado	Fecha Verificación (dd/mm/aaaa)
1	Gestión del Talento Humano	Formalizar la evaluación de contratistas de Colombia compra eficiente en temas relacionados con el SG-SST.	Auditoría SG-SST	Oportunidad de Mejora	46	Se valida la inclusión de la caracterización contratistas persona jurídica. En evaluación del noviembre de 2023, se había establecido el cierre de esta acción. Avance Tota Plan de Mejora: 100%	Cerrado - Efectivo	27/08/2024
2	Gestión del Talento Humano	6.2.3. En la documentación disponible en SECOP del contrato CO1.PCCNTR.462355312, se evidenció que la fecha de inicio de cobertura de la ARL para el contratista, 17022023, es posterior a la fecha de inicio del contrato, 16022023; incumpliendo así con el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.2.2.6 ¿La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se inicia el día calendario siguiente al de la afiliación; para tal efecto, dicha afiliación al Sistema debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	177	En evaluación de noviembre de 2023 se devolvió el plan para reformulación de la(s) acción(ones) a ejecutar. Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de un requisito (incumpliendo el Artículo 2.2.4.2.2.6 del Decreto 1072 de 2015) Se identifica que es la misma situación del Plan 179. El GIT de Gestión de Talento Humano indica que desde OAP han devuelto en varias oportunidades el Plan de Mejora suscrito, sin embargo, para el Plan 179 si se presentan avances siendo la misma situación. <b>Análisis de Cierre:</b> El día 27 de agosto de 2024, se solicitó al GIT de Gestión Contractual reporte de las personas vinculadas por prestación de servicios desde el 1 de enero de 2024 a la fecha de la presente auditoría, con el fin de verificar si la situación se sigue presentando, o presentando. <b>9 de septiembre de 2024:</b> Conforme evidencia suministrada por el GIT de Gestión Contractual, la situación encontrada en el ejercicio auditor no se ha presentado en la vigencia 2024, por lo que se determina que puede ser cerrado el hallazgo. <b>27 de septiembre de 2024:</b> Conforme correo electrónico de la Oficina Asesora de Planeación del 26 de septiembre, se aprobó por parte de la Dirección General - Control Interno el plan de mejoramiento propuesto por el líder del proceso, y se requiere que se inicie con el cargue la evidencia de las acciones planteadas, para su evaluación y posterior acierre, teniendo en cuenta que se realizó análisis de cierre del hallazgo, la situación no se ha vuelto a presentar en la vigencia 2024, tal como se evidenció en la evaluación del 09 de septiembre, por tanto, se procederá a cerrar el hallazgo, una vez se finalice el cargue de las evidencias requeridas. <b>28 de septiembre de 2024:</b> El GIT de Talento Humano informa que en mesa de trabajo con el GIT de Gestión Contractual se estableció estrategia para garantizar que las personas naturales vinculadas por prestación de servicios tengan cobertura de la ARL antes del inicio de los contratos. Se emitió el memorando 20231130015933, suscrito por la coordinación del GIT de Talento Humano y Servicio al Ciudadano, mediante el cual se solicita al GIT de Gestión Jurídica y Contractual realizar seguimiento y control a la afiliación a ARL por parte de las personas naturales que serán vinculadas mediante prestación de servicios, para que los contratos inicien un día hábil siguiente a la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales - ARL.  De igual manera, se estableció que se informaría al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cada vez que se firme en la entidad un contrato de prestación de servicios con personas naturales, adjuntando las evidencias que demuestren la afiliación a la ARL.  Conforme la evidencia suministrada por el GIT de Gestión Contractual (Seguimiento del 9 de septiembre de 2024), ante el ejercicio de análisis de cierre ejecutado por la Dirección General - Control Interno, se establece que la situación identificada en la auditoría, no se ha presentado en la vigencia 2024, por tanto, se procede con el cierre del hallazgo. Avance Tota Plan de Mejora: 100%	Cerrado - Efectivo	28/09/2024
3	Gestión del Talento Humano	A pesar que durante la vigencia 2022 se realizó la auditoría al Sistema de SST, no se evidenció la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, incumpliendo el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 y capítulo III de la Resolución 312 de 2019, que señala: ¿El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo?¿.No obstante, el responsable del SG SST realizó la socialización de los resultados al COPASST, el 29 de junio de 2022	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	178	En el numeral 5.1. del Informe de Auditoría que se adjuntó como evidencia, se identifica que fue incluido en el ejercicio de auditoría al Responsable del SG-SST y al Representante del COPASST en la auditoría Interna al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2023. Auditoría al SG-SST está incluida en plan de trabajo para el mes de octubre, una vez se realice, y se valide la inclusión del Responsable del SG-SST y al Representante del COPASST se puede cerrar el hallazgo. Avance Tota Plan de Mejora: 100%	Abierto	28/08/2024
