

 El futuro es de todos	INFORME DE SEGUIMIENTO	Código: 150.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 04
	ELABORACIÓN DE INFORMES INTERNOS, EXTERNOS POR REQUERIMIENTO LEGAL Y OTROS INFORMES	Fecha: 30/04/2020 Página 1 de 6

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	25	Mes:	09	Año:	2020
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

Número de Informe	1
Nombre del Seguimiento	Plan de mejoramiento a las debilidades del Sistema de Control Interno del Grupo Talento Humano – Secretaría General Unidad para las Víctimas
Objetivo del Seguimiento	Verificar el avance o logro de las actividades propuestas por los responsables del proceso para superar las debilidades del Sistema de Control Interno identificadas con el proceso de Gestión del Talento Humano.
Alcance del Seguimiento	Inicia con la verificación de la información cargada en el sistema de la Oficina de Control Interno y concluye con el informe de seguimiento.
Normatividad	Ley 87 de 1993, específicamente lo dispuesto en el artículo 2º literal e); el artículo 3º literal c) y el artículo 4º literal c), g) e i), y el artículo 12 literal k). Decreto 648 de 2017, artículo 17. Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión, actualizado: MIPG. Guía Rol de las Unidades Control Interno Auditoría Interna de la Función Pública.

A. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES.

La Oficina de Control Interno en ejercicio de las funciones legales establecidas en la Ley 87 de 1993 y lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, verifica el avance y cumplimiento a las acciones establecidas por los responsables del proceso de Gestión del Talento Humano vinculado a la Secretaría General de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

El informe de seguimiento al plan de mejoramiento del proceso se desarrolla teniendo en cuenta lo establecido en el Plan Anual de Auditoría de la Oficina de Control Interno, a fin de determinar el cumplimiento de las obligaciones que el proceso adquiere como producto de las auditoras de gestión por esta Oficina.

Es necesario tener presente que en este seguimiento se verifican criterios de cumplimiento que dan cuenta a las actividades propuestas y ejecutadas por el auditado, a saber:

- i. *La causa busca eliminar la debilidad.*
- ii. *La actividad se relaciona con la causa descrita.*
- iii. *La actividad propende por eliminar la debilidad.*
- iv. *La evidencia prueba total integridad en la ejecución de la actividad.*

Como resultado de dichos criterios la OCI determina si el plan de mejoramiento propuesto por el proceso supera y subsana las debilidades evidenciadas en el ejercicio auditor. Para determinar el nivel de logro de las acciones, la OCI define y aplica una herramienta que a partir de parámetros estandarizados determina si se dan los mínimos necesarios para cerrar la debilidad, dado un ejercicio juicios del proceso para mejorar o si se mantiene abierta; lo cual implica que si bien las acciones planteadas se cumplen, ellas no tienen la fuerza ni la efectividad requerida para superar la debilidad encontrada, documentada y comunicada en el ejercicio auditor que da origen al plan de mejoramiento objeto de seguimiento.

 <p>El futuro es de todos</p> <p>Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas</p>	INFORME DE SEGUIMIENTO	Código: 150.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 04
	ELABORACIÓN DE INFORMES INTERNOS, EXTERNOS POR REQUERIMIENTO LEGAL Y OTROS INFORMES	Fecha: 30/04/2020 Página 2 de 6

Para que el líder del proceso y su equipo de trabajo tengan un mejor conocimiento de las razones que llevan a cerrar las debilidades o dejarlas abiertas, se anexa como parte integrante del informe la matriz de evaluación. En ella se encuentran las razones que orientan al evaluador del sistema de control interno para emitir su criterio. En todo caso, se recomienda que en los casos de debilidades calificadas como cerradas, el proceso, mantenga una constante gestión y control para evitar en el futuro nuevas manifestaciones de debilidad. En el caso de dejarlas abiertas, se recomienda que el líder y su equipo hagan un análisis de causa raíz respecto del verdadero alcance de las acciones ejecutadas para así no incurrir en las mismas situaciones que dieron por resultado la falta de efectividad en ellas respecto del sistema de control interno.

La siguiente es la lista de debilidades que después del estudio efectuado y a criterio del evaluador se deben mantener abiertas y ser objeto de nueva formulación de las actividades para que el proceso de Talento Humano supere la debilidad del sistema de control interno comunicada en el ejercicio auditor.

