 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 1 de 57

INFORME FINAL DE AUDITORIA AL PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO


El Equipo Auditor de la Oficina de Control Interno, en ejercicio de las funciones legales dispuestas en la Ley 87 de 1993, el Decreto 943 de 2014 y la Resolución 100 del 5 de febrero de 2016 de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, además de las normas que reglamentan o modifican las anteriores disposiciones normativas en el ámbito de la evaluación del Sistema de Control Interno, presenta el informe final del proceso auditor que se relaciona a continuación:

Nombre del Proceso:	Gestión del Talento Humano
Dependencia líder:	Grupo de Gestión del Talento Humano – Secretaría General
Responsable del Proceso:	Alejandra Forero Quintero
Tipo de auditoría realizada:	De primera parte, efectividad del sistema de control interno
Fecha de auditoría:	Del 4 de agosto al 15 de diciembre de 2023
Equipo Auditor:	Liliana Marcela Criales Rincon - Auditora Líder Rosbery Campos Trigos - Auditora Jose de Jesus Gutierrez Villalba – Auditor Isaias Lozano Vera - Auditor Juan Fernando Leon Romero – Auditor Luis Arbey Gomez Cabrera - Auditor William Arturo Marquez Montero – Auditor William Mahecha Hernandez - Auditor

1. OBJETIVO DE LA AUDITORIA

La auditoría tiene como objetivo evaluar el sistema de control interno del proceso de Gestión del Talento Humano visto desde el logro de metas, la aplicación de normas y modelos de gestión efectivos. Para lograr el propósito, se examinan los aspectos comunicacionales y de seguimiento a las acciones de control que se deben realizar de conformidad con la naturaleza del proceso.

Para efectos de lograr el propósito se tienen como objetivos específicos: i) Verificar que las funciones asignadas se ejecuten mediante procesos, procedimientos, guías, instructivos, formatos u cualquier instrumento formalmente adoptado por la entidad; ii) Verificar que los líderes de los procedimientos implementen, ejecuten, controlen y hagan seguimiento a las herramientas básicas de control (batería de medición, mapa de riesgos, controles, seguimiento y mejoramiento); iii) Verificar que los líderes del proceso hagan seguimiento a la gestión delegada funcional u operativamente a los miembros de su equipo de trabajo y, iv) Verificar que los líderes de los procesos implementen, ejecuten y controlen las directrices que ellos han dispuesto con base en el modelo de gestión y control para lograr las metas propuestas en el plan de acción.

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 2 de 57

2. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Inicia con la recolección y análisis de la información obtenida por el Equipo Auditor de la Oficina de Control Interno de las fuentes identificadas y concluye con el informe final de auditoría. En lo pertinente se auditan los resultados de los modelos de medición, riesgo, control y gestión.

3. GESTIÓN DEL RIESGO AUDITOR

Durante el desarrollo del proceso auditor no se materializan los riesgos asociados a la gestión auditora identificados en el Programa de Auditoría para la vigencia 2023. En especial se debe resaltar que el acceso a las fuentes de información del proceso por parte del auditor se realiza de manera armónica y ello no genera ninguna perturbación a la gestión.

Por lo demás, el trabajo mancomunado con el auditado y la claridad en las actividades permiten que el proceso se cumpla dentro de los plazos y cronogramas establecidos. Por último, los servidores que atienden la auditoría tienen claridad de este tipo de procesos y brindan la colaboración esperada, contribuyendo con ello a crear un clima de confianza, respeto y lealtad


4. METODOLOGIA UTILIZADA

El Equipo de Auditoría de la Oficina de Control Interno para el desarrollo de la auditoría aplica la norma técnica colombiana NTC – ISO 19011 versión 2018. Igualmente se apoya en las recomendaciones que sobre el particular establece el Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna del Instituto de Auditores Interno de Colombia IIA, versión 2016. En los temas relacionados con aspectos financieros se usa la Norma Internacional de Auditoría, NIA, y en lo pertinente utiliza las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA

5.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO Y LOS PROCEDIMIENTOS

El sistema de control interno contempla como mínimo la caracterización de procesos y procedimientos; mecanismos que materializan la gestión. El modelo de medición soportado en indicadores de gestión que dan cuenta de la evolución y logro de resultados del proceso. El mapa de riesgos, donde se identifican y administran los eventos que puedan impedir el logro de los objetivos. El modelo de control que se constituye en la herramienta gerencial que pretende minimizar la ocurrencia de eventos negativos o administrarlos y el esquema de seguimiento que sustenta el monitorea a las acciones, controles y decisiones que influyen en la gestión del proceso.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 3 de 57

Cuando los elementos del sistema de control interno interactúan y se gestionan contribuyen al logro del objetivo definido por la Unidad para el Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual esta dispuesto en la caracterización del proceso en su V10 del 20 de diciembre de 2021, en los siguientes términos:

Planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la Unidad, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con servidores idóneos competentes, en un ambiente cálido de trabajo, para atender la misión y objetivos de la Entidad.

El Gobierno Nacional, en el año 2015, actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (en adelante MIPG)¹ y lo define como:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

En el 2017². se actualiza el decreto único del sector función pública y allí el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al regular la 3ª. Dimensión correspondiente a la Gestión con valores para resultados y en el marco de la Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, bajo el título de trabajar por procesos lo define como “la secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para crear valor, deben tener en cuenta que el ciudadano es el eje fundamental de la gestión pública (CLAD: 2008). Los procesos se pueden clasificar en estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, lo que permitirá la adecuada gestión y prestación del servicio de la organización”³


Continuando la línea conductora normativa, el Decreto 1083 de 2015, (que recopila al Decreto 1537 de 2001 artículo 2º) en el Capítulo 5 elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el

¹ Decreto 1083. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial. Bogotá D.C., No. 49.523 de 26 de mayo de 2015.

