



INFORME DE AUDITORÍA INTERNA AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE AUDITORÍA	Auditoría al proceso Gestión del Talento Humano
Líder del proceso	Diana Helen Navarro Bonett Secretaria General
Elaborado por:	Rosa María Buitrago Barón Profesional Especializado de Control Interno
Revisado y Aprobado por:	Bertha Sofía Ortiz Gutiérrez Asesora de Control Interno
Fecha del Informe:	2022/04/08

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 2/14

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	METODOLOGÍA UTILIZADA.....	3
4.	ASPECTOS RELEVANTES DE LA AUDITORÍA.....	4
4.1.	Criterios de Auditoría.....	4
5.	FORTALEZAS Y DEBILIDADES.....	5
5.1.	Fortalezas.....	6
5.2.	Debilidades.....	6
6.	RESULTADOS DE AUDITORÍA.....	6
6.1.	Oportunidades de Mejora.....	6
6.2.	Hallazgos	10
7.	SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO AUDITORÍAS ANTERIORES	11
8.	SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DEL PROCESO.....	11
9.	RECOMENDACIONES.....	11
10.	CONCLUSIÓN.....	13

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 3/14

1. OBJETIVO

Verificar la implementación y efectividad de los mecanismos de control interno establecidos por el proceso Gestión del Talento Humano para administrar y gestionar talento humano íntegro y competente en función del cumplimiento de los objetivos de la UPME; dentro de un clima laboral saludable y en condiciones de bienestar.

2. ALCANCE

El ejercicio de auditoria corresponde a la gestión adelantada por el GIT de Talento Humano durante la vigencia 2020 y hasta el 28 de febrero 2022 específicamente en el desarrollo de las actividades de: Formular la planeación estratégica de Talento Humano; Desarrollar el servidor público desde el fortalecimiento de sus competencias a través de las capacitaciones; Implementar las actividades del plan de bienestar con la finalidad de asegurar el clima laboral y mejorar la calidad de vida de los funcionarios; Impulsar procesos para determinar la responsabilidad disciplinaria del servidor o ex-servidor disciplinado; avocando todas las etapas del proceso.

3. METODOLOGÍA UTILIZADA

En el Programa Anual de Auditoria Interna de la vigencia 2022 se programó, para el mes de marzo realizar auditoría al proceso Gestión del Talento Humano, de la cual se realizó reunión de apertura para el 04 de marzo y se dio inicio a la fase de planificación y análisis de la información, que permitió priorizar aspectos críticos a evaluar a través de la aplicación de la lista de verificación en 3 reuniones de trabajo con los profesionales del área, actividades en las que se identificaron fortalezas y debilidades del proceso, se formularon las observaciones y hallazgos que se deberán subsanar en función del logro de los objetivos institucionales y el mejoramiento de la gestión del proceso. Se precisa que la auditoría se realizó sobre la información digitalizada y puesta a disposición por el Grupo Interno de Talento Humano.

Con el fin de establecer un grado de madurez promedio de los procesos, se aplicó una calificación definida dentro de un rango, de acuerdo con el número de Observaciones y Hallazgos, tal como se expresa en la siguiente Tabla:

Grado de Madurez	Calificación	Hallazgos	Observaciones
Alto	Mayor a 4.5	0-1	1-2
Medio	Entre 3.5 – 4.5	2-3	3-5
Bajo	Menor 3.5	4 ó más	6 ó más

Tabla 1. Cálculo del Grado de Madurez Promedio del Procedimiento Auditado.

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 4/14

4. ASPECTOS RELEVANTES DE LA AUDITORÍA

El proceso Gestión del Talento Humano es liderado por la Secretaria General, quien cuenta con el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano¹, conformado por cuatro (4) profesionales especializados, de los cuales uno (1) cumple con el rol de coordinador del grupo, además de un (1) profesional universitario, un (1) técnico administrativo y tres (3) contratistas.