		Con base en la información suministrada por el responsable del SG- SST y la consultada en el Sistema ORFEO, se evidenció que el siguiente contrato de los 6 seleccionados en la muestra aleatoria, correspondiente al 17%, a la fecha de inicio de las actividades contractuales no se encontraba cubierto por la ARL (C-008-2022); desconociendo lo preceptuado en el Artículo 2.2.4.2.2.6 del Decreto 1072 de 2015, que indica: ¿La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se inicia el día calendario siguiente al de la afiliación; para tal efecto, dicha afiliación al Sistema debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada (¿). La anterior situación, si bien no se presentó en el seguimiento realizado por Control Interno en mayo de 2022, si es reiterativo, toda vez que también se identificó en la Auditoría Interna realizada al PEI de Minería , por cuanto al consultar en el SECOP, se evidenció que el contrato CO1.PCCNTR.4623553 , inicio la cobertura de la ARL el 17022023, un día posterior a la fecha de inicio del contrato 16022023.				En evaluación de noviembre de 2023 se devolvió el plan para reformulación de la(s) acción(ones) a ejecutar. Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de un requisito (incumpliendo el Artículo 2.2.4.2.2.6 del Decreto 1072 de 2015) Se identifica que es la misma situación del Plan 177. <b>Seguimiento 27-08-2024:</b> Evidencia no puede ser consultada. El adjunto no puede contener tildes, espacios ni caracteres especiales en el nombre, porque generar error. <b>Análisis de Cierre:</b> El día 27 de agosto de 2024, se solicitó al GIT de Gestión Contractual reporte de las personas vinculadas por prestación de servicios desde el 1 de enero de 2024 a la fecha de la presente auditoría, con el fin de verificar si la situación se sigue presentando, o presentando. <b>28 de agosto de 2024.</b> Se plantea como Acción "Solicitar al GIT de Gestión Contractual que se realice la verificación previa de la afiliación de la ARL a todos los contratistas"; esta acción planteada no garantizará que la situación no se vuelva a repetir. <b>6 de septiembre de 2024:</b> Teniendo en cuenta que la acción ya fue aceptada por el auditor que realizó la auditoría, a pesar que esta no soluciona la situación, no ataca las causas que generaron la situación (No hay análisis de causas por mala tipificación del hallazgo), se ha consultado con la Oficina Asesora de Planeación sobre el paso a seguir, porque si se aprueba la evidencia cargada, que fue planteado como avance por parte del GIT de Talento Humano con un 100%, al aprobar esta evidencia queda el hallazgo para evaluación de cierre, y en este caso, se tendría que establecer un cierre no efectivo. <b>Nota:</b> En este momento la evidencia se devolvió porque no puede ser consultada, pero estaba cargada en el SIGUEME indicando un avance del 100%		

Ítem	Proceso	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Fuente	Tipificación	Número de Plan	Reporte Verificación	Estado	Fecha Verificación (dd/mm/aaaa)
4	Gestión del Talento Humano		Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	179	<p><b>9 de septiembre de 2024:</b> Conforme evidencia suministrada por el GIT de Gestión Contractual, la situación encontrada en el ejercicio auditor no se ha presentado en la vigencia 2024, por lo que se determina que puede ser cerrado el hallazgo, sin embargo, teniendo en cuenta lo mencionado en seguimiento del 6 de septiembre. se dará cierre no efectivo al plan 179, y toda la gestión se evaluará desde el plan 177.</p> <p><b>27 de septiembre de 2024:</b> Conforme correo electrónico de la Oficina Asesora de Planeación del 26 de septiembre, se requiere que el líder del proceso cargue la evidencia de las acciones que planteó inicialmente en el plan, las cuales se aprobarán para que el sistema de opción de cierre de este, sin embargo, este cierre será no efectivo, conforme seguimiento del 28 de agosto de 2024. Ahora bien, teniendo en cuenta que la situación es la misma del plan 177, todas las actuaciones y cierre del hallazgo se determinará con lo que se realice en el plan 177.</p> <p><b>28 de septiembre de 2024:</b> El GIT de Talento Humano informa que en mesa de trabajo con el GIT de Gestión Contractual se estableció estrategia para garantizar que las personas naturales vinculadas por prestación de servicios tengan cobertura de la ARL antes del inicio de los contratos. Se emitió el memorando 20231130015933, suscrito por la coordinación del GIT de Talento Humano y Servicio al Ciudadano, mediante el cual se solicitó al GIT de Gestión Jurídica y Contractual realizar seguimiento y control a la afiliación a ARL por parte de las personas naturales que serán vinculadas mediante prestación de servicios, para que los contratos inicien un día hábil siguiente a la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales - ARL.</p> <p>De igual manera, se estableció que se informaría al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cada vez que se firme en la entidad un contrato de prestación de servicios con personas naturales, adjuntando las evidencias que demuestren la afiliación a la ARL.</p> <p>Teniendo en cuenta que se cargo la misma evidencia del plan 177, ya que las situaciones son las mismas, se procede a aprobar la misma, y se determina realizar cierre efectivo del hallazgo, dado los resultados del análisis de cierre efectuado por la Dirección General - Control Interno.</p> <p>Conforme la evidencia suministrada por el GIT de Gestión Contractual (Seguimiento del 9 de septiembre de 2024), ante el ejercicio de análisis de cierre ejecutado por la Dirección General - Control Interno, se establece que la situación identificada en la auditoría, no se ha presentado en la vigencia 2024, por tanto, se procede con el cierre del hallazgo.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 100%</p>	Cerrado - Efectivo	28/09/2024