² Decreto 1499. (11, septiembre, 2017). Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2017 No.50.353. Artículo 2. Sustituir el Título 23 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así; ARTÍCULO 2.2.23.2. Actualización del Modelo Estándar de Control Interno. La actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano - MECI, se efectuará a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para las entidades y organismos a que hace referencia el artículo 5º de la Ley 87 de 1993.

Parágrafo. El Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), podrá realizar actualizaciones y modificaciones al Manual Técnico, con el fin de adecuarlo a las necesidades de fortalecimiento y a los cambios de los referentes internacionales, previa aprobación del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno.”

³ COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Manual Operativo. Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá, D.C., 2021 V4, p - 57

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 4 de 57

sistema de control interno de las entidades y organismos del estado se establece en los artículos 2.2.21.5.1 y 2.2.21.5.2 Racionalización de la gestión institucional así;

Artículo 2.2.21.5.1. Las entidades y organismos del Estado implementarán acciones para el desarrollo racional de su gestión. Para tal efecto, identificarán los procesos institucionales, de tal manera que la gestión de las diferentes dependencias de la organización, se desarrollen articuladamente en torno a dichos procesos, los cuales se racionalizarán cuando sea necesario.

Artículo 2.2.21.5.2 Manuales de procedimientos. Como instrumento que garantice el cumplimiento del control interno en las organizaciones públicas, éstas elaborarán, adoptarán y aplicarán manuales a través de los cuales se documentarán y formalizarán los procedimientos a partir de la identificación de los procesos institucionales.

Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública en la guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión resalta que:

Cabe señalar que los procesos de una entidad constituyen un punto de enlace no solo entre la planeación y operación de esta sino también un punto en el que varios elementos del modelo operan de manera articulada e integrada, siendo este el fin último de la implementación de este. Así mismo, el modelo retoma el enfoque de procesos del sistema de gestión de calidad y de la Carta Iberoamericana para la Calidad de 2008 de la gestión pública centrada en el servicio al ciudadano y para resultados, por ello, Función Pública define en su Marco general del sistema de gestión V2 (2018) que para la operación del MIPG:

(...) el modelo focaliza su atención en las organizaciones y sus servidores públicos, específicamente en las prácticas y procesos que adelantan para transformar insumos en resultados y en generar los impactos, es decir, su foco, es tanto la gestión y el desempeño organizacional como la satisfacción de los intereses generales de la sociedad (garantizar los derechos, resolver problemas sociales, satisfacer una necesidad de la sociedad, implementar programas concretos, entre otros). Atender su propósito fundamental es la esencia del trabajo de una entidad, lo que la debe llevar a generar un mejor bienestar general de la población, esto es, aportar en la creación de valor público. (p. 30)⁴

En desarrollo del anterior precepto, los procesos y procedimientos están encaminados a fortalecer la cadena de valor, para lo cual se debe tener presente los ítems de insumos, procesos, productos, resultados o efectos e impactos. Para ilustrar este aspecto, se trae la siguiente gráfica tomada de la guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión, la cual tiene como fuente la Función Pública, Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, 2017.

⁴ COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Bogotá, D.C., 2020 V1, p - 12

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 5 de 57



En lo pertinente a los procesos, dentro de la cadena de valor, ellos permiten la transformación de los insumos agregándoles valor para generar los productos institucionales.

El mapa de procesos refleja la identificación e interacción de los procesos de una entidad u organización de manera gráfica permitiendo conocer la organización interna de los mismos. Se considera como un diagrama de valor que debe demostrar el engranaje entre cada proceso que lo conforma y la importancia de cada uno de los mismos frente al funcionamiento y gestión de la entidad u organización. Trae consigo beneficios como: Alineación de objetivos y metas comunes entre los diferentes procesos establecidos; ayuda a definir estructuralmente a la entidad u organización; entender el quehacer de la entidad aumentando la calidad en la gestión y la eficiencia de tiempos; define responsabilidades y responsables; mejora la comunicación entre los procesos; identifica debilidades a mejorar, entre otros.

La importancia de los procesos depende de su descripción y como esta detalla sus actividades, prácticas, criterios y métodos que conlleven a que tanto sus actividades y sus respectivos controles sean eficaces y efectivos en la gestión del proceso. Las prácticas que describen al proceso detallan la forma de trabajo de los miembros que lo componen y esto facilita tanto su aprendizaje como el de nuevos integrantes en el desenvolvimiento de sus roles y tareas.