4.1. Criterios de Auditoría

- **Ley 87 de 1993.** Por medio de la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado.
- **Ley 734 de 2002.** Por medio de la cual se expide el Código Único Disciplinario. Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019. Art. 40 - Conflicto de Interés.
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1474 de 2011.** Estatuto Anticorrupción.
- **Decreto 1258 de 2013.** Por el cual se modifica la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME.
- **Decreto 1259 de 2013.** Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1712 de 2014.** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
- **Decreto 1073 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Circular 015 de 2022.** Políticas de Gestión del Talento Humano.
- **Resolución 627 de 2018 y sus modificatorios.** Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la planta de empleos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME.
- **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Rige a partir del 29 de marzo de 2022, salvo el artículo 2 relativo a las funciones jurisdiccionales que entrará a regir a partir del 29 de junio de 2021, y el artículo 33 entrará a regir a partir del 29 de diciembre de 2023 (Art. 265). Art. 44 - Conflicto de Interés.
- **Ley 2094 de 2021.** Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- **Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.** Versión 2.0 de julio 2019.

¹ Resolución 367 de 2021

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 5/14

- **Resolución 277 de 2020.** Por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la UPME, se adopta el Sistema de Gestión bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Procedimiento Capacitación y Desarrollo del Talento Humano.** P-TH-03. Versiones 3 (30/12/2020) y 4 (30/07/2021).
- **Procedimiento Conflicto de Interés.** P-TH-12. Versiones 1 (30/07/2021) y 2 (18/08/2021).
- **Procedimiento de viáticos, comisiones y gastos de transporte.** P-TH-13. Versión 1.0 del 28/10/2021.
- **Plan Estratégico de Talento Humano.** 2020-2022
- **Plan Institucional de capacitación.** vigencias 2020 y 2021 (Versiones 1,2,3,4)
- **Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.** vigencias 2020 y 2021 (Versiones 1,2,3)
- **Tabla de Retención Documental del proceso** - vigente.
- **Mapa de Riesgos proceso Gestión del Talento Humano.**
- **Caracterización proceso Gestión del Talento Humano.** C-TH-01. Versión 1.0.
- Demás normatividad aplicable.

5. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Para la auditoria se tuvieron en cuenta veintinueve (29) contratos y órdenes de prestación de servicios que se suscribieron, durante las vigencias 2020, 2021 y lo corrido de la vigencia 2022, como apoyo a la gestión del Talento Humano y en desarrollo de los planes de capacitación, bienestar e incentivos, descritos en la siguiente tabla:

Ítem	Contrato / orden	Contratista
1	O-031-2020	ANDESCO
2	C-034-2020	Ana María Vesga Hurtado
3	C-043-2020	Caja de Compensación Familiar CAFAM
4	O-053-2020	Col Energy SAS
5	O-059-2020	RICS Management SAS
6	O-060-2020	F&C Consultores S.A.S.
7	O-062-2020	Beltrán pardo abogados & asociados S.A.S.
8	C-064-2020	Sandra Patricia Moreno García
9	C-066-2020	Nubia Lorena Lozano Infante
10	O-029-2021	Universidad Nacional de Colombia
11	O-030-2021	Universidad de la Sabana
12	O-031-2021	Universidad Nacional de Colombia
13	O-032-2021	Universidad de los Andes
14	O-033-2021	Fundación Universidad Externado de Colombia
15	C-035-2021	Paula Brigitte Mendoza Montes
16	O-036-2021	Fundación Universidad Externado de Colombia
17	O-038-2021	Fundación egresados Universidad Distrital Francisco José de Caldas

