

Origen				Acción				Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo		
1	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.1. En la evaluación al Proceso de Gestión del Talento Humano se observó <u>Oportunidad de Mejora</u> en relación con los siguientes aspectos del Sistema de Gestión de la UPME: 1. En la caracterización el PHVA no da cubrimiento a todas las actividades principales de los procedimientos del proceso. 2. Los procedimientos no cuentan con la información y normatividad de origen externo necesarios para el desarrollo del proceso, tales como manuales, guías y la normatividad asociada al proceso, por lo cual en cumplimiento al Decreto 1443 de 2014 se deben documentar y actualizar conforme a los cambios normativos. 3. No existe flujograma para desarrollar la evaluación del desempeño y los informes de resultados, el cual se debe incluir en el SGC. (Ver informe Radicado 2017100018723).	- Falta de revisión y actualización de la documentación del Proceso (caracterización, procedimientos y normograma). - Falta de inclusión de los cambios a la documentación existente. - Falta de identificación de las necesidades de documentación del proceso (formatos).	1. Revisar y actualizar la Caracterización del Proceso de Gestión del Talento Humano.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
						2. Revisar y actualizar los procedimientos del Proceso de Gestión del Talento Humano.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
						3. Revisar y actualizar el normograma y asociarlo a los procedimientos y caracterización del proceso.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
						4. Elaborar el flujograma del proceso de evaluación del desempeño.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO/ MAGDA LILIANA ANGULO TORRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
						5. Identificar y revisar las necesidades de inclusión de formatos como apoyo a la gestión del proceso.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO/ MAGDA LILIANA ANGULO TORRES/ LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/LEONEL MAURICIO VELANDIA GÓMEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
2	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.2. En cuanto a las herramientas de medición y análisis, se observó como <u>Oportunidad de Mejora</u> fortalecer el seguimiento y reporte periódico de los Indicadores del Proceso, analizar los datos e interpretar la información tanto de nivel interno como externo, con el fin de facilitar la toma de decisiones, lo anterior	- Inadecuada y deficiente formulación de los indicadores para efectuar la medición de la gestión del talento humano.	6. Revisión, formulación y medición de los indicadores del Proceso de Gestión del Talento Humano.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO/ MAGDA LILIANA ANGULO TORRES/ LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/LEONEL MAURICIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
3	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.3. En cuanto al cumplimiento de la Política de Riesgos de la UPME, como <u>Oportunidad de Mejora</u> se encontró que se deben fortalecer situaciones relevantes en el Proceso de Gestión del Talento Humano, tales como: 1. (...) Procedimientos de liquidación y pago de nómina, capacitación y desarrollo del talento humano y el de Selección, vinculación y desvinculación. 2. (...) establecimiento de controles y acciones preventivas ni el seguimiento periódico correspondiente de conformidad con la política de riesgos de la entidad. 3. (...) Proceso de capacitación y desarrollo del talento humano (...).	- Falta identificar, analizar y evaluar los riesgos significativos y controles en la gestión del Talento Humano	7. identificar, analizar y evaluar de los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO/ MAGDA LILIANA ANGULO TORRES/ LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/LEONEL MAURICIO VELANDIA GÓMEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
						8. Establecer controles para tratar los riesgos del proceso. (evitar, mitigar, transferir o eliminar)	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO/ MAGDA LILIANA ANGULO TORRES/ LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/LEONEL MAURICIO VELANDIA GÓMEZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	31/12/2020
4	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.4. Revisando los resultados de la encuesta de Clima Organizacional de la vigencia 2015, se observó que durante el 2016 no se hizo socialización de los resultados a todos los funcionarios y no se encontraron evidencias que permitan identificar las acciones correctivas y preventivas para cerrar brechas identificadas en la encuesta; por lo cual como <u>Oportunidad de Mejora</u> es necesaria la socialización respectiva y retroalimentación para fortalecer el clima organizacional.	- Baja socialización de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional. - Baja capacidad en número de recursos humanos para efectuar actividades de socialización de resultados.	9. Realizar la medición del Clima Laboral 2017.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	5/10/2017	31/12/2017
						10. Socializar los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2017.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	5/10/2017	31/12/2018
						11. Publicar los resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2017 en la Intranet.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	5/10/2017	31/12/2018
						12. Concertar con la caja de compensación familiar plan de trabajo para intervenir el Clima Laboral de acuerdo con las brechas detectadas en la encuesta 2017.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	5/10/2017	1/5/2019
5	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.5. En cuanto al Sistema de Gestión Documental, como <u>Oportunidad de Mejora</u> se debe revisar la documentación y archivo de la gestión realizada por el Comité de Personal, el COPASST y el Comité de Convivencia ya que en las carpetas presentadas de 2016 no se evidencian actas u otros registros debidamente clasificados.	- Desconocimiento de algunas reglas y procesos de la Gestión Documental y Archivo de la UPME por parte de los secretarios técnicos de los Comités y Comisiones.	13. Programar Capacitación en Gestión Documental (Orfeo y Archivo) a los secretarios técnicos de los Comités y Comisiones.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2018	15/9/2018