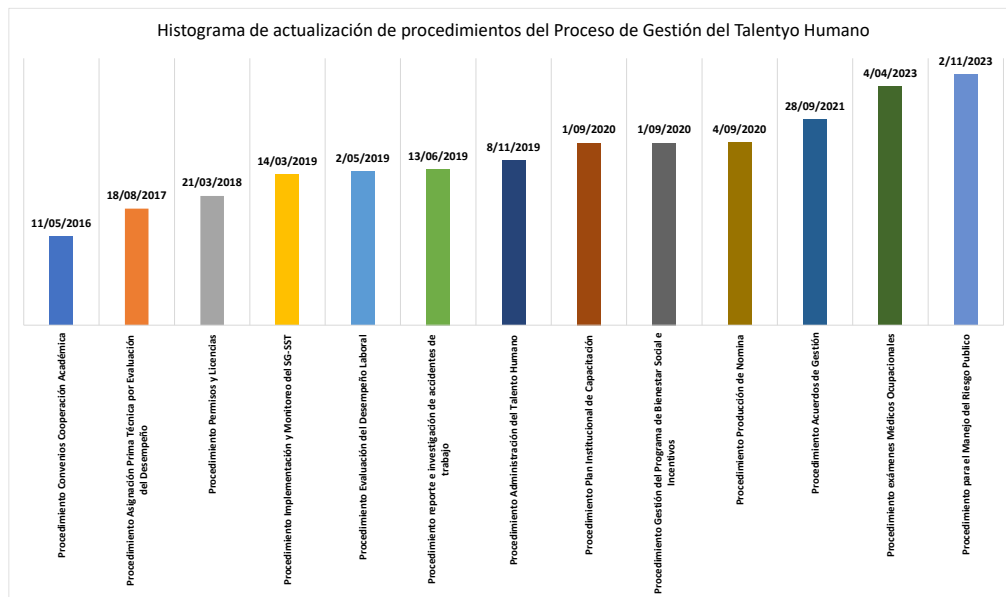
Examinada la pagina web institucional se evidencia que el proceso de gestión del Talento Humano se tiene que:

No.	Nombre	No. de versión	Fecha de versión
1	Procedimiento Plan Institucional de Capacitación	3	01/9/2020




2	Procedimiento reporte e investigación de accidentes de trabajo	4	13/6/2019
3	Procedimiento Producción de Nomina	6	04/9/2020
4	Procedimiento Implementación y Monitoreo del SG-SST	3	14/3/2019
5	Procedimiento exámenes Médicos Ocupacionales	4	04/4/2023
6	Procedimiento Gestión del Programa de Bienestar Social e Incentivos	4	01/9/2020
7	Procedimiento Acuerdos de Gestión	5	28/9/2021
8	Procedimiento Evaluación del Desempeño Laboral	4	02/5/2019
9	Procedimiento Convenios Cooperación Académica	1	11/5/2016
10	Procedimiento Asignación Prima Técnica por Evaluación del Desempeño	3	18/8/2017
11	Procedimiento Permisos y Licencias	2	21/3/2018
12	Procedimiento Administración del Talento Humano	6	08/11/2019
13	Procedimiento para el Manejo del Riesgo Publico	1	02/11/2023

Esta información se puede consultar a corte 20 de noviembre de 2023 en el enlace <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/gestion-de-talento-humano/>



El Equipo Auditor verifica la caracterización del proceso que en la actualidad es inferior a dos años, que en términos generales se puede considerar con actualizado. En relación con los

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 7 de 57

procedimientos el escenario es diferente; el 23.08% de los procedimientos se encuentran un nivel de actualización inferior a 2,5 años calendario. El 53.85% de los procedimientos esta entre 3 y 5 años calendarios de actualización y el restante 28.03% supera los cinco años. Como quiera que no hay norma positiva que determine la obsolescencia de un procedimiento, lo que sí es la presencia de riesgos que se incrementan en el tiempo, dado que se puede tener procesos que no tengan las más recientes consideraciones legales, los avances tecnológicos utilizados o las doctrinas de cierre que orienten la gestión.

Consecuencia del panorama descrito, el equipo Auditor hace una observación al líder del proceso de Talento Humano en el sentido de realizar una gestión pertinente a mantener actualizados todos los procedimientos que se cobijan la caracterización y con ello minimizar los riesgos de obsolescencia administrativa.

5.2 ANÁLISIS DEL DISEÑO Y EFECTIVIDAD DEL CONTROL DEL RIESGO EN EL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


El artículo 2° de la Ley 87 de 1993 al hablar de los objetivos del sistema de Control Interno dispone en los literales a) y f) que la administración de los riesgos propende por: a) Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten; y f) Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos.

En este mismo sentido se tiene que normativamente se regula la administración de los riesgos a través de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 que en el artículo 2.2.21.3.1 dispone:

Artículo 2.2.21.3.1 Sistema Institucional de Control Interno. El Sistema Institucional de Control Interno estará integrado por el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad.”

Adicional, en el mismo Decreto 1085 de 2015 artículo 2.2.21.5.4, (que consolida al Decreto 1537 de 2001) dispone que:

Artículo 2.2.21.5.4 Administración de riesgos. Como parte integral del fortalecimiento de los sistemas de control interno en las entidades públicas las autoridades correspondientes establecerán y aplicarán políticas de administración del riesgo. Para tal efecto, la identificación y análisis del riesgo debe ser un proceso permanente e interactivo entre la administración y las oficinas de control interno o quien haga sus veces, evaluando los aspecto tanto internos como externos que pueden llegar a representar amenaza para la consecución de los objetivos organizaciones (sic), con miras a establecer acciones efectivas, representadas en actividades de control, acordadas entre los

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 8 de 57

responsables de las áreas o procesos y las oficinas de control interno e integradas de manera inherente a los procedimientos.