5	Gestión del Talento Humano	Desde la vigencia 2023 no se encuentra funcionando el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿COPASST , por la renuncia de cuatro de sus integrantes, desconociendo el artículo 25 del Decreto 614 de 1984 que establece que en todas las empresas e instituciones públicas o privadas, se constituirá un comité de medicina, higiene y seguridad industrial (Hoy COPASST) integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores, y la Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo, que señala que todas las instituciones públicas o privadas, que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Igualmente, se desconoce lo señalado en el capítulo III de la Resolución 312 de 2019, concerniente al comité que indica: Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿ COPASST. Sin un Comité debidamente conformado, no es posible cumplir las funciones y responsabilidades establecidas en el Decreto 1072 de 2015; además podría afectarse los indicadores que evalúan la estructura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.20 del Decreto 1072 de 2015, que señala: ¿Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos: ¿7. la conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo¿. Es importante mencionar que actualmente el GIT de Gestión de Talento Humano se encuentra adelantando proceso de convocatoria y elección de los nuevos integrantes del COPASST, por parte de los trabajadores.	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	180	<p>Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de varios requisitos (incumpliendo artículo 25 del Decreto 614 de 1984, capítulo III de la Resolución 312 de 2019, artículo 2.2.4.6.20 del Decreto 1072 de 2015)</p> <p>Se valida la conformación del nuevo Comité mediante la resolución 779 de 2023.</p> <p>Análisis de Cierre: El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo está sesionado de manera mensual, por tanto, se procede al cierre del hallazgo, teniendo en cuenta que el incumplimiento mencionado no se ha vuelto a presentar.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 100%</p>	Cerrado - Efectivo	28/08/2024
6	Gestión del Talento Humano	Se constato el reporte de 4 accidentes laborales, de los cuales los siguientes 3, equivalente al 75%, se reportaron a la ARL yo EPS sin observar el plazo legal establecido en el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 , que señala que todo accidente de trabajo o enfermedad profesional deberá ser informado por el empleador a la ARL y a la EPS, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. En mesa de trabajo realizada para socializar el presente informe el responsable del SG SST manifiesta ¿Respecto al accidente laboral del 14 de octubre de 2022 el trabajador lo reporto a la entidad 6 días hábiles después, de forma verbal, aportando la incapacidad de la EPS por enfermedad general; posterior a esta incapacidad, la entidad surtió el debido proceso de reportar el accidente a la ARL y EPS, para lo correspondiente, toda vez que el accidente ocurrió en una actividad deportiva organizada por la UPME	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	181	<p>Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de un requisito (incumpliendo el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994)</p> <p>Análisis de Cierre: Para realizar el cierre del hallazgo se requiere que el GIT de Gestión de Talento Humano informe cuáles han sido los accidentes de trabajo que se han presentado desde enero 01 a la fecha de la auditoría de seguimiento, y demostrar su reporte a la ARL y a la EPS en los tiempos establecidos para este fin, con el fin de verificar que la situación identificada no se ha vuelto a presentar, y de esta manera determinar un cierre efectivo o no del hallazgo.</p> <p>Durante la presente vigencia, el GIT de Gestión de Talento Humano indica que se ha presentado a la fecha un accidente de trabajo, el día 16 de agosto de 2024, este mismo día se realizó el reporte a la ARL y el 21 de agosto de 2024 a la EPS, cumpliendo con los dos días hábiles dispuestos para presentar este reporte. Así las cosas, se determina que se pudo cerrar de manera efectiva el hallazgo, teniendo en cuenta que no se ha presentado el incumplimiento nuevamente.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 100%</p>	Cerrado - Efectivo	28/08/2024
7	Gestión del Talento Humano	Se verificó que a pesar de disponer de la autoevaluación de los estándares mínimos del SG SST del año 2022 y del Plan de Mejoramiento del SG-SST no ha sido posible que el responsable del SGSST de la UPME registre estos documentos en el Sistema de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, dentro del plazo otorgado en la Circular 21 del 23 de febrero de 2023 , es decir, hasta el 24 de abril de 2023. Es importante mencionar que el GIT de Talento Humano ha informado en debido tiempo a través del canal dispuesto por el Ministerio en la mencionada circular, las inconsistencias presentadas en el sistema, sin que a la fecha se haya obtenido respuesta por el ente ministerial. No obstante, al no contar con el reporte anual de la autoevaluación registrado, este criterio de auditoría se encuentra parcialmente cumplido.	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	182	<p>Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de un requisito (incumpliendo Circular 21 del 23 de febrero de 2023)</p> <p>Análisis de Cierre: Para realizar el cierre efectivo del hallazgo, se solicita al GIT de Talento Humano suministrar evidencia del registro de la autoevaluación de los estándares mínimos del SG SST del año 2022 y del Plan de Mejoramiento del SG-SST, conforme lo establece la resolución la Resolución 312 de 2019 de MinTrabajo, es decir, para la vigencia 2024, se debería haber registrado en diciembre de 2023.</p> <p>Mediante las circulares 0093 de 2023 y 0015 de febrero de 2024 se estableció que el plazo para realizar el reporte de Autoevaluación de los estándares mínimos del SG SST del año 2023 y del Plan de Mejoramiento del SG-SST fue 29 de marzo de 2024 y 15 de abril de 2024, respectivamente. El reporte se realizó 12 de febrero de 2024, cumpliendo los plazos establecidos por MinTrabajo.</p> <p>Se procede al cierre efectivo del hallazgo, en razón a que la situación identificada fue subsana y no se volvió a presentar.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 100%</p>	Cerrado - Efectivo	28/08/2024

Ítem	Proceso	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Fuente	Tipificación	Número de Plan	Reporte Verificación	Estado	Fecha Verificación (dd/mm/aaaa)