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 6/14

18	O-039-2021	Pontificia Universidad Javeriana
19	C-039-2021	Adriana Garzón Ramírez
20	O-043-2021	SGS Colombia S.A.S
21	O-049-2021	Pontificia Universidad Javeriana
22	O-050-2021	Universidad Nacional de Colombia
23	C-064-2021	Caja de Compensación Familiar CAFAM
24	O-013-2022	Hinicio Latino América
25	O-015-2021	Universidad Nacional de Colombia
26	O-016-2022	F&C Consultores S.A.S
27	O-017-2022	Beltrán Pardo Abogados & Asociados
28	C-038-2022	Paula Brigitte Mendoza Montes
29	C-039-2022	Sandra Patricia Moreno García

5.1. Fortalezas

- Diagnósticos para formular el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos en cada vigencia. Se cuenta con un equipo de trabajo fortalecido, permitiendo dar respuesta a las necesidades y gestión del Talento Humano.
- Seguimiento periódico a la ejecución de las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos en cada vigencia.

5.2. Debilidades

- En la identificación de controles dirigidos a prevenir, evitar o mitigar que los servidores y contratistas incurran en una conducta de conflicto de interés.
- Carencia de procedimientos para la totalidad de actividades definidas, como claves en la caracterización del proceso.
- En la gestión documental de la solicitud de comisiones de servicios.

6. RESULTADOS DE AUDITORÍA

6.1. Oportunidades de Mejora

6.1.1. En el control de cambios del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020, no se identifican las sesiones del Comité de Gestión y Desempeño en las que se aprobó su versión inicial y sus seis (6) modificaciones; así mismo el control de cambios del PIC 2021 no presenta la sesión del Comité en el que se aprobó su versión inicial y solamente se relacionan las observaciones sobre cuatro (4) modificaciones efectuadas a dicho plan; no obstante se presentaron, al Comité de Gestión y Desempeño, siete (7) modificaciones del documento; De igual forma en el control de cambios del Programa Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2020, no se identifican las sesiones del Comité de Gestión y Desempeño en las que se aprobó su versión inicial y sus modificaciones realizadas,

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 7/14

conforme a las evidencias aportadas; situación que denota debilidades en los controles implementados para garantizar la trazabilidad sobre los cambios efectuados a los documentos, lo que dificulta la comprensión por parte de los usuarios de la información, tanto internos como externos, teniendo en cuenta que dichos documentos son publicados en el link de transparencia, disponible para la ciudadanía en el sitio web de la entidad.

6.1.2. El informe final sobre la gestión del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2021, fue suministrado en el desarrollo de la auditoria, bajo el radicado 20211130055161 del 07/07/2021, el cual presenta actividades que fueron ejecutadas con posterioridad a la fecha en la que se generó el informe y al verificar dicho radicado en el sistema ORFEO, se evidenció que el documento se encuentra en Word y el contenido difiere al documento en pdf remitido para la auditoria con el mismo radicado, por cuanto da cuenta solamente de las actividades ejecutadas en el primer y segundo trimestre de 2021, así mismo en el informe se indica que el PIC 2021 presentó cinco (5) versiones; no obstante en la reunión de auditoria se informó que dicho plan cuenta con seis (6) versiones y en el sitio web se encuentra publicada hasta la 4ª versión; sobre el particular y con el fin de aclarar, en reunión de cierre de la auditoria, se suministró copia otro informe identificado con radicado, 20221130006411 del 27/01/2022, el cual presenta el día 08/04/2022 como fecha última de modificación, en el histórico del Sistema ORFEO; Situación que denota debilidades en los controles establecidos para garantizar la calidad de la información contenida en los informes sobre la gestión del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta que es un insumo para la toma de decisiones de la Alta Dirección con respecto a la gestión del Talento Humano, así como la publicada en el sitio web de la entidad, de cara al ciudadano.