De lo anterior se desprende que la entidad debe tener una política de riesgos la cual, según lo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Manual Operativo del Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2021 V4, en la pagina 38:

Esta es una tarea propia del equipo directivo y se debe hacer desde el ejercicio de Direccionamiento Estratégico y de Planeación. En este punto, se deben emitir los lineamientos precisos para el tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos que afectan el logro de los objetivos institucionales para lo cual es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:


- *La política de administración de riesgos es la declaración de dirección y las intenciones generales de la entidad con respecto a la gestión del riesgo, la cual establece lineamientos precisos acerca del tratamiento, manejo y seguimiento a los riesgos.*
- *El alcance de la política establece el ámbito de aplicación de los lineamientos, el cual debe abarcar todos los procesos y áreas de la entidad. (subrayado fuera de texto).*
- *La política establece “los niveles aceptables de desviación relativa a la consecución de los objetivos”, asociados a la estrategia de la entidad y pueden considerarse para cada uno de los procesos. Los riesgos de corrupción son inaceptables.*
- *En la política determina la estructura para la administración del riesgo, con aspectos metodológicos para cada una de las etapas de la gestión del riesgo.*

Por otra parte, en el mismo documento a pagina 57 al hablar del trabajo por procesos dentro de la Dimensión 3° Gestión con valores para resultados dispone que: *En este punto, los aspectos mínimos que una entidad debe tener en cuenta para trabajar por procesos son los siguientes: (...) Identificar los riesgos del proceso, así como establecer los controles correspondientes.*

En este escenario, la misma disposición en pagina 84 dicta que:

- *Evaluar la gestión del riesgo en la entidad.*
- *Cuando se detecten desviaciones en los avances de gestión e indicadores, o posibilidad de materialización de un riesgo, es indispensable que el responsable establezca las acciones de mejora de manera inmediata. La utilidad de este ejercicio es apoyar la toma de decisiones para lograr mejores resultados, gestionar con mayor eficacia y eficiencia los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos e informes a los organismos de control.*

Al hablar de las líneas de defensa, se tiene que en la línea estratégica se debe tener la Definición y evaluación de la Política de Administración del Riesgo. La evaluación debe considerar su aplicación en la entidad, cambios en el entorno que puedan definir ajustes, dificultades para su desarrollo, riesgos emergentes.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 9 de 57

Por su parte la primera línea de defensa debe realizar La identificación de riesgos y el establecimiento de controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.

La segunda línea de defensa a cargo del nivel directivo debe asegura(r) de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos.

Por último, Previo a la Gestión del Riesgo, la entidad establece sus objetivos alineados con la planeación estratégica, dirigidos al cumplimiento de la normatividad vigente; partiendo del análisis del contexto interno, externo de la entidad y el del proceso, se identifican los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos los niveles y los analiza como base para determinar cómo deben gestionarse, para lo cual la entidad debe contar con mecanismos efectivos de evaluación de riesgos, con el fin de establecer en nivel de riesgo inherente y residual.

El Departamento Administrativo de la Función Pública dispone de una guía para la administración de los riesgos denominada “Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas” Versión 6, la cual es concordante con la política institucional de riesgos contenida en el manual del sistema integrado de gestión de la UARIV, donde se establece que:


Política de Gestión Integral de Riesgos

“La Unidad administra integralmente los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, trabajando para la reparación integral de las víctimas y la implementación de la ley 1448 del 2011, con el fin de aumentar su eficacia y eficiencia a través de la identificación, análisis y valoración de riesgos que permita tomar acciones para evitar su materialización”.

La política de administración de riesgos de la Unidad se desarrolla con mayor detalle en la Metodología de Administración de riesgos, la cual integra los lineamientos aplicables a los riesgos de corrupción, Operativos, de Seguridad de la Información y Seguridad Digital, de Seguridad y Salud en el trabajo, Ambientales y Públicos.

Siguiendo el eje de la política de riesgos de la entidad se tiene que la metodología usada está apoyada en lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, dado que señala que:

El presente documento establece los lineamientos para la identificación, análisis, valoración, evaluación , tratamiento, respuesta a los riesgos integrales de la Unidad que puedan afectar la misión, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la gestión de los procesos, proyectos y planes institucionales, tomando como referencia las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, la responsabilidad de las líneas de defensa definidas en el Modelo Estándar de

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 10 de 57

Control Interno – MECI, los requerimientos de la Guía para la administración del riesgo de FP, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, el Ministerio de Tecnologías de la información y Comunicaciones, la Resolución 3783 de 2021 de la Unidad y las normas GNTC 45:2012.

Mas adelante la metodología enfatiza que: Este documento (la metodología) adopta los lineamientos de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP vigente, la cual integra las metodologías para la gestión de riesgos impartidos por el DAFP.

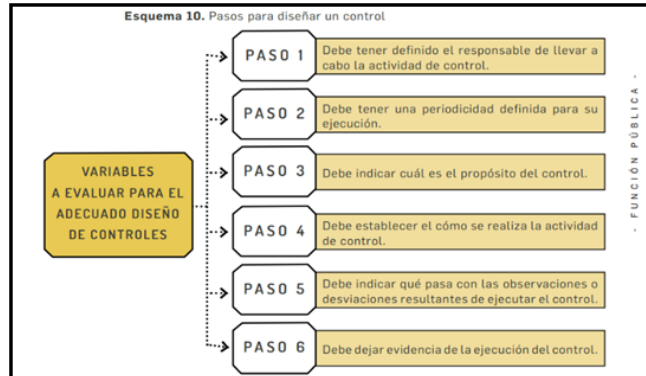
Es importante tener presente que en la metodología de riesgos de la entidad se establece que ella se debe aplicar a todos los procesos, dependencias y Direcciones Territoriales de la Unidad para la Atención y Reparación a las víctimas.

En el marco del Sistema Integrado de Gestión de la UARIV; los riesgos definidos como la posibilidad de que suceda algún evento que tenga un impacto sobre el logro de los objetivos, se constituye en una de las herramientas de gerencia con la cual cuenta la entidad y específicamente los Gerentes Públicos o los servidores encargados de la gerencia pública a nivel territorial. Por esta razón, el Equipo Auditor examina el manejo de la herramienta en su conjunto, desde la perspectiva del control y su implementación.