1. Debilidad número 2. Las tres (3) acciones planteadas por el proceso no pasar el criterio mínimo de aceptación y, por lo tanto, es necesario que el proceso determine con mayor efectividad las metodologías de medición ya sea por vía de indicadores en cualesquiera de sus presentaciones, mediante el uso de índices o de cifras que lo orienten en la toma de decisiones. Para el efecto se puede apoyar técnicamente en la Oficina Asesora de Planeación. En todo caso, la metodología e medición debe tener el talante necesario para establecer logro, cumplimiento, calidad, oportunidad y efectividad como aspectos mínimos.
2. Debilidad seis (6). La actividad de diseño e implementación del sistema de monitoreo y análisis del desempeño no se realizó, aspecto que dentro del conjunto de acciones desplegadas por el proceso de Talento Humano tiene como consecuencia que la debilidad en su conjunto no logre los mínimos requeridos por la OCI para establecer que la debilidad ha sido superada. La evaluación del desempeño debe ser una actividad integral y holística, dado que es el talento humano incorporado a la entidad quien con su trabajo logra las metas propuestas. En esta medida el monitorea a su gestión es un factor relevante no con la finalidad de evaluar a la persona sino el desempeño de los servidores en la funcionalidad institucional.
3. Debilidad diez (10). Las tres actividades propuestas no pasaron el criterio mínimo de aceptación y, por lo tanto, en su conjunto determina que la debilidad se mantiene abierta. Si bien se reconoce el esfuerzo del proceso por superar las debilidades en el manejo de las incapacidades, lo cierto es que las evidencias apuntan a otros senderos como las situaciones administrativas en su conjunto. Es evidente que las incapacidades hacen parte de las situaciones administrativas, pero ellas son relevantes en la gestión del talento humano. Es aquí donde se ve la conexidad con la debilidad dos por cuanto no reporta indicadores para la toma de decisiones que respondan situaciones como, cual es el proceso con mayor numero de incapacidades, cual es el nivel jerárquico con ellas, en términos de genero se incapacitan más hombre que mujeres, de que rangos de edad, cuales son las EPS que mas incapacitan, cuales son las razones de las incapacidades, cuanto es el tiempo estadístico de las incapacidades, cuanto es el impacto económico y administrativo, entre otros interrogantes.
4. Debilidad once (11). Tres de las debilidades propuestas no cumplieron los criterios mínimos y su influencia en la debilidad del sistema de control interno es significativa que conlleva a no dar cierre a la debilidad comunicada. Las evidencias no logran superar la incertidumbre del evaluador en cuanto la relación de información que debe realizar entre los procesos de talento humano y gestión

 <p>El futuro es de todos</p> <p>Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas</p>	INFORME DE SEGUIMIENTO	Código: 150.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 04
	ELABORACIÓN DE INFORMES INTERNOS, EXTERNOS POR REQUERIMIENTO LEGAL Y OTROS INFORMES	Fecha: 30/04/2020 Página 3 de 6

financiera, lo cual es relevante para determinar la gestión financiera asociada al talento humano y esta asociada a la herramienta de gestión de nóminas.