6.1.3. En los expedientes contractuales de las Ordenes de Servicios O-060-2020², O-032-2021³, Orden O-033-2021⁴ no contienen los certificados de los servidores que participaron en las capacitaciones; no obstante los mismos fueron solicitados y suministrados en el desarrollo de la auditoria; además, en el certificado de cumplimiento del supervisor, de la Orden O-033-2021, se encuentran los certificados de asistencia de la Orden O-036-2021⁵, en la Orden O-030-2021⁶ sólo se identificaron 16 certificados de asistencia de 25 servidores inscritos y en la Orden O-050-2021⁷ los certificados de asistencia indican que el curso se realizó del 17 de noviembre al 16 de diciembre de 2021, con una intensidad de 25 horas,

²2020114290100060E - Dictar las capacitaciones “comunicación estratégica y presentaciones efectivas, planes de mejoramiento y construcción y análisis de indicadores de gestión”, dirigida a los servidores de la UPME que apoyen actividades de construcción, seguimiento y control de planes de mejoramiento, atención al cliente y estructuración y análisis de indicadores de gestión de cada área.

³ 2021114290100032E - Dictar curso de evaluación de reservas y recursos, dirigida a los servidores de la UPME.

⁴ 2021114290100033E - Dictar “curso de actualización en derecho minero energético, dirigida a los servidores de la UPME”.

⁵ 2021114290100036E - Dictar “curso análisis de impacto normativo, dirigida a los servidores de la UPME”.

⁶ 2021114290100030E - Dictar “curso escuela de liderazgo y habilidades gerenciales”, dirigida a los servidores de la UPME”.

⁷2021114290100050E - Dictar el curso “lineamientos para la inclusión de los aspectos socioculturales y ambientales en la planeación minero-energética”, dirigido a los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética de las áreas competentes.

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 8/14

pese que en el calendario, consolidado de asistencia, correos de notificación a los inscritos y certificado de cumplimiento por único pago⁸ se identifica el 23/11/2021, como fecha de inicio de la orden; situación que denota debilidades en la gestión documental de los procesos contractuales que se desarrollaron en el marco de los planes de capacitación de las vigencias 2020 y 2021.

6.1.4. Se identificó en los certificados de cumplimiento, que la fecha de inicio de los contratos y órdenes es anterior a las fechas del registro presupuestal y aprobación de las garantías y en otros casos la fecha de inicio es posterior a la indicada en los certificados de asistencia, de los siguientes contratos y órdenes de servicios: C-043-2020⁹, C-064-2020¹⁰, O-036-2021¹¹, O-043-2021¹²; así mismo se identificaron errores en el valor total y avance presupuestal en tiempo, en los certificados de la Orden O-038-2021¹³.

Lo anterior denota debilidades en los controles implementados por los supervisores de los contratos, con el fin de garantizar la calidad de la información presentada en los certificados de cumplimiento y su coherencia con el plazo de ejecución y valor establecidos en las cláusulas de los contratos y ordenes de servicio.

6.1.5. En el expediente 2021114290100030E de la Orden de Servicios O-030-2021¹⁴, no fue posible acceder al certificado de cumplimiento, por único pago, radicado 20211130032583, en el que se indica “*NO se encontró el Archivo. (Radicado)*”; situación que denota posibles debilidades en los controles de la gestión documental de los procesos contractuales, con el fin de garantizar la disponibilidad de los documentos en los expedientes respectivos.

6.1.6. En el Procedimiento Conflicto de Interés P-TH-12. V2, se identificaron debilidades en su contenido, lo que dificulta la trazabilidad y control de las actividades establecidas para la identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses en la entidad, dichas deficiencias se relacionan a continuación:

- En el alcance del procedimiento, solamente da cuenta de la identificación del conflicto de interés, dejando de lado la declaración y gestión del mismo, siendo las actividades propias de una estrategia de conflicto de interés.

⁸ 20211130032653

⁹ 2020114140100043E - Prestar los servicios logísticos en la organización y ejecución de actividades contempladas dentro del plan de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2020, dirigidas los servidores de la entidad y sus familias.

¹⁰ 2020114140100064E - Prestar servicios profesionales para apoyar las actividades que se derivan de la gestión propia del talento humano.