Para hacer posible el análisis del mapa de riesgos asociados a la gestión del Proceso de Gestión de Talento Humano, se construye un papel de trabajo que consulta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas.

Este instrumento se elabora con los parámetros cuantitativos de la Guía y por lo mismo, es un mecanismo de medición de la gestión desplegada por el proceso de Proceso de Gestión de Talento Humano en el manejo y gestión de sus riesgos. Se inicia desde la concepción formal del control y se llega a la gestión realizada a cada control asociado al riesgo identificado. Es necesario señalar que el propósito de esta evaluación es determinar si el proceso redacta de manera adecuada y metodológicamente aceptada el control al riesgo y una vez realizado este paso, si la gestión que realiza esta evidenciada y atiende el propósito de la acción de control.

En el ítem del control, se establece que deben cumplir con los seis pasos que se muestran en la siguiente gráfica, elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas:



El análisis auditor se despliega, mediante la técnica de confrontación documental, para examinar que el control posee todos los aspectos referenciados por el DAFP y, por lo tanto, contribuyan a controlar los riesgos. En este aspecto se trae como insumo del papel de trabajo la tabla de valoración dispuesta por la citada autoridad, como un estándar de buena práctica para ser ejecutado por el Proceso de Gestión de Talento Humano.


CRITERIO DE EVALUACIÓN.	OPCIÓN DE RESPUESTA AL CRITERIO DE EVALUACIÓN	PESO EN LA EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL
1.1. Asignación del responsable	Asignado	15
	No Asignado	0
1.2. Segregación y autoridad del responsable	Adecuado	15
	Inadecuado	0
2. Periodicidad	Oportuna	15
	Inoportuna	0
3. Propósito	Prevenir	15
	Detectar	10
	No es un control	0
4. Cómo se realiza la actividad de control	Confiable	15
	No confiable	0
5. Qué pasa con las observaciones o desviaciones	Se investigan y resuelven oportunamente	15
	No se investigan y resuelven oportunamente	0
6. Evidencia de la ejecución del control	Completa	10
	Incompleta	5
	No existe	0

En este punto, la definición de cumplimiento del estándar está orientada por la tabla de valoración suministrada, igualmente, por el DAFP así:

Resultados de la evaluación del diseño del control

El resultado de cada variable de diseño, a excepción de la evidencia, va a afectar la calificación del diseño del control, ya que deben cumplirse todas las variables para que un control se evalúe como bien diseñado.

RANGO DE CALIFICACIÓN DEL DISEÑO	RESULTADO - PESO EN LA EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL CONTROL
Fuerte	Calificación entre 96 y 100
Moderado	Calificación entre 86 y 95
Débil	Calificación entre 0 y 85

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 12 de 57

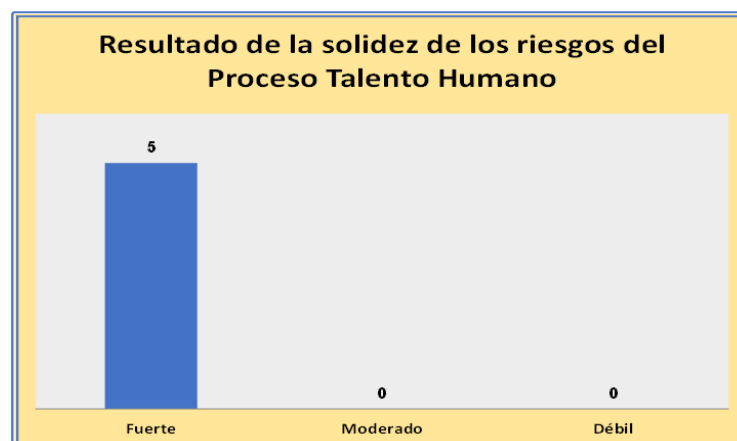
Atendiendo el mapa de riesgos publicado en la página web de la UARIV y dando alcance a los periodos de la auditoria (periodo de corte del 1 de enero 2022 al 30 de junio de 2023); se aplica la herramienta de trabajo por medio de auditoria virtual, donde se evidencia que el mapa de riesgos del proceso tiene identificado un (1) (20%) riesgos gestión, uno (1) (20%) riesgo de corrupción, uno (1) (20%) riesgo de seguridad de la información/digital y dos (2) (40%) riesgos SST para un total de cuatro (5) riesgos.


Para gestionar los riesgos identificados de índole de gestión, el Proceso de Gestión de Talento Humano aplica un total de 7 controles: de cuales dos (2) controles para riesgos de gestión, uno (1) para el riesgo de corrupción, uno (1) control para riesgos de seguridad de la información y tres (3) controles para el SGSST; en el marco del DAFP donde establece los límites de evaluación del criterio control, a partir de los aspectos cuantitativos y cualitativos.

Por otra parte, como una segunda fase del papel de trabajo y como evaluación de la ejecución del control, el Equipo Auditor aplica en los papeles de trabajo los estándares proporcionados por el DAFP y cuyos ítems son:

RANGO DE CALIFICACIÓN DE LA EJECUCIÓN	RESULTADO - PESO DE LA EJECUCIÓN DEL CONTROL -
Fuerte	El control se ejecuta de manera consistente por parte del responsable.
Moderado	El control se ejecuta algunas veces por parte del responsable.
Débil	El control no se ejecuta por parte del responsable.