Origen				Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción	
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo		
	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano		- La carpeta correspondiente con las actas y soportes de las sesiones carece de expediente virtual conforme con la tabla de retención documental, que permita su consulta en cualquier momento, aunque no	14. Organizar las carpetas físicas y crear los correspondientes expedientes virtuales de la documentación (actas y soportes) de los diferentes Comités y Comisiones).	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	30/9/2018	31/12/2018
6	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.6. Como <u>Oportunidad de Mejora</u> se debe verificar el cumplimiento a lo estipulado en la Circular No 004 de 2003 en cuanto al archivo de historias laborales, ya que se observó en algunas de las historias laborales auditadas documentos mal diligenciados y documentos que corresponden a otras carpetas.	- Falta de revisión en la correspondencia de los documentos de las historias laborales.	15. Revisar y reorganizar los documentos del expediente de la historias laborales identificada con falla durante la Auditoría.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/9/2017	PERMANENTE
						16. Verificar de forma aleatoria la adecuada organización y correspondencia de los documentos de la historia laboral acorde con la Circular 004 de 2003.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/9/2017	PERMANENTE
7	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.7. Existe <u>Oportunidad de Mejora</u> en cuanto a la revisión de los propósitos principales y la descripción de las funciones esenciales de los cargos, las cuales se encuentran previstas en las fichas de cada cargo en el Manual de Funciones, donde es importante verificar si los verbos utilizados, el objeto y la condición de los propósitos es acorde con los productos y funciones del Decreto 1258 de 2013, esto con base en lo observado en las funciones del Profesional Especializado 2028-19 asignado a la Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos, quien desarrolla realmente la función de la Subdirección de Energía Eléctrica "elaborar el Plan Indicativo de Expansión de la Cobertura, calcular los índices de cobertura, realizar su seguimiento y elaborar programas tendientes al abastecimiento eléctrico en zonas con condiciones socioeconómicas especiales", labor que es distinta a la de "apoyar a las subdirecciones técnicas en la elaboración de los planes de expansión de cobertura" propia de la Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos, no encontrando la delegación de la función principal de la Subdirección en un profesional cuyo propósito principal o funciones indiquen la responsabilidad de la elaboración del Plan de Expansión de la Cobertura.	- El rol del servidor público encargado de preparar el Plan Indicativo de Expansión de Cobertura -PIEC de energía eléctrica, se está desarrollando en la Oficina de Gestión de Proyectos de Fondos. Si bien esa Oficina por mandato del numeral 2 del artículo 11 del Decreto 1258 de 2013 debe "apoyar a las subdirecciones técnicas en la elaboración de los planes de expansión de cobertura", es la Subdirección de Energía Eléctrica la responsable de elaborar el mencionado plan.	17. Revisión y ajuste de la resolución de distribución de la planta acorde con el manual de funciones de manera que el servidor encargado de la función de elaborar el PIEC se ubique en la Subdirección de Energía Eléctrica y tenga asignada la ficha correspondiente que se encuentra en el Manual de Funciones.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	JUAN CAMILO BEJARANO /FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	Secretario General 0037-20	1/4/2018	30/11/2018
8	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.8. Verificando las evidencias y oficios entregados a los funcionarios en proceso de retiro en los cuales se les solicita la práctica de los exámenes, se observó como <u>Oportunidad de Mejora</u> establecer para la UPME dentro de algún instrumento para los casos en los que no desean realizarse el examen, la manifestación de renuncia al derecho de examen médico de egreso.	- No existe formato establecido para los casos de renuncia al derecho de examen médico de egreso.	20. Crear formato de renuncia al derecho de examen médico de egreso. Incluir en el formato Paz y Salvo de desvinculación. F-TH-02 , como requisito para la firma de Talento Humano.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	30/7/2019	31/12/2019
				6.9. Durante la vigencia 2016 no se evidenció la suscripción de planes de mejoramiento individual, incluso cuando la calificación de un funcionario de	- Baja participación en las capacitaciones sobre los lineamientos para el correcto diligenciamiento de los formatos de Evaluación del Desempeño, que incluyen Plan de Mejoramiento Individual.	21. Realizar jornadas de capacitación y reforzar los aprendizajes con campañas de comunicación donde se envíen los tips y los soportes audiovisuales de las capacitaciones, especialmente frente a los planes de mejoramiento.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/2/2017	31/1/2019

Origen				Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción	
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo		
9	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	carrera fue 75%, sin embargo en la evaluación del primer semestre del 2017 se observaron planes de mejoramiento individual de funcionarios de la Secretaría General, por lo cual como <u>Oportunidad de Mejora</u> se deberían establecer lineamientos claros para que en todas las áreas en donde se requiera se suscriban planes de mejoramiento individual y que estos cuenten con el seguimiento a su cumplimiento.	- Falta interiorización de la necesidad de contar con planes de mejoramiento individuales como oportunidad de mejora en el servicio público, especialmente en casos donde la evaluación no sea sobresaliente. - Revisión y verificación de que los formatos entregados en las evaluaciones que no sean sobresalientes cuenten con plan de mejoramiento individual.	22. Elevar requerimientos por correo electrónico y por la Alta Dirección dirigido a evaluadores y evaluados para que se elaboren los planes de mejoramiento individual, especialmente en los casos en que la evaluación no sea sobresaliente.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/2/2017	31/1/2019