¹¹ 2021114290100036E - Dictar “dictar curso “análisis de impacto normativo”, dirigida a los servidores de la UPME.

¹² 2021114290100043E - Dictar el curso “Auditor interno en la norma ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno”. A los servidores públicos de la unidad de planeación minero energética.

¹³ 2021114290100038E - Dictar cursos fundamentos ITIL 4 y TOGAF, dirigida a 8 servidores de la OGI.

¹⁴ 2021114290100030E- Dictar “curso escuela de liderazgo y habilidades gerenciales”, dirigida a los servidores de la UPME.

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 9/14

- En su contenido no se brindan herramientas e ilustraciones para que los servidores y contratistas de la entidad, identifiquen las posibles situaciones de conflictos de interés y su relación con los grados de parentesco, que se puedan presentar en el desarrollo de sus funciones y/o cumplimiento de sus obligaciones, teniendo en cuenta las características y los tipos de conflicto de interés que existen: Real, potencial y aparente.
- El mecanismo establecido en el procedimiento, Línea Ética – Buzón de integridad y Transparencia, para realizar la declaración del conflicto de interés, se presta para confusión, por cuanto es una herramienta de las entidades del sector, creada inicialmente para denunciar cualquier irregularidad, la cual permite realizar la denuncia de forma anónima¹⁵; no obstante la declaración del conflicto de interés, no es en sí misma una “denuncia” y debe contar con la identificación de quien está declarando dicho conflicto de interés.

6.1.7. Se identificó que en los expedientes 2021113490100001E, 2021113490200001E, 2022113370600001E establecidos para las comisiones al interior y exterior del país, no se encuentra la totalidad de la documentación soporte, en unos casos solo reposa la solicitud de la comisión y el informe, en otros solo el informe, adicionalmente, algunos informes¹⁶ se encuentran en otros expedientes o no tienen expediente asignado¹⁷; lo anterior denota debilidades en la gestión documental que soporte las comisiones de servicios autorizadas y legalizadas en la entidad, para cada vigencia, conforme a las series y subseries establecidas en la Tabla de Retención Documental del proceso.

6.1.8. No se identificaron procedimientos, formalizados en el sistema SIGUEME, relacionados con las actividades “Implementar las actividades del plan de bienestar con la finalidad de asegurar el clima laboral y mejorar la calidad de vida de los funcionarios” e “Impulsar procesos para determinar la responsabilidad disciplinaria del servidor ó ex-servidor disciplinado; avocando todas las etapas del proceso”; situación que denota debilidades en la definición de políticas de operación, actividades y puntos de control para dar cumplimiento a la totalidad de actividades definidas como claves en la caracterización del proceso.

6.1.9. Los informes finales sobre la gestión de los Planes Institucionales de Capacitación 2020 y 2021, no dan cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos general y específicos establecidos en el documento y el impacto que generó dicho plan a nivel institucional, teniendo en cuenta la percepción tanto de los funcionarios como la de sus superiores sobre el impacto reflejado en el desempeño, tal como estaba previsto en el numeral 11.7 del PIC 2020 “La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación

¹⁵ ¿Cómo funciona la plataforma? ¡Es muy sencillo! Podrás registrar tus datos para recibir la información sobre el trámite de tu denuncia o podrás realizarlo de manera totalmente anónima. Todos los datos recibidos serán tratados con total confidencialidad y seguridad para proteger al denunciante.