Al examinar las variables dispuestas por el DAFP se tiene como resultado que el 100% de los riesgos es calificado como fuerte en cuanto al diseño del control. El promedio de todos ellos es de 100 puntos de 100 posibles, que arroja la herramienta de trabajo aplicada. A continuación, se relaciona la gráfica denominada “Análisis de los riesgos”, así:



 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 13 de 57

Las evidencias de la ejecución del control, entendidas como la información que da certidumbre sobre la aplicación y resultados sin importar el soporte material, son evaluadas por el Equipo Auditor encuentra que al momento de la auditoria se contó con el acopio de ellas. Una vez recibida se evalúa con los criterios de auditoria generalmente aceptados y se establece que el Proceso de Gestión de Talento Humano en la efectividad de ejecución del control se tiene como resultado que 100% existe la evidencia y el control es total

Lo anterior está conforme a los lineamientos establecidos en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas emanadas del Departamento Administrativo de la Función Pública, lo que se constituye en un aspecto positivo del sistema de control interno por cumplir cabalmente lo dispuesto en ella. Artículo 2º literales a), b) y f), 4º literal i) y 6º de la Ley 87 de 1993. Decreto 1449 de 2017 en el Plan Operativo de MIPG numeral 3.2.1.1 y 4.2.1. Norma ISO 9001:2015, capítulo 6, planificación, numeral 6.1 acciones para abordar riesgos y oportunidades.

Lo anterior tiene como fortaleza hacia de comprensión de la metodología de elaboración de controles a los riesgos identificados, seguimiento a la ejecución de estos y una coherencia en la identificación con las evidencias frente a los controles instituidos en la matriz de riesgos. Ello permite la no materialización de los eventos y, por lo tanto, el impacto en el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de los planes de acción.

Por otra parte, el Equipo Auditor evidencia que el mapa de riesgos tiene identificados un (1) riesgos de tipo administrativo o de gestión, los cuales tienen el siguiente comportamiento numérico respecto de causas y controles:


Comportamiento causas y controles

Riesgos	Números de causas	Números de controles existentes	Números de controles no existentes	Porcentaje de controles no existentes
1	1	2	0	0,00%
Total	1	2	0	0,00%

Fuente: herramienta análisis de riesgos. Fuente propia OCI

El Mapa de Riesgos es una herramienta de tipo gerencial que aporta información sobre los posibles eventos que pueden afectar positiva o negativamente los objetivos. Cada uno de los riesgos identificados tiene una serie de causas que es necesario controlar para evitar que estos se materialicen en siniestros.

La identificación de las causas es un aspecto importante en la gestión del riesgo porque de él se desprenden los controles que se aplican como preventivos para salvaguardar la ocurrencia de un

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 14 de 57

siniestro. Del análisis del mapa de riesgos se determina que cada una de las causas asociadas a cada riesgo tiene su respectivo control.

Durante la auditoria, al Equipo Auditor se le entrega información en las carpetas respectivas, que una vez evaluada con los criterios de auditoria generalmente aceptados se evidencia que cumple con los requisitos mínimos para ser catalogada como evidencia.

Aplicado el papel de trabajo relacionado con el análisis de riesgos y al evaluar las evidencias, da como resultado que el Proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con un mapa de riesgos conforme a los lineamientos establecidos en las guías del DAFP que pueda ser calificado como tal. Del análisis se obtienen el siguiente resultado:

Se evidencia que los controles establecidos por el Proceso de Gestión de Talento Humano cumplen con las variables determinadas por el DAFP en la “Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas”. Esta situación está conforme con lo dispuesto en los artículos 2º literales a), b) y f), 4º literal i) y 6º de la Ley 87 de 1993. Decreto 1449 de 2017 en el Plan Operativo de MIPG numeral 3.2.1.1 y 4.2.1. Norma ISO 9001:2015, capítulo 6, planificación, numeral 6.1 acciones para abordar riesgos y oportunidades.


5.3 DEBILIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO ASOCIADA AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El artículo 2º de la Ley 87 de 1993 al hablar de los objetivos del sistema de Control Interno dispone en los literales: d). *Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;* y h) *Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.*

En el mismo sentido se tiene que normativamente se regula la articulación y complementariedad de los elementos para la gestión y el desempeño institucional través de lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 artículo 2.2.22.1.1 dispone que:

Artículo 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

ARTÍCULO 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: en su numeral 3 Talento Humano.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 15 de 57

Por su parte, la ley 87 de 1993, con el propósito de que las organizaciones del Estado obligadas a contar con Sistemas de Control Interno se crea el Modelo Estándar de Control Interno -MECI desde el año 2005 para:


“mejorar su desempeño institucional mediante el fortalecimiento continuo de los controles al interior de la organización y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces. Así mismo, para las organizaciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, el Modelo Estándar de Control Interno MECI en su actualización, será el medio a través del cual se realizará seguimiento y evaluación a lo dispuesto en el Decreto 2482 de 2012 en cuanto al Modelo Integrado de Planeación y Gestión”.

Según lo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, 2014 en el numeral 5.1 Objetivos específicos del MECI en lo correspondiente al control de planeación y gestión en el literal c) debe velar porque la entidad disponga de: “c) Políticas operacionales y delimitación precisa de la autoridad y niveles de responsabilidad. (subrayado fuera de texto).

De lo anterior se desprende que la entidad debe tener un Sistema de Gestión que se articule con el MIPG la cual, según lo estipulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2023 V5, en el numeral 1 Dimensión del Talento Humano:

Numeral 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG: “El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.” (subrayado fuera de texto).