						23. Verificación por talento humano del diligenciamiento del Plan de Mejoramiento Individual en aquellos casos en que la evaluación no sea sobresaliente.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/2/2017	31/1/2019
10	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	6.10. A 31 de agosto de 2017, los siguientes cargos de libre nombramiento y remoción se encuentran vacantes: (...). Se evidenció gestión ante el Ministerio de Minas y Energía solicitando la consideración de una hoja de vida para el cargo de Subdirector de Minería, acción realizada a través de radicado UPME 20161130043831 del 26 de octubre de 2016, atendiendo la Circular del Ministerio de Minas y Energía No 4 de 2016. Por lo anterior, como <u>Oportunidad de Mejora</u> sería recomendable impulsar nuevamente esta gestión ante las instancias que correspondan.	- Circular No. 4 022 de 14 de septiembre de 2016 expedida por el Ministerio de Minas y Energía, en virtud de la cual " <i>En atención a lo previsto en el numeral 7 del artículo 59 y el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, solicitó se remitan al despacho las hojas de vida de los aspirantes a proveer los cargos de libre nombramiento y remoción de los niveles diferentes al técnico y asistencial(...)</i> ".	24. Realizar gestión ante el Ministerio de Minas y Energía, para proveer las vacantes de libre nombramiento y remoción	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/9/2017	31/12/2017
11	Proceso Gestión del Talento Humano	Hallazgo de auditoría	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	<u>Hallazgo 1.</u> Si bien el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST reflejó un avance significativo, a la fecha presenta incumplimiento de varios requisitos de ley como son: a) No se ha designado responsable del SG-SST b) No se cuenta con el COPASST vigente desde el mes de abril de 2016. c) No se cuenta con Comité de Convivencia vigente. d) No se cuenta con las tablas de retención documental del SGSST e) No se cuenta con la evaluación del impacto de cambios internos y externos del SGSST.	-a. Se asignaron funciones temporales en materia del SG-SST a un servidor público de la Subdirección de Minería, quien cuenta con licencia. b. y c.. Pese a las convocatorias realizadas para la conformación de los comités, no se logró en los tiempos estimados d. Falta de divulgación de las tablas de retención documental existentes. e. Ausencia de inducción en el SG-SST y de revisión con la ARL de batería de indicadores para la medición	25. Designar al responsable del SG-SST	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	RICARDO HUMBERTO RAMÍREZ CARRERO/ JUAN CAMILO BEJARANO BEJRANO/FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	DIRECTOR GENERAL/SECRETARIO GENERAL/ PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	31/1/2018	15/9/2018
						26. Realizar las elecciones para el Comité de convivencia y COPASST	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/9/2017	31/12/2017
						27. Divulgar al interior del Grupo de Gestión del Talento Humano las TRD	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	15/9/2017	15/9/2018
						28. Elaborar procedimiento de Gestión del Cambio	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	15/9/2017	30/9/2018
12	Proceso Gestión del Talento Humano	Hallazgo de auditoría	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	<u>Hallazgo 2.</u> A 31 de agosto de 2017 no se cuenta con la concertación y evaluación de cuatro acuerdos de gestión de gerentes públicos y de una evaluación de desempeño laboral de funcionario de libre nombramiento y remoción que debió realizar el Director General antes de desvincularse de la entidad el 31 de Julio, incumpliendo lo reglamentado por la ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.	- Falta de seguimiento para la recepción de los Acuerdos de Gestión y Evaluaciones de Desempeño Laboral en caso de retiro del evaluador	29. Solicitar formalmente a los Gerentes Públicos y servidores de libre nombramiento y remoción los acuerdos de gestión faltantes para la vigencia 2017.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO/FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	15/9/2017	31/12/2017
13	Proceso Gestión del Talento Humano	Hallazgo de auditoría	Informe de Auditoría a la Gestión del Talento Humano	<u>Hallazgo 3.</u> No se evidenció la evaluación de desempeño laboral de cuatro funcion	- Falta de seguimiento para la recepción de las Evaluaciones de Desempeño Laboral	30. Solicitar formalmente a los funcionarios de carrera administrativa el soporte y entrega al área de Talento Humano las evaluaciones de desempeño laboral faltantes para la vigencia 2016-2017	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	MAGDA LILIANA ANGULO/FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	15/9/2017	31/12/2017

Origen				Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción	
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo		
14	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría Oficina Asesora de Control Interno	Se observo la realización de talleres para los evaluados y evaluadores. Se evidencio que el grupo de talento humano es facilitador del proceso, sin embargo talento humano debe realizar seguimiento al cumplimiento de la implementación y ejecución de los planes de mejoramiento individual (Registrada en SIGUEME el 2015-11-09-03)	Falta de compromiso por parte del evaluado y el evaluador en la realización de los formatos de evaluación.	Solicitar a los evaluadores el plan de mejoramiento individual en las evaluaciones de desempeño laboral y realizar las devoluciones de los formatos.	Accion Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	Juan Camilo Bejarano Bejarano	Secretario General 0040-20	15/6/2015	31/1/2018