8	Gestión del Talento Humano	Consultado el Sigueme II se evidenció que existe un Módulo para la documentación y gestión del SG-SST, el cual no se encuentra en operación ni con información publicada, de ningún tipo, incumpliendo lo ordenado en el artículo 2º de la Resolución 206 de 2021 que señala: «La UPME publicará la modificación a través de la herramienta de Gestión en el módulo SGSST». Es de mencionar que esta oportunidad de mejoramiento es reiterativa respecto al anterior seguimiento realizado por Control Interno en mayo de 2022. Al respecto, el responsable del Sistema de SG-SST manifestó: «Con relación al uso del módulo de SGSST de la herramienta SIGUEME, en la vigencia anterior y en la presente se han cargado procedimientos, formatos y demás documentos que forman parte del SGSST. En el 2022 se solicitó el cargue de la política de seguridad y salud en el trabajo en dicho módulo, a lo que se respondió por el encargado del proceso del momento que no se podía tener publicada en este. Ahora bien, para la vigencia 2023 ya se tiene programada reunión de capacitación de manejo del módulo SGSST para poder darle el mayor uso posible, ya que en la vigencia 2022 no se recibió capacitación sobre su uso. A lo manifestado anteriormente, se aclara que en el módulo de Calidad en el SIGUEME se encuentra publicada los procedimientos, formatos y demás documentos del SG-SST; no obstante, la oportunidad de mejoramiento reiterativa es que el Módulo de SG-SST, no se encuentra en funcionamiento, dejando de utilizar esta herramienta para facilitar las actividades y disponer de toda la información del sistema consolidada en un solo aplicativo.	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	183	<p>Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de un requisito (incumpliendo artículo 2º de la Resolución UPME 206 de 2021)</p> <p>De acuerdo con la información suministrada en el avance del plan de mejora, no existe posibilidad de utilización del módulo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en el SIGUEME, debido a que dicho módulo no está habilitado para edición, y en caso de poderlo usar, esto significa un reproceso que significaría el cargue de manera individual de cada acción de las matrices relacionadas con el SG-SST en la plataforma, por tanto, la entidad optó por modificar la Resolución UPME 206 de 2021.</p> <p>Conforme lo establece el artículo 2 de la Resolución UPME 640 de 2023, "Por la cual se actualiza la Política de SST y los demás Elementos Estratégicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la UPME", la entidad publicará en la Intranet, módulo "La UPME te cuida" y en los medios de comunicación interna, la información relacionada con la actualización de la Política de SST y demás Elementos Estratégicos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que forman parte integral de la mencionada resolución.</p> <p>El día 27 de agosto de 2024, se solicitó a la OAP informar si el módulo del SG-SST en SIGUEME se encuentra habilitado para su uso. Conforme la respuesta emitida se decidirá el cierre efectivo o no efectivo.</p> <p>El 28 de agosto de 2024, OAP indica lo siguiente: "En atención a la solicitud presentada, nos permitimos indicar que el módulo SG-SST del SIGUEME, se encuentra activo; sin embargo, el proceso ha venido gestionando la información del Sistema de Gestión en los mecanismos que ha determinado pertinente y facilitan su funcionamiento. Considerando el volumen de información solicitamos al proveedor ITS SOLUCIONES el desarrollo de una sesión de orientación frente a las funcionalidades estándar para identificar si éstas logran atender la gestión del SST de manera transversal, de tal forma que se tenga en un solo sistema de información o mecanismo, así como la posibilidad de realizar carga masiva de la información existente en SIGUEME, puesto que no se cuenta con capacidad en tiempo y recurso para cargarla. Debido a una falla técnica asociada a copia del ambiente de producción en cuanto código fuente y base de datos, no ha sido posible desarrollar el espacio, situación sobre la cual adjuntamos evidencia del ticket generado y la respuesta a la fecha por parte del proveedor frente a este requerimiento.</p> <p>Una vez sea atendido el requerimiento se le informará al proceso para que determine si es de utilidad en su gestión y procedan con el registro de la información o la determinación frente al mecanismo de apoyo para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo".</p> <p>Conforme el correo emitido por la OAP, aún no es procedente cerrar el hallazgo, se requiere establecer si un cargue masivo de información es posible, con el fin de unificar en el SIGUEME toda la información relacionada con el SG-SST. Una vez se logre solucionar la falla que tiene en este momento el proveedor, y el GIT de Gestión de Talento Humano pueda tomar decisión relacionada con el módulo de SG-SST en el SIGUEME, se procederá a evaluar el cierre del hallazgo.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 100%</p>	Abierto	28/08/2024
9	Gestión del Talento Humano	6.1.1. Para la vigencia 2023, se identificaron inconsistencias en las liquidaciones de nómina y acreencias laborales, con ocasión de reclamaciones interpuestas por 5 servidores públicos, una vez les fue notificado el desprendible de nómina y acto administrativo de pago de acreencias, respectivamente, relacionadas con la liquidación de los siguientes conceptos: Subsidio de transporte y alimentación, incapacidades acorde al sueldo básico del servidor, cargo que no corresponde al actual desempeñado, descuentos de cooperativas y libranzas (aun cuando el servidor se encuentra con incapacidad) y pago de indemnización por vacaciones interrumpidas; situación que denota debilidades en los controles internos establecidos para garantizar la correcta liquidación de los conceptos de nómina y acreencias laborales, acorde con las novedades presentadas en el mes y a la fecha en que se hizo efectivo el retiro del cargo, generando afectaciones a los servidores públicos con ocasión de los intereses moratorios por el no pago de sus obligaciones y disponibilidad de la totalidad de su salario, según el caso.	