Así mismo; la UARIV mediante Resolución No. 2728 del 5 de octubre de 2021 “Por la cual se adopta el modelo integrado de planeación y gestión-MIPG (...)”; en el artículo 2 Objetivos del modelo el numeral 1 “Fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las Entidades Públicas”. Esta es una tarea propia de las dependencias y procesos misionales y se debe hacer desde el ejercicio de las Gestión Humana y el Direccionamiento Estratégico en Coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Secretaria General. En este punto, se deben emitir los lineamientos precisos para la gerencia del talento humano que contribuyen al logro de los objetivos institucionales para lo cual es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 16 de 57

- La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.
- El campo de aplicación de la política establece que la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección


Por otra parte, en el Manual Operativo del MIPG en la página 17 al hablar de la Dimensión 1° Talento Humano dispone que:

En este punto, la Entidad establecer las acciones de “ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual (...)”.

En este escenario, la misma disposición en pagina 18 dicta que: “Las entidades pueden desarrollar las etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva”:

- “Etapas 1: Disponer de información: Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano (...)”.
- “Etapas 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano; un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es contar con un Diagnóstico (...)”.
- “Etapas 3: Diseñar, implementar y evaluar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar (...)”.

El Departamento Administrativo de la Función Pública dispone de una Guía para la formulación del plan institucional de capacitación -PIG; enfocado desde El Plan Nacional de Formación y

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 17 de 57

capacitación 2020-2030 y así integrarlo al modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) versión 1; el cual este Plan tiene como objetivos:

- “Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esencias hasta llegar a lo más específico”.
- “Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público que son producto de su formación, educación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones”.
- “Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas”.
- “Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, etc.”.
- Evaluar los resultados, obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnología) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).


Los anteriores objetivos van en concordancia con los requerimientos del sistema integrado de gestión de la UARIV, en especial el Sistema de Gestión en sus componentes y requisitos el fortalecimiento de las competencias y así contribuir a logros de los objetivos institucionales.

Así mismo, se dispone del Plan Nacional de Formación y Capacitación 202-2030 para el Estado Colombiano cuya finalidad

(...) “Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva⁵ (...)”; en su Capítulo 5 Desarrollo de la capacitación en el sector público se aborda la importancia que tiene la formación y la capacitación para mejorar el desempeño institucional, puesto que, al asegurar los procesos y procedimientos se garantiza la calidad de los bienes y servicios públicos que son el resultado de la gestión pública de las entidades, órganos y organismos. Como se observa, se parte de dar prelación a los intereses y necesidades de la organización dado que esta premisa descansa en una visión weberiana, es decir, en la base del ordenamiento legal y normativo de la sociedad¹⁰ que se construye con arreglo a fines y/o a valores. (...)”. (subrayado fuera de texto).

A partir de lo expuesto, la Oficina de Control Interno implementa una entrevista para evaluar los componentes del sistema de control interno (competencias, formación y capacitación), elementos de control en cumplimiento a los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno-MECI y su articulación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y el Sistema Integrado de Gestión de la Unidad.

El Equipo Auditor aplica el cuestionario diseñado para determinar el cumplimiento de las funciones en cabeza de la siguiente dependencia: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano contenidas en el Resolución 01650 del 12 de mayo de 2022 artículo 09 y su interacción con el Proceso de


 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 18 de 57

Gestión de Talento Humano como parte integral del modelo de procesos del Sistema Integrado de Gestión de la Unidad. La finalidad es verificar a través de la evaluación independiente el cumplimiento de la función 6 “Diseñar e implementar los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos y anual de vacantes de la Unidad”; la cual es implementada en el marco normativo bajo la gestión por procesos. (subrayado fuera de texto).

El Equipo Auditor durante la auditoría solicita las evidencias pertinentes y conducentes que demuestren el cabal cumplimiento de los requerimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública adoptados por el Sistema Integrado de Gestión de la UARIV. En dicha oportunidad los servidores encargados de atender la auditoría entregan las evidencias en la herramienta de Office 365 (SharePoint) creado por el Equipo Auditor, las cuales deben ser consecuentes con las entrevistas de auditoría realizadas, una vez evaluada con los criterios de auditoría generalmente aceptados.

De acuerdo con las preguntas de entrevista se establecieron los siguientes criterios en términos de elementos de control que articulan elementos del Sistema de Control Interno - MECl y su alineación con el Sistema de Gestión y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG; así:

- ¿Cuáles son las estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación permanente de los servidores públicos de la UARIV?
- ¿Cuáles son las fortalezas y buenas prácticas que realiza el Grupo de Talento Humano?
- ¿Los servidores públicos conocen los ejes temáticos de plan institucional de capacitación y saben identificar las necesidades de capacitación?
¿Cuál es el instrumento tipo encuesta para ser diligenciada por cada área para identificar las necesidades de capacitación y formación?
- ¿Cuál es el informe ejecutivo con el resultado del análisis del diagnóstico de capacitación y Cuáles son las instancias para presentarlo?
- ¿Cuáles son los mecanismos para Informar a las áreas sobre los ejes y temáticas seleccionadas y que se incluirán en el plan institucional de capacitación?
- ¿Como están alineando los contenidos temáticos de los ejes del PIC: Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación; Eje 2: Creación de valor público; Eje 3: Transformación digital; Eje 4: Probidad y ética de lo público con las respectivas políticas de gestión y desempeño institucional del MIPG?
- ¿Cuáles son los tipos de competencias asociadas al Plan Institucional de Capacitación-PIC (Competencias- comportamentales comunes, por nivel jerárquico, laborales de área o procesos transversales)?
- ¿Cuáles son las estrategias institucionales para realizar los procesos de formación y capacitación, es decir, si se realizará por convocatoria o invitación a Instituciones de Educación Superior, si se realizará en alianza con otras instituciones del Estado, expertos, entre otros?