15	Proceso Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Informe de Auditoría Oficina Asesora de Control Interno	Se observa en el Proceso de Talento Humano la realización de seguimiento a través de las herramientas Cronograma y Seguimiento del PIC, Cronograma y seguimiento al Programa de Bienestar y Fichas de indicador PIC, Competencias y de Evaluación, en ellas se observan campos no diligenciados, indefinida frecuencia de medición y seguimiento y pocas evidencias de análisis de la información, por lo que se incumple con lo establecido en el numeral 8.2.3 Seguimiento y Medición de los procesos y 8.4. Análisis de Datos (Registrada en SIGUEME el 11/07/2017)	Falta definición de las herramientas de medición de los procesos.	Revisar y ajustar las herramientas de seguimiento (Cronograma y seguimiento PIC y Plan de Bienestar Institucional).	Accion Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	PABLO VERGARA GÓMEZ	Profesional Especializado 2028-17	7/7/2017	25/8/2017
						Revisar y ajustar los indicadores del Proceso de Gestión de Talento Humano. (PIC, Efectividad de Capacitación Competencia y Seguimiento Evaluaciones y Acuerdos de Gestión).	Accion Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	Magda Liliana Angulo Torres	Profesional Especializado 2028-19	07/0/2017	21/7/2017
1	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.1.1. Se cuenta con el Procedimiento para la Liquidación y Pago de Nómina. P-TH-02. Versión 2.0, sin embargo presenta las siguientes situaciones, susceptibles de mejorar: - No desarrolla de forma detallada las principales actividades del proceso, especialmente lo relacionado con la verificación del tipo de novedad antes de su registro, liquidación de la pre nómina, revisión y ajustes de inconsistencias de la pre nómina, revisión y trámite de reclamaciones, retención en la fuente, entre otros. - No detalla los tiempos mínimos o máximos para el trámite de novedades que afectan la liquidación y pago de nómina. - No describe puntos de control relacionados con revisar, verificar, conciliar, autorizar. - No hay segregación de funciones que minimice el riesgo del error humano, ya que la responsabilidad de todas las actividades, excepto la de firmar la nómina mensual, están centralizadas en la Profesional Especializado 2028-15. - El alcance del procedimiento es inconsistente con la redacción de inicio enunciado en la actividad 1 y la terminación en la actividad 12. - El procedimiento no se ha actualizado desde el año 2015 y cita normatividad que ha sido modificada, derogada o regulada en el tiempo como por ejemplo el Artículo 13 del Decreto Ley 1042 de 1978, Derogado tácitamente por los Artículos 2 y 3 de la Ley 4 de 1992, Decreto 1029 de 2013 Derogado por el art. 38 del Decreto Nacional 199 de 2014, Artículo 58 del Decreto Reglamentario 1950 de 1973 Derogado por el Decreto 1083 de 2015.	1, Falta de revisión y actualización del procedimiento de nómina P-TH-02 Versión 2.	1, Revisar y actualizar el procedimiento de Nómina, que detalle todas las actividades realizadas, tiempos de recibo de novedades, y puntos de control.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	30/6/2021
2	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.1.2. En el mapa de riesgos del proceso de Talento Humano no se identifican riesgos asociados al incumplimiento del objetivo del procedimiento de liquidación y pago de nómina, relacionados con posibles errores en la liquidación de la nómina y la seguridad social, pérdida de disponibilidad de la información, parametrización errónea de conceptos y variables en el sistema de información, falsedad en la información aportada, inoportunidad en el pago, cálculo de retenciones por fuera de los parámetros establecidos, entre otros eventos que pueden generar posibles sanciones y controversias judiciales por omisión de requisitos y controles.	1, Falta de identificación de riesgos asociados al procedimiento de nómina.	1, Identificar los riesgos asociados al procedimiento de liquidación y pago de nómina (error humano, pérdida de información).	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	30/6/2021

Origen				Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción	
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo		
3	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.1.3. No se cuenta con procedimiento para el trámite interno de las diferentes situaciones administrativas en el que se detalle el paso a paso, responsables, registros, puntos de control y tiempos mínimos o máximos, para su trámite, especialmente las novedades que afectan la liquidación de la nómina. Al indagar sobre los lineamientos dados al personal, para las vigencias 2018 y 2019, sobre situaciones administrativas, se referenció la existencia de la Circular No. 004 de 2016, mediante la cual se impartieron instrucciones y lineamientos a todo el personal sobre renunciaciones, vacaciones, permisos, licencia no remunerada, incapacidades, licencia de maternidad, entre otras, para la vigencia 2016; por lo cual, se infiere que para las vigencias 2018 y 2019, no se impartieron lineamientos para el reporte de novedades, ni se informó al personal el cronograma de pagos para cada vigencia, situación que denota debilidades en la comunicación con el personal.	1. Falta de revisión y actualización del procedimiento de nómina P-TH-02 Versión 2.	1. Revisar y actualizar el procedimiento de Nómina, que detalle todas las actividades realizadas, tiempos de recibo de novedades, y puntos de control. 2- actualizar los lineamientos de circular N° 004 - 2016, especialmente en las novedades que afectan la nómina	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/MALAGÓN ASTRID FANNY PASTORA CASTILLO FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	30/6/2021
4	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.1.4. Se evidenció que se cuenta con un aplicativo denominado, Sistema de Información Financiera y Administrativa – SINFAD, el cual cuenta con el módulo "Hoja de vida y Nómina", en el que se realiza la liquidación de Nómina; sin embargo, dicho aplicativo presenta fallencias que dificultan el procedimiento para liquidar la nómina, tales como: - Los reportes del sistema no son confiables para la Profesional que efectúa la Liquidación de Nómina, quien acude a un archivo Excel, de elaboración propia, en el que realiza la liquidación previa de la misma y luego la carga en el sistema, es decir que se realiza una nómina paralela, lo que genera un reproceso, baja productividad y demoras en la ejecución del procedimiento, aumentando a su vez, la probabilidad de materialización del riesgo "error humano", inherente al procedimiento de nómina, que puede afectar la exactitud e integridad de la información. - No permite generar informes y reportes en tiempo real, mediante los