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	209	<p>Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de requisitos (incumpliendo normatividad relacionada con la liquidación de nómina y acreencias laborales como el código sustantivo del trabajo, el decreto único sector trabajo 1072 de 2015, entre otros)</p> <p>Teniendo en cuenta el error de tipificación, no existe análisis de causas, por lo que se recomienda al GIT de Talento Humano identificar cual fue la causa raíz por la que no se realizó adecuadamente la liquidación de nómina y acreencias laborales de las 5 personas mencionadas en el informe de la auditoría.</p> <p>Corrección: La corrección que debería haberse aplicado corresponde a la correcta liquidación de la nómina y las acreencias laborales de las personas a las que no se les liquidó adecuadamente.</p> <p>Acción Correctiva: Acción 1: ¿Realizar la revisión del documento del procedimiento solucionaría el problema? ¿Es error del procedimiento o error del sistema de información de la nómina el que generó la situación encontrada en la auditoría? Teniendo en cuenta que la acción ya fue aceptada, se analizará la actualización del procedimiento, para efecto de cumplimiento de la acción, sin embargo, para cierre efectivo del hallazgo se debe realizar análisis de cierre.</p> <p>Seguimiento - Se carga como evidencia correo del 02-may-2024 con un porcentaje de 90% en el que se indica plazos para entrega de procedimientos para revisión de la OAJ, sin embargo, no se adjunta el procedimiento a revisar para el caso del presente hallazgo.</p> <p>Acción 2: No se ha presentado avance en esta acción.</p> <p>Seguimiento - ¿Es error del procedimiento o error del sistema de información de la nómina el que generó la situación encontrada en la auditoría? Esto para poder evaluar la efectividad del procedimiento como fue planteada la acción.</p> <p>Análisis de Cierre del Hallazgo: Para realizar el cierre efectivo del hallazgo, se requiere identificar si se han presentado errores de liquidación de la nómina y acreencias laborales desde el 28-09-2023 a la fecha del respectivo análisis de cierre, con el fin de establecer que la situación no se vuelve a presentar.</p> <p><b>28 de agosto de 2024.</b> Se determina en reunión de trabajo el día 28 de agosto de 2024 que se realizará revisión de los 5 casos específicos para determinar cómo seguir adelante con el plan de acción del hallazgo.</p> <p><b>30 de septiembre de 2024.</b> Acción 1: El responsable del GIT de Gestión de Talento Humano debe cargar en el SIGUEME la evidencia de la gestión realizada para la actualización del procedimiento, desde el borrador de las modificaciones a este documento, hasta su aprobación y oficialización en el SIGUEME.</p> <p>Acción 2: Para la vigencia 2024 no se han recibido reclamaciones relacionadas con la liquidación de la nómina y acreencias laborales, por tanto, una vez se actualice el procedimiento, se reevaluará la acción planteada.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 0%</p>	Abierto	30/09/2024
10	Gestión del Talento Humano	6.1.2. Para la vigencia 2023, se identificaron inconsistencias en el contenido del certificado de ingresos y retenciones, correspondiente a la vigencia 2022, con ocasión de reclamaciones interpuestas por 3 servidores públicos, relacionadas específicamente con diferencias en el valor reportado para el ítem 46 ¿Cesantías e intereses a las cesantías efectivamente pagadas al empleado?, para 2 casos el valor reportado en el certificado es cero (0) y para uno, el valor de dicho ítem en el certificado es mayor al reportado por la DIAN; situación que denota debilidades en los controles internos establecidos, los cuales no se encuentran documentados en el procedimiento de liquidación de nómina (P-TH-02. Versión 2 del 30122021), para garantizar que el contenido del certificado de ingresos y retenciones, así como la información exógena tributaria reportada ante la DIAN, correspondan a los descuentos efectivamente realizados en la vigencia, conforme a la realidad económica de los servidores públicos, generando inconvenientes con sus declaraciones de renta ante en el ente de control.	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	210	<p>Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de requisitos (incumpliendo por ejemplo los literales h) e i) del artículo 379 del Decreto Ley 624 de 1989 / Estatuto Tributario)</p> <p>Acción 1: No presenta avances a la fecha de la auditoría de seguimiento a los planes de mejora.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 0%</p>	Abierto	28/08/2024

Ítem	Proceso	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Fuente	Tipificación	Número de Plan	Reporte Verificación	Estado	Fecha Verificación (dd/mm/aaaa)
11	Gestión del Talento Humano	6.1.3. Se evidenció que, actualmente el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, en su estructura interna no cuenta con profesionales que desempeñen funciones específicas requeridas para la liquidación de nómina, en su lugar se cuenta con un Técnico Administrativo Código 3124 - 11, que desempeña funciones de apoyo en la elaboración y actualización de la documentación y comunicaciones asociados a la gestión del talento humano y demás funciones que le asigne su jefe inmediato, así como un contratista, cuyo objeto se enmarca en la prestación de servicios profesionales de apoyo en el proceso de nómina, retroactivo, seguridad social, consolidados, pago de acreencias y desarrollo del plan operativo y metodológico en el sistema determinado para tal fin; situación que denota debilidades en los controles internos establecidos para garantizar la no materialización de los riesgos asociados a la liquidación de nómina y contraviene la caracterización del proceso Gestión del Talento Humano (C-TH-01. Versión 1 del 05112020), actividad ¿Liquidar salarios, seguridad social y prestaciones sociales, teniendo en cuenta las novedades del personal (incapacidades, permisos, entre otros)? bajo la responsabilidad del ¿Profesional especializado con funciones de nómina?, así como las actividades y puntos de control del procedimiento de liquidación de nómina (P-TH-02. Versión 2 del 30122021) que, en su mayoría, se encuentran bajo la responsabilidad del Profesional de Nómina GITTHYS	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	211	Acción 1: No presenta avances a la fecha de la auditoría de seguimiento a los planes de mejora.  Avance Tota Plan de Mejora: 0%	Abierto	28/08/2024