¹⁶ 20211800026203, 20211800026683, 20211800026693, 20211400024253

¹⁷ 20221000008053

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 10/14

cubre: La Gestión del PIC. - En el cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos. El Impacto del PIC. - Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo. Identificar las buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; identificar nuevas oportunidades de aprendizaje. La única manera de evaluar el impacto de la capacitación es sobre los resultados en la gestión. Sin embargo, no significa que si los resultados no se dan sea por causa exclusiva de la capacitación o viceversa. Por tanto, es conveniente no conformarse con las cifras únicamente sino mirar los resultados del proyecto de forma integral y sistémica, apoyándose en la retroalimentación que el jefe inmediato realiza a cada capacitado, el Grupo de Gestión de Talento Humano recopilará la información” y el PIC 2021. V4, pág. 23 “Evaluación. Que hace referencia no sólo a la percepción de los funcionarios sobre la formación recibida sino la de sus superiores sobre el impacto real reflejado en el desempeño”.

6.1.10. No se formuló e implementó la estrategia de divulgación y sensibilización del Plan Institucional de Capacitación 2020, como estaba previsto en el numeral 11.5 del PIC 2020 *“Una vez aprobado el PIC 2020, se diseñará una estrategia con la Oficina de Gestión de la Información con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por la UPME, para tal fin. Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, frases alusivas a la aprobación del PIC, publicación en la página WEB de UPME, carteleras virtuales, entre otras”.*

6.2. Hallazgos

6.2.1. Se evidenció que del total de sesenta y cinco (65) comisiones realizadas en las vigencias 2020, 2021 y 2022 (reportadas al 28/02/2022), treinta y cuatro (34) comisiones, que corresponden al 52% se legalizaron fuera de los términos establecidos, por cuanto los días transcurridos entre la fecha final del viaje y la radicación del informe de comisión van desde los cinco (5) hasta los doscientos veintisiete (227) días; Adicionalmente, se evidenció que durante la vigencia 2021 a tres (3) servidores públicos les fue conferida una nueva comisión, teniendo comisiones pendientes por legalizar; incumpliendo el Decreto 648 de 2017, Art. 2.2.5.5.29 *“Los servidores públicos, con excepción de los Ministros y Directos de Departamento Administrativo, deberán presentar ante su superior inmediato y dentro de los tres (3) días siguientes a la finalización de la comisión que le haya sido conferida, un informe ejecutivo sobre las actividades desplegadas en desarrollo de la misma”* y el Procedimiento Gestión de Comisiones, Viáticos y Gastos de Transporte V2, numerales 5, ítem 2 y 6.8 *“Conforme al artículo 2.2.5.5.29 del Decreto 648 de 2017, el servidor público que le fue conferida una comisión deberá legalizarla en los tres (3) días contados a partir de su reintegro a su puesto de trabajo (...)”, 5, ítem 3 “En caso de que el funcionario presente un informe pendiente de legalización, se le solicitará mediante correo electrónico la legalización pendiente informado que, de no hacerlo, el sistema SIIF, rechazará una nueva solicitud de comisión sino se legaliza la anterior”, 7.1, actividad 12 y 7.2, actividad 16 “Legalizar la comisión dentro de los tres (3) días posteriores al desplazamiento, con los respectivos soportes, radicar informe en Orfeo e informar al profesional Especializado 2028-17 del GITTHYSC. Nota: Es necesario aclarar que el sistema SIIF, rechazará una nueva solicitud de comisión sino se legaliza la anterior”.*

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 11/14

7. SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO DE AUDITORIAS ANTERIORES

Se evidenció que el proceso Gestión del Talento Humano, cuenta con un plan de mejoramiento vigente compuesto por tres (3) Hallazgos y seis (6) Oportunidades de Mejora, de los cuales se han suscrito nueve (9) acciones de mejora y a la fecha siete (7) se encuentran cerradas.

8. SEGUIMIENTO AL MAPA DE RIESGOS DEL PROCESO.

Se evidenció en el Mapa de riesgos del proceso Gestión del Talento Humano 4 riesgos, relacionados con el alcance de la auditoría, correspondientes a 2 riesgos de corrupción, 1 de cumplimiento y 1 estratégico, siendo todos objeto de auditoría en su diseño con los criterios establecidos en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 4.0 del DAFP, información que se puede identificar de manera detallada en el Anexo 1.