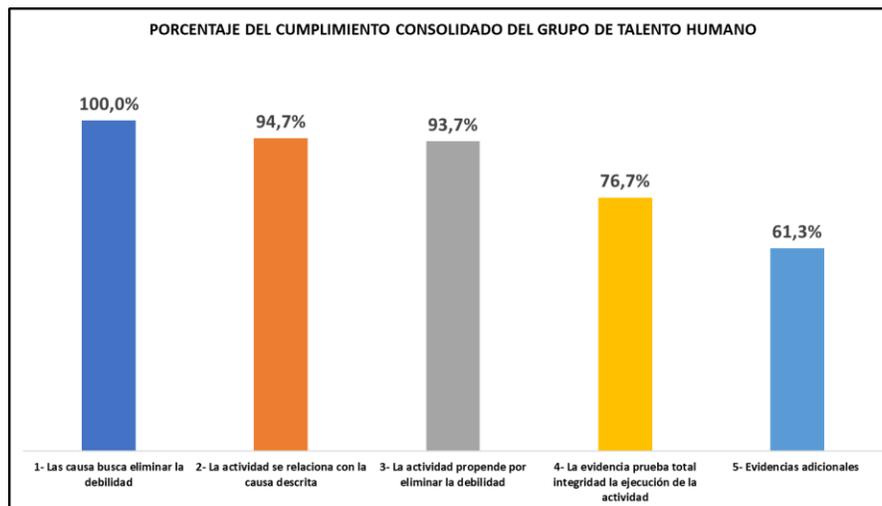
5. Debilidad doce (12). Tres de las cuatro actividades propuestas por el proceso no cumplen los criterios mínimos que permita su cierre, por lo tanto, la debilidad se mantiene abierta. Las evidencias aportadas no rompen el principio de escepticismo profesional en la medida que no se determina con claridad el proceso liquidador de nómina, teniendo en consideración el nuevo ambiente tecnológico utilizado.
6. Debilidad trece (13). Dos de las cuatro acciones propuestas no alcanzan los criterios mínimos para el cierre y su impacto en la debilidad lo pone en un rango medio que determina la permanencia de la debilidad como abierta. Si bien hay un trabajo adelantado se recomienda ejecutar las actividades que influyen en la calificación final y con ello superar la debilidad asociada con el seguimiento y verificación del pago de seguridad social.
7. Debilidad catorce (14). Las evidencias aportadas no rompen la incertidumbre respecto de trabajo realizado para la parametrización de los aspectos de relacionados con la liquidación de nómina en el nuevo ambiente. Se sabe del trabajo realizado pero los soportes requieren superar los criterios de evaluación en su estándar mínimo para poder darlo por cerrado.
8. Debilidad quince (15). Una de las actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, por lo que se recomienda ajustar las acciones relacionadas con la ejecución la participación de la evaluación del desempeño en la elaboración del plan de capacitación.
9. Debilidad diez y seis (16). Una de las actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, relacionado con los procesos de inducción y reinducción en el marco de lo dispuesto en la norma rectora del tema.
10. Debilidad diez y siete (17). Una de las actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, relacionado con el control e información de las actividades asociadas al PIC y al Plan de Bienestar.
11. Debilidad diez y ocho (18). Una de las actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, relacionado con el control de las actividades en el día del servidor público.
12. Debilidad diez y nueve (19). Una de las dos actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, relacionado con la gestión desplegada por la comisión de personal.

 El futuro es de todos Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas	INFORME DE SEGUIMIENTO	Código: 150.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 04
	ELABORACIÓN DE INFORMES INTERNOS, EXTERNOS POR REQUERIMIENTO LEGAL Y OTROS INFORMES	Fecha: 30/04/2020 Página 4 de 6

13. Debilidad veinte (20). Dos de las tres actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, relacionado con el control y seguimiento a las actividades planteadas en el plan de bienestar.
14. Debilidad veintiuno (21). Tres de las cinco actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, relacionado con el control y seguimiento a las actividades planteadas para la entrega de incentivos a los servidores de la entidad.
15. Debilidad veinticuatro (24). Una de las dos actividades planteadas por el líder del proceso no alcanza los criterios básicos para calificarlo como cerrado, este aspecto impacta en la calificación de la debilidad dejándola en el rango medio que implica su mantenimiento en el estado de abierto, relacionado con incumplimiento de medidas preventivas en el marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
16. Debilidad veintiséis (26). Todas las actividades planteadas por el líder del proceso no alcanzan los criterios básicos para calificarlo como cerrado, lo que implica su mantenimiento en el estado de abierto. Lo anterior relacionado con la debilidad del sistema tecnológico liquidador de nómina.

De lo anterior se colige que de las 26 debilidades dadas a conocer en el informe de auditoría al proceso de Gestión del Talento Humano en la vigencia 2018, en este seguimiento a la efectividad de las acciones realizadas por el equipo del proceso, se deberán cerrar 10 debilidades donde las actividades cumplen el criterio mínimo de efectividad y 16 se mantienen abiertos para que el proceso determine acciones definitivas que permitan superar las debilidades inicialmente comunicadas.