12	Gestión del Talento Humano	6.1.4. En el expediente del contrato CO1.PCCNT.5059410, por valor de \$ 28.656.524, con fecha de inicio el 08062023 y hasta el 07102023, al 21 de septiembre de 2023, se evidenció la ejecución del 94% (presupuestal y en tiempo), con 4 informes del contratista y 4 certificados de cumplimiento del supervisor, en los que se detalla la ejecución de 6 obligaciones, del total de 12, quedando pendientes por ejecutar y certificar las restantes 6 obligaciones establecidas en el contrato, así: ¿7. Mantener actualizada la información de la planta de personal de la Entidad y suministrar la información de esta cuando le sea requerido de conformidad con los lineamientos institucionales. 8. Apoyar y hacer seguimiento al cobro de incapacidades. 9. Realizar proyecciones de la nómina, cuando sea requerido de conformidad con los lineamientos institucionales. 10. Participar en el desarrollo y elaboración de los procedimientos de la nómina y seguridad social y de los sistemas de gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y, Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Calidad, y los demás determinados por el Gobierno Nacional para contribuir con el logro de los objetivos de la unidad y del área. 11 Apoyar y hacer seguimiento en la elaboración y gestión al interior de la entidad a la respuesta de las peticiones y consultas recibidas en la entidad, de acuerdo con el procedimiento diseñado para tal fin. 12. Las demás que le sean asignadas por el supervisor del contrato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño; situación que denota debilidades en el contenido de los informes presentados por el contratista y certificados por el supervisor, por cuanto se debe dejar trazabilidad sobre la ejecución de la totalidad de obligaciones establecidas en el contrato, a fin de garantizar el cumplimiento del objeto contractual, tal como lo establece el Manual de Supervisión, numeral 6.1, ítem 4 ¿El supervisor y/o interventor deberán valorar permanentemente el nivel de cumplimiento del objeto y de cada una de las obligaciones del negocio jurídico, y de la calidad y eficiencia del mismo	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	212	Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de requisitos (incumpliendo lo establecido en el manual de supervisión de la entidad) Teniendo en cuenta el error de tipificación, no existe análisis de causas, por lo que se recomienda al GIT de Talento Humano identificar cual fue la causa raíz por la que el contenido de los informes presentados por el contratista no cuentan con toda la trazabilidad que demuestre el cumplimiento del 100% de las obligaciones contractuales. Corrección: No aplica para el caso, porque los informes presentados ya no puede solucionarse el error encontrado en el ejercicio auditor. Acción Correctiva: La evidencia suministrada da cumplimiento a la acción planteada, se desagrega en el informe del contratista cada una de las obligaciones contractuales y se suministra la evidencia del caso. Como sugerencia, en el SIGUEME, el responsable de la acción debería haber sido el supervisor del contrato, no el mismo contratista, porque esto lo convierte en juez y parte.  <b>28 de Agosto de 2024:</b>  Análisis de Cierre del Hallazgo: Para realizar el cierre efectivo del hallazgo, se requiere que el GIT de Gestión del Talento Humano indique quienes son todos los contratistas que han suscrito contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, adscritos a este grupo, y del total de estos contratistas, la Dirección General - Control Interno debe seleccionar una muestra y evaluar los informes de cumplimiento de las obligaciones contractuales.  Se realizó la solicitud de los informes de cumplimiento de las obligaciones contractuales de 3 contratistas del GIT de Gestión de Talento Humano.  <b>5 de Septiembre de 2024:</b>  Conforme la evidencia suministrada por el GIT de Gestión de Talento Humano, se puede establecer que la situación identificada en el ejercicio auditor no persiste, por lo que se puede dar por cerrado el Hallazgo.  Avance Tota Plan de Mejora: 100%	Cerrado - Efectivo	5/09/2024
13	Gestión del Talento Humano	6.1.5. Se evidenció que, en su mayoría, el GIT de Gestión del Talento Humano, recibe y da respuesta a los requerimientos relacionados con la liquidación de nómina, a través de correo electrónico; sin embargo, no todas las requerimientos y respuestas dadas cuentan con la debida radicación en el Sistema de Gestión Documental ORFEO; situación que denota debilidades en los controles internos establecidos para garantizar la adecuada gestión documental de los requerimientos relacionados con la liquidación de nómina y contraviene lo establecido en el Instructivo para la Gestión y Trámite de Comunicaciones (I-DO 02. V3 del 27042023), numeral 5.1.1 ¿Toda comunicación externa recibida que llegue a la Unidad por cualquier medio de recepción oficial tal como página web: https://orfeo.upme.gov.co/formularioWeb#tema_-1, correo electrónico personal oficial, servicios de mensajería, correo certificado, o cualquier otro medio definido como canal oficial de comunicación con la UPME, deberá ser registrada y radicada en el sistema de Gestión Documental Orfeo para su gestión al interior de la entidad. Cuando un servidor de la UPME recibe comunicaciones por canales no estructurados o canales no institucionales, debe registrar dicha comunicación en un canal institucional estructurado reenviando al correo institucional para su radicación en el sistema de gestión documental ORFEO, permitiendo realizar seguimiento al trámite y respuesta	