cuales, se puedan identificar errores y corregirlos al instante, sin esperar a un reporte general para verificar si existe algún error; de igual forma, carece de reportes donde se evidencie la trazabilidad de las consultas y cambios efectuados en el sistema. - La obsolescencia de la herramienta SINFAD (Desarrollo Oracle Forms Runtime) y su incompatibilidad con las nuevas versiones del sistema operativo que utiliza la entidad, no permite ser instalado en equipos nuevos y la base de datos ya no tiene soporte del fabricante Oracle. - No cuenta con módulos de auditoría que faciliten la trazabilidad de los cambios y ajustes de los parámetros y variables realizados (cambios normativos, novedades administrativas, entre otros) de manera detallada, siendo este un insumo para ejecutar controles y auditorías al procedimiento de liquidación de nómina. - El soporte suministrado por el proveedor del aplicativo no es consistente con los tiempos requeridos por la entidad.	1. Aplicativo obsoleto y con tecnología atrasada que no permite interacción con otras herramientas.	1. Iniciar contactos con proveedores de aplicativos de nómina. 2. Inició gestiones administrativas y presupuestales para adquisición de herramientas. 3. Proceso de contratación para adquisición software de nómina.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/MALAGÓN ASTRID FANNY PASTORA CASTILLO FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/11/2019	31/12/2020
5	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.1.5 No se evidenció el registro de las incapacidades inferiores a tres (3) días en el Sistema SINFAD, lo cual, si bien no afecta el salario básico del empleado, es una novedad de la cual debe dejarse evidencia y trazabilidad en el sistema.	1. Omisión de registro de incapacidades inferiores a 2 días.	1. informe de incapacidades inferiores a tres días al profesional responsable de la nómina y registro en aplicativo. 2. Revisión de incapacidades registradas en orfeo con listados del aplicativo de nómina	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/MALAGÓN ASTRID FANNY PASTORA CASTILLO FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2020	31/12/2020

Origen				Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción		
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo			
6	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.1.6 Se identificó el caso de un servidor público, del nivel asesor, a quien en el mes de junio de la vigencia 2019, se le liquidó el sueldo básico con el reajuste salarial, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1011 de 2019 ; sin embargo dicho reajuste no fue aplicado a la prima técnica factorial salarial, generando una diferencia por valor de \$151.984; situación que fue indagada con la Profesional de Nómina, quien informó que dicho reajuste se realizó en el pago del retroactivo del mes de julio de 2019, lo cual fue corroborado en el respectivo desprendible de pago, teniendo como soporte un cuadro de Excel, en el que se efectuó la respectiva liquidación; sin embargo, sobre el error presentado y ajuste efectuado, no se informó al funcionario en su momento, lo cual denota debilidades en la comunicación con el personal, sobre las situaciones que se puedan presentar en el procedimiento de liquidación de nómina y la claridad que debe hacerse al respecto.	1. Error humano, falta de revisión.	1. Revisión y punto de control para minimizar el error humano. 2. Documentar el procedimiento cuando se presenten situaciones que afecten a un funcionario específico y su debida comunicación.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/1/2020	31/12/2020
7	Gestión del Talento Humano	Hallazgo de Auditoria	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.2.1. En el proceso de depuración de la base del cálculo de la retención en la fuente, del procedimiento número dos (2), correspondiente al periodo del 01/12/2017 al 30/11/2018 y aplicado en el primer semestre de la vigencia 2019, se evidenció que del total de los pagos percibidos, en el periodo indicado, por los servidores públicos, no se descontó el aporte obligatorio del trabajador al Sistema General de Seguridad en Salud, siendo un ingreso no constitutivo de renta, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1819 de 2016, Artículo 14, en donde se indica: "Modifíquese el artículo 56 del Estatuto Tributario el cual quedará así: (...) Los aportes obligatorios que efectúen los trabajadores, empleadores y afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud no harán parte de la base para aplicar la retención en la fuente por salarios y serán considerados como un ingreso no constitutivo de renta ni de ganancia ocasional"; Dicho aporte fue descontado, después de haber efectuado la depuración de la base y convertido en UVT el ingreso laboral total gravado, incumpliendo con lo establecido en el Decreto 2250 de 2017, artículo 1.2.4.1.6, en el que se indica: "Para obtener la base de retención sobre los pagos o abonos en cuenta percibidos por las personas naturales por concepto de las rentas de trabajo (...), podrán detraerse los pagos realizados por concepto de los ingresos que la Ley de manera taxativa prevé como no constitutivos de renta ni ganancia ocasional (...)". Lo anterior, afectó el valor de los ingresos netos, base para aplicar el porcentaje de renta exenta del 25%, teniendo en cuenta lo establecido en Estatuto Tributario, artículo 206, numeral 10, en el que se indica: "El veinticinco por ciento (25%) del valor total de los pagos laborales, limitada mensualmente a doscientas cuarenta (240) UVT. El cálculo de esta renta exenta se efectuará una vez se detraiga del valor total de los pagos laborales recibidos por el trabajador, los ingresos no constitutivos de renta, las deducciones y las demás rentas exentas diferentes a la establecida en el presente numeral".	1. Falta de capacitación y/o actualización actividades relacionadas con la liquidación de nómina y seguridad social.	1. Capacitación a responsables del procedimiento para mitigar errores en calculos. 2. Incluir el el Plan de Capacitación Institucional tematicas de novedades de nómina y seguridad social.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	Permanente