El comportamiento estadístico de la gestión del proceso es como lo muestra la siguiente gráfica:



Fuente propia de la OCI

 El futuro es de todos Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas	INFORME DE SEGUIMIENTO	Código: 150.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 04
	ELABORACIÓN DE INFORMES INTERNOS, EXTERNOS POR REQUERIMIENTO LEGAL Y OTROS INFORMES	Fecha: 30/04/2020 Página 5 de 6

El análisis determina que la totalidad de las causas identificadas por el proceso de Gestión del Talento Humano tienen relación directa con la debilidad comunicada en el proceso auditor. El 94,7% de las actividades propuestas son un desarrollo directo del análisis de las causas, lo que determina una fortaleza del proceso y tiene un espacio de mejoramiento. El 93,7% de las actividades están enmarcadas en el ámbito de la superación de las causas que dieron origen a las debilidades del sistema de control interno. Es importante que el proceso refine de mayor forma las actividades para que todas tengan influencia directa sobre la superación de las debilidades.

El 76.7% de las evidencias por sí mismas están en capacidad de dar certeza sobre la gestión desplegada por el proceso de Gestión de Talento Humano, ello implica que hay espacio de mejoramiento e incluso ello tiene un impacto positivo en todos los recursos usados para superar las debilidades comunicadas. En el 61,3% de los casos fue necesario solicitar una evidencia adicional para determinar el nivel de certeza del evaluador, en este punto hay oportunidad de mejora para así reorientar los recursos finitos del proceso para optimizarlos en el escenario de la maximización de ellos y sus impactos en las debilidades comunicadas, lo que se pretende es que la Oficina de Control Interno no requiera utilizar esta alternativa para establecer el nivel de efectividad logrado.

Aun con los resultados obtenidos, la Oficina de Control Interno pone de manifiesto el esfuerzo desplegado por el líder y equipo de trabajo del proceso de gestión de Talento Humano en lo relacionado con la superación de las debilidades del sistema de control interno comunicadas en la auditoría realizada. Es aquí donde la OCI tiene la convicción que si el líder del proceso y su equipo de trabajo reorientan las actividades lograrán superar las causas generadoras de las debilidades del sistema de control interno, el desafío está planteado y seguro los resultados serán cada día superiores.

B. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES.

La Oficina de Control Interno reconoce el esfuerzo del líder del proceso en aras de lograr superar o remover las causas que dan origen a las debilidades del sistema de control interno. En este sentido se cierran 10 de las 26 debilidades que corresponde a un avance del 38,46%, si bien el guarismo parece un poco rezagado, lo que se debe resaltar es un primer ejercicio juicioso de identificación técnica de las causas, la propuesta de actividades directamente relacionadas y no como en antaño un conjunto inconexo de acciones que tiene, entre otras consecuencias, mantener el estado de debilidad y el gasto de recurso, ahora se ve un tránsito en el sendero de la mejora y una inversión de recursos.

No obstante, la Oficina recomienda revisar las debilidades que no se cierran y determinar las situaciones que impidieron al organismo de control interno darlas por cerradas, en este aspecto el criterio de una buena evidencia que cumpla con la finalidad de dar certeza de lo actuado es el derrotero para seguir.

Se recomienda al líder del proceso el uso de la herramienta tecnológica dispuesta por la Oficina de Control Interno para allegar las evidencias y toda la información pertinente que demuestre la gestión realizada para superar las debilidades del sistema de control interno comunicadas en el proceso auditor, ello no solo minimiza tiempos administrativos, sino que permite incursionar en una cultura del control por vía de herramientas tecnológicas.

En relación con las debilidades cerradas en este informe, se recomienda que el líder del proceso y su equipo de trabajo continúen ejerciendo acciones de verificación, evaluación y control en aras que con cara

 El futuro es de todos Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas	INFORME DE SEGUIMIENTO	Código: 150.19.15-10
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 04
	ELABORACIÓN DE INFORMES INTERNOS, EXTERNOS POR REQUERIMIENTO LEGAL Y OTROS INFORMES	Fecha: 30/04/2020
		Página 6 de 6

al futuro la debilidad no se vuelva a presentar y lo que en el pretérito fue debilidad hoy son fortaleza del proceso.

APROBÓ _____

CARLOS ARTURO ORDOÑEZ CASTRO
Jefe Oficina De Control Interno

ANEXOS

Anexo 1 Control de cambios

Versión	Fecha de Cambio	Descripción de la modificación
1	04/08/2014	Creación del formato.
2	09/03/2015	Al revisar el formato se evidencia que la casilla fecha de informe está repetida.
3	02/08/2017	Se modifica formato y se adiciona firma aprobación del Jefe Oficina de Control Interno.
4	30/04/2020	Se actualiza formato, se ajusta la distribución del texto en filas y columnas, las fuentes y fecha de la tabla control de cambios.