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	213	Situación mal tipificada: no es oportunidad de mejora, es hallazgo, debido al incumplimiento de requisitos (incumpliendo lo establecido en Instructivo para la Gestión y Trámite de Comunicaciones (I-DO-02. V3 del 27042023), numeral 5.1.1) Teniendo en cuenta el error de tipificación, no existe análisis de causas, por lo que se recomienda al GIT de Talento Humano identificar cual fue la causa raíz por la que no se radican en el Sistema de Información Gestor Documental - ARGO los requerimientos relacionados con la liquidación de nómina, y sus respectivas respuestas, sin embargo, en la descripción del hallazgo, no es claro si los requerimientos recibidos corresponden a comunicaciones externas, tal como lo menciona el numeral 5.1.1 del Instructivo para la Gestión y Trámite de Comunicaciones. Corrección: La corrección de la situación depende de la identificación de las comunicaciones externas y las comunicaciones internas relacionadas con requerimientos por errores en la liquidación de la nómina.  Acción 1: No existe avance a la fecha de la auditoría de seguimiento a los planes de mejora.  Acción 2: La evidencia suministrada no tiene el número del radicado en el sistema de Información Gestor Documental - ARGO, lo que no permite realizar la verificación de su radicación y el radicado de salida, como respuesta al mismo.  <b>28 de agosto de 2024:</b> Se determina que se hablará con el GIT de Gestión Administrativa y Servicio al Ciudadano para confirmar instrucciones sobre la radicación en ARGO de las solicitudes de revisión de liquidación de nómina, enviadas por correo electrónico por parte de los funcionarios de la UPME, esto con el fin de identificar si el hallazgo procede y continuar su gestión.  <b>29 de agosto de 2024:</b> Se envió correo electrónico a la coordinadora del GIT de Gestión Administrativa y Servicio al Ciudadano para revisar esta situación.  <b>26 de septiembre de 2024:</b> Se realiza mesa de trabajo entre el GIT de Gestión de Talento Humano, el GIT de Gestión Administrativa y Servicio Ciudadano y la Dirección General - Control Interno, determinando que si es procedente la radicación en ARGO de las solicitudes que realizan los funcionarios relacionadas con errores de liquidación de la nómina, ya que estas son PQRS, por tanto, se aclarará de manera explícita en el procedimiento de Nómina cómo se deben realizar este tipo de solicitudes, con el fin de gestionarlas adecuadamente.	Abierto	28/08/2024



Ítem	Proceso	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Fuente	Tipificación	Número de Plan	Reporte Verificación	Estado	Fecha Verificación (dd/mm/aaaa)
						<p>Acción 1: El responsable del GIT de Gestión de Talento Humano debe cargar en el SIGUEME la evidencia de la gestión realizada para la actualización del procedimiento, desde el borrador de las modificaciones a este documento, hasta su aprobación y oficialización en el SIGUEME.</p> <p>Acción 2: El responsable del GIT de Gestión de Talento Humano, con apoyo del GIT de Gestión Administrativa y Servicio al Ciudadano, extraerá reporte de las PQRSD radicadas en ARGO, en el que se pueda establecer el número de radicado de las PQRSD relacionadas con solicitudes realizadas al GIT de Gestión del Talento Humano, especialmente las concernientes a la liquidación de la nómina, durante la vigencia 2024.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 0%</p>		
14	Gestión del Talento Humano	6.2.1. Se evidenció que el pago del retroactivo, correspondiente a la vigencia 2023, se realizó el 16062023, en conjunto con la nómina correspondiente al mes de junio; no obstante y a la fecha del presente informe, el pago de los aportes parafiscales y de seguridad social con ocasión de dicho retroactivo, no se han efectuado; incumpliendo con lo establecido en el Decreto 905 de 2023, Artículo 58 ¿Los incrementos salariales de los empleados públicos del orden nacional, a que se refiere el artículo 1 de la Ley 4ª de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral. Para tal efecto, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones mensuales y girar la suma adeudada a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo. De conformidad con la Ley 100 de 1993, la falta de pago de las sumas adicionales a que haya lugar por concepto del aporte al Sistema de Seguridad Social Integral, en el término establecido en este artículo, causará intereses de moraz, generando de esta manera, gastos adicionales, con ocasión de los intereses moratorios generados a la fecha.	Auditoría Interna Independiente	Hallazgo	214	<p>Acción 1: La evidencia que se aporta no corresponde al plan de trabajo con las diferentes áreas que intervienen en el proceso de revisión y pago del retroactivo.</p> <p>Acción 2: La evidencia que se aporta no corresponde a la verificación de cumplimiento del plan de trabajo y de las fechas de pago de las planillas de corrección de la seguridad social, conforme el pago del retroactivo.</p> <p>Análisis de Cierre: Para realizar el cierre del hallazgo, el GIT de Talento Humano debe suministrar la información que evidencie que en la vigencia 2024, se dio cumplimiento a las fechas estipuladas para el pago de los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral, una vez es expedido el decreto de incremento salarial.</p> <p><b>28 de agosto de 2024:</b> En mesa de trabajo para realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento, el GIT de Gestión del Talento Humano indicó no haber realizado el Plan de Trabajo y Cronograma para el pago del retroactivo salarial, y el pago de las planillas de corrección de la seguridad social asociadas al retroactivo (1ra acción del plan de mejora), por lo que no es posible verificar el cumplimiento de este plan de trabajo (2da acción del plan de mejora). Ante esta situación se tendría que determinar con OAP si es posible modificar las acciones propuestas en el Plan de Mejora, debido a que el pago del retroactivo y las correcciones de las planillas asociadas a este retroactivo ya fueron pagadas, sin el plan de trabajo propuesto.