8	Gestión del Talento Humano	Hallazgo de Auditoria	Auditoria - CI al procedimiento liquidación y pago de nómina septiembre de 2019	6.2.2. Para el caso de trabajadores con derecho a la deducción por intereses en virtud de préstamos para adquisición de vivienda, en el cálculo del valor deducible se efectuó, para algunos trabajadores, sobre 10 meses y para otros sobre 12 meses; situación que fue indagada con la Profesional de Nómina, quien indicó que dicha diferencia obedeció a la fecha en la que el trabajador presentó el respectivo certificado, a partir de la cual, se tomó el tiempo para el deducible; sin embargo, no se evidenciaron radicados o fechas de radicados de los certificados para corroborar lo indicado; incumpliendo así con lo establecido en el Decreto 2250 de 2017, artículo 1.2.4.1.27, inciso 5: "(...) El valor mensualmente deducible será el que resulte de dividir por doce (12) el valor de los intereses y corrección monetaria deducible que conste en el mencionado certificado, sin que exceda de cien (100) Unidades de Valor Tributario – UVT mensuales". Las inconsistencias antes citadas, incidieron en el cálculo del porcentaje fijo de retención de algunos funcionarios y por consiguiente el monto del recaudo anticipado del impuesto, afectando la finalidad de la Retención en la Fuente, de conseguir en forma gradual que el impuesto se recaude en lo posible dentro del mismo ejercicio gravable en que se cause, tal como lo establece el Artículo 367 del Estatuto Tributario "Finalidad de la Retención en la Fuente".	1. Error humano, falta de revisión.	1. Revisión y punto de control para minimizar el error humano. 2. Dejar evidencia (radicación, correo) de cuando los servidores públicos allegan la documentación para la aplicación de los alívios tributarios.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	31/12/2020

Origen				Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción		
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo			
10	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.1.1. En la justificación técnica y económica que soporta el manejo de la Caja Menor de la vigencia 2019, no se indican las razones por las cuales se ordenó un incremento del 69% en su valor respecto del valor asignado en la vigencia 2018, que pasó de \$8.300.000 a \$14.000.000; con un promedio mensual de ejecución inferior a \$1.200.000, situación que denota debilidades en los criterios y controles establecidos para asignar los recursos destinados a sufragar los gastos que han sido considerados como "urgentes" y que se encuentran contemplados en los conceptos del Presupuesto General de la Nación.	1. Falta de Estudio de gastos años anteriores para realizar el incremento de monto de caja menor .	1. Estudio de justificación para incremento en el monto de Caja Menor. 2. Revisión de gastos anuales y situaciones económicas actualizadas para el establecimiento del monto de caja menor anual	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	31/12/2021
11	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.1.2. Se identificaron bienes que fueron comprados con recursos de la caja menor; sin embargo, los mismos, no cuentan con el respectivo ingreso a almacén, lo cual puede estar afectando el control de inventarios por parte de área administrativa, para lo cual se sugiere exigir el respectivo ingreso a almacén, para efectuar la respectiva legalización del gasto	1. Falta de formatos para realizar el ingreso de bienes comprados por caja menor. 2. Ausencia de cruces de información responsable de manejo de caja menor con el responsable del manejo de inventarios	1. Establecer formato para ingreso a Almacén bienes comprados con recursos de Caja Menor. 2. Revisión y cruce de información de los responsables de caja menor e Inventarios	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	31/12/2020
12	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.1.3. No se cuenta con un procedimiento para el manejo de caja menor, formalmente establecido en el Sistema Integrado de Gestión, mediante el cual se documenten las actividades, puntos de control y responsables, con segregación de funciones, necesarios para garantizar el manejo adecuado y riguroso de los recursos asignados para sufragar los gastos que ha sido considerados como "urgentes", siendo esta una oportunidad de mejora reiterativa, teniendo en cuenta las recomendaciones efectuadas por Control Interno, en la vigencia 2018, frente a la necesidad de establecer el procedimiento e identificar los riesgos y controles inherentes al manejo de la caja menor y a la fecha no se han presentado mejoras en el proceso.	1. Falta de revisión y actualización del procedimiento de Caja Menor	1. Revisar y actualizar el procedimiento de Caja Menor, que detalle todas las actividades realizadas y puntos de control.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	31/12/2020
13	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.1.4. En los soportes de los reembolsos efectuados a la Caja Menor, no se evidenció la conciliación bancaria, como mecanismo de control en el registro de las operaciones para determinar si existen diferencias, en los registros de SIIIF Nación y el extracto bancario, realizando las observaciones y/o subsanaciones del caso, lo cual genera incertidumbre en el saldo del libro de Bancos de la Entidad en el sistema SIIIF- Nación.	1. Falta de conciliaciones Bancarias cuenta de Caja Menor	1. Revisar y establecer con el área financiera el procedimiento para realizar las conciliaciones bancarias de la cuenta de Caja Menor.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO/ GRUPO DE GESTIÓN FINANCIERA - SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO/ALBEIRO GUZMAN FORERO/SANDRA PATRICIA ALVAREZ	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	31/12/2020
14	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de Mejora	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.1.5. Control Interno realizó, el 10 de diciembre, el arqueo de caja en el que se evidenció un saldo efectivo por valor de \$ 2.389.200, un saldo en facturas de \$ 3.789.816; en el extracto bancario de la fecha, se observó un saldo en la cuenta corriente de \$ 7.808.994, el pago de un cheque por \$ 3.000.000 del 09/12/2019 y un débito del GMF del 4x1000, por valor de \$12.000, movimiento que deberá ser objeto de registro por la cuentadante en el siguiente reembolso.	1. Falta de capacitación y/o actualización actividades relacionadas con el manejo de Caja Menor.	1. Capacitación a responsables del procedimiento para mitigar errores en los registros. 2. Incluir el el Plan de Capacitación Institucional temáticas de manejo de caja menor	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO/ SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	Permanente