Se constató que los 3 controles identificados para los riesgos “*Vencimiento de términos de los procesos disciplinarios*”, “*Clima y entorno laboral inadecuado*”, “*Incurrir en una conducta de conflicto de interés*”, la evaluación sobre su diseño arrojó un resultado DÉBIL, por cuanto 2 de estos, i) Bitácora física para control de las etapas de los procesos y ii) Ejecución del Plan de Bienestar e incentivos, Encuesta de clima laboral, no se encuentran documentados como controles dentro de un procedimiento y el control i) Términos de referencia, Seguimiento a la ejecución del proceso, requiere ser fortalecido, por cuanto las actividades definidas en el procedimiento para la declaración del conflicto de interés no previenen directamente que se incurra en una conducta de conflicto de interés.

Por su parte, un control identificado para el riesgo “*Baja participación o deserción de los funcionarios en las actividades de capacitación*”, la evaluación sobre su diseño arrojó un resultado FUERTE por cuanto cumple la totalidad de criterios establecidos.

9. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer los mecanismos de control para verificar que las versiones del Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos que se publican en el sitio web de la entidad en cada vigencia, se encuentren actualizadas y presenten las sesiones del Comité de Gestión y Desempeño en las que se aprobaron sus versiones inicial y modificaciones, así como la descripción de los cambios efectuados en cada versión, con el fin garantizar la transparencia y acceso a la información por parte de los grupos de interés de la entidad.
2. Implementar mecanismos de control para garantizar la calidad de los informes que se presenten sobre la gestión de del Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, en los que se dé cuenta el grado de cumplimiento de sus objetivos y el impacto generado a nivel institucional y de esta manera suministrar información útil y oportuna a la Alta Dirección para la toma de decisiones frente al desarrollo del talento humano en la entidad.

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 12/14

3. Fortalecer los mecanismos de control por parte de los supervisores de los contratos y ordenes, con el fin de garantizar la calidad y coherencia de la información presentada en los certificados de cumplimiento, conforme a los estudios previos y clausulado de los contratos y ordenes de servicio; así como para que en los expedientes contractuales se encuentre disponible la totalidad de la documentación que soporta la suscripción y ejecución de los contratos.
4. Fortalecer las actividades y puntos de control establecidos en Procedimiento Conflicto de Interés P-TH-12. V2, teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública¹⁸, con el fin de garantizar la correcta identificación, declaración y gestión de los conflictos de interés, mediante el suministro de las herramientas e ilustraciones (ejemplos de casos concretos) necesarias para que los servidores y contratistas identifiquen las posibles situaciones de conflicto de interés, teniendo en cuenta su tipificación¹⁹, conforme a la normatividad vigente; así mismo dar claridad sobre el uso de la plataforma dispuesta para realizar la declaración de interés, de manera que no haya lugar a confusiones por parte de los servidores y contratistas de la entidad.
5. Continuar con la creación y gestión de expedientes documentales en el Sistema ORFEO para las solicitudes de comisión (interior y exterior) que se generen en cada vigencia, garantizando la completitud de los documentos que permita la trazabilidad desde la solicitud hasta su legalización, conforme a las series y subseries establecidas en la Tabla de Retención Documental del proceso.
6. Diseñar, formalizar e implementar en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad los procedimientos y registros necesarios para dar cumplimiento a las actividades claves del proceso, especialmente las relacionadas con el clima laboral y bienestar de los servidores y las necesarias para determinar la responsabilidad disciplinaria de los servidores y ex servidores, mediante las cuales se documenten las actividades del proceso, con sus respectivos registros, políticas de operación y puntos de control.
7. Formular e implementar estrategias de divulgación y sensibilización a la comunidad institucional sobre los planes y programas diseñados para fortalecer el desarrollo del talento humano.

¹⁸ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2.0 de julio 2019.