</p> <p>No obstante lo anterior, para determinar el cierre del hallazgo se requiere evaluar si el pago de los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral, se realizaron dentro de los dos meses siguientes al pago del retroactivo, lo que determinaría si la situación no se ha vuelto a presentar, y se procedería con el cierre del hallazgo.</p> <p><b>28 de septiembre de 2024:</b> Acción 1 - Artículo 58 Decreto 301 de 2024 establece plazo para el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales (2 meses siguientes a la fecha de pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarials retroactivo. Correo del 6 de junio de 2024, al Coordinador del GIT de Gestión Financiera solicitando el pago de las planillas de seguridad social de los meses de enero y febrero, a causa de la diferencia salarial conforme el decreto 301 de 2024, sin embargo, no se evidencia soporte que demuestre que este pago se realizó y la fecha de este pago.</p> <p>Acción 2 - No se ha cargado ninguna evidencia. Teniendo en cuenta que nunca se realizó el plan de trabajo, no hay forma de evidenciar la "verificación al cumplimiento del mismo", pero si se puede demostrar (si aplica) el pago de retroactivo y la corrección de las planillas de seguridad social y parafiscales, por tanto, para poder continuar con el avance del plan de acción y proceder a su cierre, se sugiere que en esta acción se cargue la evidencia que demuestre la fecha exacta del pago del retroactivo por parte de la entidad, y el pago de la diferencia en la seguridad social y parafiscales, conforme lo establece el decreto 301 de 2024.</p> <p><b>30 de septiembre de 2024:</b> Conforme la evidencia suministrada, el GIT de Gestión de Talento Humano entregó al GIT de Gestión Financiera la información requerida para el pago de las correcciones de las planillas de seguridad social y parafiscales de los meses de enero y febrero, el día 6 de junio de 2024, sin embargo, las planillas fueron pagadas hasta el día 17 de junio de 2024. Teniendo en cuenta que el pago del retroactivo de los salarios, conforme el decreto 301 de 2024, fue realizado el 15 de abril de 2024, el pago de estas correcciones debería haberse realizado a más tardar el 15 de junio de 2024, por tanto, se establece que el pago fue extemporáneo dos días. Se recomienda a los Grupos Internos de Trabajo involucrados en este pago, revisar si se requiere más tiempo de antelación para la entrega de la información del pago, con el fin de evitar nuevos incumplimientos conforme lo establecido en el artículo 58 del decreto 301 de 2024 para futuros pagos relacionados con el tema auditado, conforme la normatividad que se expida para los salarios de próximas vigencias.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 100%</p>	Cerrado - Efectivo	30/09/2024
15	Gestión del Talento Humano	6.2.2. Para las vigencias 2022 y 2023, de una muestra representativa de 20 servidores públicos, se evidenció que a 6 no se les reconoció y pagó sus vacaciones en el mes anterior a su disfrute, conforme a la programación de vacaciones realizada en el sistema KACTUS; incumpliendo con las Circulares 015 del 14022022 y 028 del 24032023, numeral 2.2, ítem 3 ¿El reconocimiento y pago de las vacaciones se tramitará en la nómina del mes anterior a su disfrute	Auditoría Interna Independiente	Hallazgo	215	<p>Análisis de Causa: No se identifica la causa raíz por la cual no se realizó el pago de las vacaciones en el mes anterior al disfrute de estas, para los seis servidores identificados en la muestra.</p> <p>Acción Correctiva: Si bien en la Circular Interna 00003 de 2024, numeral 2.2. Programación de vacaciones, viñeta tres se establece que el reconocimiento y pago de las vacaciones se tramitará en la nómina del mes anterior a su disfrute.</p> <p>Ante esta situación, la Dirección General - Control Interno tiene conocimiento que no puede pagarse vacaciones si estas no se han causado, por tanto, para el pago de las vacaciones, ¿Cómo se hace el pago el mes anterior, si para la fecha de pago, no se ha cumplido el tiempo requerido para tener el derecho al periodo de vacaciones?</p> <p><b>28 de agosto de 2024:</b> Análisis de Cierre: Para realizar el cierre del hallazgo, se requiere que el GIT de Gestión de Talento Humano suministre relación de las personas que desde el 1 de enero de 2024, a la fecha de la presente auditoría, han solicitado su disfrute de vacaciones. En esta relación indicar nombre de la persona que disfruta sus vacaciones, fecha de inicio de disfrute de vacaciones y fecha del pago. La Dirección General - Control Interno, dependiendo la cantidad de personas, podrá tomar una muestra o evaluar el 100% de los registros, con el fin de que sean suministradas evidencias que demuestren que la situación no se volvió a repetir en la presente vigencia.</p> <p><b>30 de septiembre de 2024:</b> Acción 1: Conforme la evidencia suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano, se establece que la entidad reconoció y pago las vacaciones de los servidores públicos que a la fecha de la auditoría han solicitado el disfrute de las mismas, en el pago de la nómina del mes anterior al inicio del disfrute de estas, por tanto, se cierra el hallazgo.</p> <p>Avance Tota Plan de Mejora: 100%</p>	Cerrado - Efectivo	30/09/2024
16	Gestión del Talento Humano	Se recomienda a la Secretaría General ¿ GIT de Gestión del Talento Humano, establecer controles que permitan hacer el seguimiento al avance de la ejecución de los recursos, de tal forma que le permita a la entidad informar a la Dirección General de Presupuesto -DGP, la no ejecución de los recursos por las consideraciones a que haya lugar, en el tiempo oportuno, antes de la culminación del periodo fiscal, en los términos vigentes en materia presupuestal.	Auditoría Interna Independiente	Oportunidad de Mejora	299	No se ha formulado plan de mejora a la fecha de la presente auditoría.	Abierto	28/08/2024