15	Gestión del Talento Humano	Hallazgo	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.2.1. Se evidenció que no se realizaron reembolsos de caja menor correspondiente a los meses de mayo, octubre y noviembre; así mismo los reembolsos de los meses de julio y agosto por valor de \$ 4.088.784 y \$ 3.181.757, respectivamente, incumpliendo con lo establecido en el artículo 7° de la Resolución 018 del 15/01/2019, en el que se indica: "Los reembolsos se harán de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2.8.5.14 del Decreto 1068 del 26 de mayo de 2015, en la cuantía de los gastos realizados, sin exceder el monto previsto en el respectivo rubro presupuestal, en forma mensual o cuando se haya consumido más de un setenta por ciento (70%), lo que ocurra primero, de algunos o todos los valores de los rubros presupuestales afectados y se imputarán con cargo al presupuesto de funcionamiento de la Unidad de Planeación Minero Energética para la vigencia 2019" y el artículo 5° de la Resolución 018 del 15/01/2019, en el que se indica: "El manejo del dinero de Caja Menor, se hará a través de una cuenta corriente de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2.8.5.9 del Decreto 1068 de 2015. En este sentido, se podrá manejar efectivo hasta por la suma de tres millones de pesos M/Cte (\$ 3.000.000)".	1. Falta de capacitación y/o actualización actividades relacionadas con el manejo de Caja Menor.	1. Capacitación a responsables del procedimiento para mitigar errores en los registros. 2. Incluir el el Plan de Capacitación Institucional temáticas de manejo de caja menor	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO/ SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ECHAVARRÍA/FANNY MALAGÓN FAJARDO	ASTRID CASTILLO PASTORA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/6/2020	Permanente

Origen				Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción	
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo		
16	Gestión del Talento Humano	Hallazgo	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.2.2. En el registro de los comprobantes de egreso de la caja menor, realizados en el sistema SIIF, no se aplicaron las normas tributarias por concepto de Retención en la Fuente, IVA, ICA, Estampilla, Contribuciones y demás deducciones inherentes, teniendo en cuenta la clasificación tributaria del proveedor, por ende, se registró erróneamente en el campo "valor antes de IVA" el valor total de la factura con descuento, sin registrar el valor del IVA y las deducciones, en los campos establecidos en el SIIF; como por ejemplo, el servicio técnico y mantenimiento de equipos por valor de \$501.681, con Factura No. 92816 del 10/07/2019 del proveedor Foto Japonesa POVE S.A.S, en la que se indica el IVA \$ 95.319, Retefuente \$ 20.067 y Reteica \$ 4.846, valores que, pese a que en la factura el proveedor indica que no es auto retenedor, no fueron tenidos en cuenta al momento de legalizar el respectivo egreso, incumpliendo con lo establecido en el artículo 4° de la Resolución 018 del 15/01/2019, en el que se indica: "El responsable de la Caja Menor, registrará todas las operaciones en el SIIF Nación. Esto incluye los procesos relacionados con la apertura, ejecución, reembolso y de legalización para el cierre de la caja menor y por las demás formalidades previstas en el Decreto 1068 del 26 de mayo de 2015"; así como con lo contemplado en la Guía Gestión Caja Menor del SIIF, numeral 1.4.2, en el que se indica: "Egreso Caja Menor. (...) aquí se registran todos los datos sobre el tercero beneficiario del gasto, los rubros de la caja menor a afectar y el valor correspondiente, el tipo de cuenta por pagar que genera ese gasto, el valor de IVA y las deducciones a aplicar a ese tercero y el medio de pago correspondiente. Este registro afecta los saldos presupuestales de la caja menor, según los rubros y valores registrados".	1. Falta de capacitación y/o actualización actividades relacionadas con el manejo de Caja Menor.	1. Capacitación a responsables del procedimiento para mitigar errores en los registros.	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO/ SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19	1/11/2019	31/12/2020
17	Gestión del Talento Humano	Hallazgo	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.2.3. Sobre el valor total constituido para la caja menor, por \$ 14.000.000, se evidenció que, al 30 de noviembre de 2019, se hicieron cinco (5) retiros o pago de cheques, por valor de \$3.000.000 c/u, de los cuales el banco realizó el respectivo Gravamen del Movimiento Financiero -GMF, del 4x1000, por valor de \$ 12.000 c/u; sin embargo, al consultar los movimientos y saldos de la cuenta corriente, en el Balance General de la UPME, cuenta contable No. 110502002, mes a mes, con corte al 30 de noviembre, no se evidenció el registro de los retiros efectuados y el respectivo pago del GMF, presentando un saldo final por valor de \$ 14.000.000, valor que es incoherente con el saldo presentado por el banco popular por valor de \$ 7.808.994; situación que denota debilidades en el registro del manejo de la caja menor en el sistema SIIF Nación, incumpliendo con lo establecido en el artículo 4° de la Resolución 018 del 15/01/2019, en el que se indica: "El responsable de la Caja Menor, registrará todas las operaciones en el SIIF Nación. Esto incluye los procesos relacionados con la apertura, ejecución, reembolso y de legalización para el cierre de la caja menor y por las demás formalidades previstas en el Decreto 1068 del 26 de mayo de 2015".	1. Falta de capacitación y/o actualización actividades relacionadas con el manejo de Caja Menor.	1. Capacitación a responsables del procedimiento para mitigar errores en los registros. 2. Realizar conciliaciones Bancarias para identificar y contabilizar las partidas conciliatorias	Acción Correctiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO/ GRUPO DE GESTIÓN FINANCIERA SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO/ALBEIRO GUZMAN FORERO/SANDRA PATRICIA ALVAREZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20/ PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17	1/6/2020	31/12/2020