¹⁹ Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación; Curador o tutor del interesado; Relación con las partes; Amistad o enemistad; Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro; Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente; Denuncia penal o disciplinaria; Acreedor/ deudor; Antiguo empleador; Lista de candidatos; Recomendación; Relación contractual o de negocios; Heredero o legatario; Dádivas; Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas; Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación; etc.

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 13/14

10. CONCLUSIÓN

De acuerdo con el objetivo definido en el plan de auditoría, se verificó la gestión del talento humano realizada durante las vigencias 2020, 2021 y al 28/02/2022, así como los controles implementados, identificando diez (10) oportunidades de mejora y un (1) hallazgo. Lo anterior ubica al proceso en un Grado de Madurez Promedio Bajo, resultados que le permitirán al proceso identificar acciones para fortalecer la gestión.

Fortalezas	Oportunidades de Mejora	Hallazgos	Recomendaciones
2	10	1	7

Bertha Sofía Ortiz Gutiérrez
Asesora de Control Interno

Anexos: Anexo 1 Valoración diseño de controles

Rosa María Buitrago Barón. Profesional Especializado de Control Interno

	INFORME AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE	Código: F-CI-01
		Versión No. 03
		Pág. 14/14

Anexo 1. Valoración diseño de controles

RIESGO			Vencimiento de términos de los procesos disciplinarios		Baja participación o deserción de los funcionarios en las actividades de capacitación		Clima y entorno laboral inadecuado		Incurrir en una conducta de conflicto de interés	
CONTROL			Bitácora física para control de las etapas de los procesos		Control de participación mediante lista de asistencia.		Ejecución del Plan de Bienestar e incentivos. Encuesta de clima labor		Términos de referencia Seguimiento a la ejecución del proceso	
DISEÑO DEL CONTROL			Calificación	Observación	Calificación	Observación	Calificac ión	Observación	Calificació n	Observación
Criterio		Puntaje								
Responsable	¿Existe un responsable asignado a la ejecución del control?	Asignado (15)	15		15		15		15	
		No Asignado (0)								
	¿El responsable tiene la autoridad y adecuada segregación de funciones en la ejecución del control?	Adecuado (15)	15		15		15		15	
		Inadecuado (0)								
Periodicidad	¿ La oportunidad en que se ejecuta el control ayuda a prevenir la mitigación del riesgo o a detectar la materialización del riesgo de manera oportuna?	Oportuna (15)	15		15		15			
		Inoportuna (0)							0	
Propósito	¿Las actividades que se desarrollan en el control realmente buscan por si solas prevenir o detectar las causas que pueden dar origen al riesgo, ejemplo Verificar, Validar Cotejar, Comparar, Revisar, etc.?	Prevenir Detectar (15)			15					
		No es un Control (0)	0	No existe un control dentro de un procedimien to			0	No existe un control dentro de un procedimien to	0	la declaración del conflicto de interés atacaría el riesgo
Como se realiza la actividad de	¿La fuente de información que se utiliza en el desarrollo del control es información confiable que permita mitigar el riesgo?.	Confiable (15)	15		15		15		15	
		No Confiable (0)							0	
Qué pasa con las observaciones o desviaciones	¿Las observaciones , desviaciones o diferencias identificadas como resultados de la ejecución del control son investigadas y resueltas de manera oportuna?.	Se investigan y resuelven oportunament e (15)	15		15		15			
		No se investigan y resuelven oportunament e (0)							0	debilidades para declarar conflictos de interés
Evidencia de la ejecución del control	¿Se deja evidencia o rastro de la ejecución del control, que permita a cualquier tercero con la evidencia, llegar a la misma conclusión?.	Completa (10)	10		10		10		10	
		Incompleta (5)								
		No existe (0)								
TOTAL			85	DÉBIL(0-85)	100	FUERTE(96-100)	85	DÉBIL(0-85)	55	DÉBIL(0-85)