18	Gestión del Talento Humano	Hallazgo	Seguimiento - CI al manejo de Caja Menor 2019	6.2.4. No se evidenció la implementación de controles por parte del proceso Gestión Financiera, con el fin de verificar que los registros en el SIIF-Nación sean oportunos, adecuados, garantizando la razonabilidad de los saldos y movimientos presentados en la cuenta corriente y reflejados en el libro de bancos y el Balance General, incumpliendo con lo establecido en el artículo 2.8.5.12 del Título 5, Decreto 1068 de 2015, en el que se indica: "Con el fin de garantizar que las operaciones estén debidamente sustentadas, que los registros sean oportunos y adecuados y que los saldos correspondan, las oficinas de control interno, deberán efectuar arqueos periódicos y sorpresivos independientemente de la verificación por parte de las dependencias financieras de los diferentes órganos y de las oficinas de auditoría. En todas las revisiones se debe tener en cuenta que la información oficial es la que se encuentra registrada en el SIIF Nación"; así como con lo establecido en el procedimiento contable, de informes y estados financieros P-GF-01. Versión 5.0, actividad No. 4, en donde se indica: "Analizar y verificar que la información registrada en SIIF cumpla con las características de relevancia y representación fiel", actividad en la que se dejan como registros el balance de prueba y conciliaciones.	1. Falta de conciliaciones Bancarias cuenta de Caja Menor	1. Revisar y establecer con el área financiera el procedimiento para realizar las conciliaciones bancarias de la cuenta de Caja Menor.	Acción Preventiva	GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO/ GRUPO DE GESTIÓN FINANCIERA SECRETARÍA GENERAL	LILIANA ASTRID CASTILLO ECHAVARRÍA/FANNY PASTORA MALAGÓN FAJARDO/ALBEIRO GUZMAN FORERO/SANDRA PATRICIA ALVAREZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-15/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 - 19/PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20/ PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-17	1/6/2020	31/12/2020

Origen					Acción			Responsables de la Acción			Fecha Inicio de la acción	Fecha Fin de la acción
Ítem	Proceso	Tipo de Hallazgo	Origen	Descripción de la NC, OM, Hallazgo	Causas Identificadas	Acción a implementar	Tipo de acción	Área Responsable	Nombre	Cargo		
20	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Atención Queja	Falta actualizar el procedimiento de selección y vinculación actualizado en el Sistema de Gestión de Calidad, en relación con la vinculación de servidores públicos a través de nombramientos provisionales	Falta de revisión y actualización de la documentación del Proceso (procedimiento).	Revisar y actualizar el procedimiento	Acción Correctiva	GIT Gestión del Talento Humano	Magda Liliana Angulo Torres	Profesional Especializado 2028-19 del GIT Gestión del Talento Humano	20/4/2020	22/4/2020
21	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Atención Queja	Falta actualizar el procedimiento de selección y vinculación actualizado en el Sistema de Gestión de Calidad, en relación con la vinculación de servidores públicos a través de nombramientos provisionales	Falta de inclusión de los cambios a la documentación existente.	Solicitar inclusión de los cambios en el documento en el Sistema de Gestión de Calidad	Acción Correctiva	GIT Gestión del Talento Humano	Magda Liliana Angulo Torres	Profesional Especializado 2028-19 del GIT Gestión del Talento Humano	21/4/2020	22/4/2020
22	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Atención Queja	Falta actualizar el procedimiento de selección y vinculación actualizado en el Sistema de Gestión de Calidad, en relación con la vinculación de servidores públicos a través de nombramientos provisionales	Ausencia de socialización del procedimiento de vinculación de servidores a través de nombramiento provisional	Socializar a los funcionarios el procedimiento actualizado	Acción Preventiva	GIT Gestión del Talento Humano	Magda Liliana Angulo Torres	Profesional Especializado 2028-19 del GIT Gestión del Talento Humano	22/4/2020	30/5/2020
23	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Atención Queja	Deficiencia e identificación de no conformidades en la implementación del procedimiento	Falta identificar, analizar los riesgos significativos	Identificar y analizar los riesgos del Procedimiento de selección y vinculación y actualizar el mapa de riesgos correspondiente, para su gestión oportuna	Acción Preventiva	GIT Gestión del Talento Humano	Magda Liliana Angulo Torres	Profesional Especializado 2028-19 del GIT Gestión del Talento Humano	20/4/2020	31/12/2020
24	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Atención Queja	Deficiencia e identificación de no conformidades en la implementación del procedimiento	Falta de seguimiento y control en la implementación del procedimiento	Elaborar un plan de trabajo para surtir el procedimiento de vinculación de servidores a través de nombramientos provisionales.	Acción Preventiva	GIT Gestión del Talento Humano	Magda Liliana Angulo Torres	Profesional Especializado 2028-19 del GIT Gestión del Talento Humano	20/4/2020	31/12/2020
25	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Atención Queja	Deficiencia e identificación de no conformidades en la implementación del procedimiento	Falta de seguimiento y control en la implementación del procedimiento	Hacer seguimiento y control al cumplimiento del procedimiento acorde con el plan de trabajo implementado	Acción Preventiva	GIT Gestión del Talento Humano	Magda Liliana Angulo Torres / Liliana Astrid Castillo Echavarría	Profesional Especializado 2028-19 del GIT Gestión del Talento Humano /	20/4/2020	31/12/2020
26	Gestión del Talento Humano	Oportunidad de mejora	Atención Queja	Deficiencia e identificación de no conformidades en la implementación del procedimiento	Falta de seguimiento y control en la implementación del procedimiento	Elaborar y presentar informes semestrales ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en relación con los procesos de vinculación de servidores públicos nombrados en provisionalidad	Acción Preventiva	GIT Gestión del Talento Humano	Magda Liliana Angulo Torres / Liliana Astrid Castillo Echavarría / Juan carmilo Bejarano Bejarano	Profesional Especializado 2028-19 del GIT Gestión del Talento Humano / Coordinadora GIT Gestión del	20/4/2020	31/12/2020