 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 19 de 57

- ¿Cuál es el presupuesto del PIC y los recursos financieros y no financieros para la realización de las actividades de capacitación?
- ¿.Cuál es la estructura del plan de acción que implica los niveles estratégico y operativo; en el estratégico, se encuentran los objetivos que se pretenden alcanzar; y en el operativo, las acciones, ¿los tiempos y los recursos para lograrlos?
- ¿Cuáles son los controles y mecanismos para el seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación?

Debilidad 1

El Equipo Auditor al evaluar los anteriores elementos de control del Sistema de Control Interno; asociados a las etapas de Identificación, Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, implementación y seguimiento; se evidencia que 6 de 22 áreas y 6 de 20 Direcciones Territoriales, las cuales tienen interacción con 19 de procesos del Sistema Integrado de Gestión y complementariedad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se evidencia baja cobertura respecto a la identificación de necesidades; lo anterior porque no se constató a nivel de certeza auditora la existencia de mecanismos para Informar a las áreas sobre los ejes y temáticas seleccionadas y que se incluirán en el plan institucional de capacitación; los temas no están tipificados por los niveles estratégicos y operativos; en el fortalecimiento de las competencias de los servidores público, no se evidencia la alineación de los ejes y contenidos temáticos con la políticas de gestión y desempeño institucional del MIPGY finalmente se carece de certeza respecto de los controles y mecanismos para el seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación.

Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2º literales a), b) y f), 4º literal i) y 6º de la Ley 87 de 1993; Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, Artículo 2.2.23.1. Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno y el Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, que en su Artículo 8º. Modifica el artículo 2.2.21.3.1 del Decreto 1083 de 2015, relacionado con el Sistema Institucional de Control Interno; artículo 36 de la Ley 909 de 2004 donde señala los objetivos de la capacitación “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias (...)”; Decreto 1083 de 2015 en sus artículos 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia (...); artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 que contempla “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 20 de 57

adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado (...). así mismo; el Decreto 1499 de 2017 numeral 3ª. Dimensión 1: Talento Humano, 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el 1.3 Política de Integridad de acuerdo con lo establecido en el MIPG; la norma ISO 9001:2015, capítulo 7, apoyo, numeral 7.2 competencia.


Además, es importante tener presente que esta debilidad del Sistema de Control Interno se dirige, como responsabilidad al Líder del proceso en cumplimiento a las funciones establecidas en el Artículo 09 de la Resolución 01650 del 12 de mayo de 2022 “Diseñar e implementar los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos y anual de vacantes de la Unidad (...)”.

La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 28/11/2023 10:06 a. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha recibido ninguna comunicación de la líder auditada y, por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.

5.4 ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2022 Y PRIMER SEMESTRE DE 2023 DEL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

El Equipo Auditor aplica el papel de trabajo diseñado para determinar el nivel de avance y ejecución del modelo de indicadores del plan de acción definidos en el artículo 2º de la Ley 87 de 1993 referente a los objetivos del sistema de Control Interno, el cual dispone en los literales b), c), d), e), g) y h) que la administración de los indicadores propende por:

- b) Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;
- c) Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- d) Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;
- e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;
- g) Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación; y
- h) Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 21 de 57

La ley 87 de 1993 en su artículo 1° al definir el control interno determina que está integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, entre otros aspectos. De igual manera el artículo 4° literal c) al referirse a los elementos para el sistema de control interno ordena que en toda la entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno, c) Adopción de un sistema de organización adecuado para ejecutar los planes.

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3.14 relaciona al menos los planes que debe tener toda entidad pública del orden nacional, al efecto en su tenor dispone que:

Artículo 2.2.22.3.14 Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:


Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR), 2. Plan Anual de Adquisiciones, 3. Plan Anual de Vacantes, 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos, 5. Plan Estratégico de Talento Humano, 6. Plan Institucional de Capacitación, 7. Plan de Incentivos Institucionales, 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI), 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Parágrafo 1°. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

Parágrafo 2°. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.

Lo anterior está dentro del ámbito de aplicación de lo dispuesto en la Ley 152 de 1994 artículo 26 que determina:

Planes de acción. Con base en el Plan Nacional de Desarrollo aprobado cada uno de los organismos públicos de todo orden a los que se aplica esta Ley preparará su correspondiente plan de acción. En la elaboración del plan de acción y en la programación del gasto se tendrán en cuenta los principios a que se refiere el artículo 3° de la presente Ley, así como las disposiciones constitucionales y legales pertinentes.

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 22 de 57

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2013 en su artículo 2.2.13.1.8 dispone que debe existir planes operativos o de gestión anual con los cuales se evalúa al gerente público, al respecto indica la norma citada que:

Artículo 2.2.13.1.8. Responsables. Las Oficinas de Planeación deberán prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia. Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes. (subrayado fuera de texto).

En lo que respecta al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se determina que:


A nivel institucional, es fundamental efectuar el seguimiento periódico a todos planes que se implementan en la entidad tales como el plan de acción, el PAAC, el PAA, entre otros, así como evaluar los resultados que se dan en materia de ejecución presupuestal, acorde con las directrices de Min-Hacienda. A nivel sectorial, se debe evaluar el plan estratégico sectorial y las metas asociadas al plan nacional de desarrollo vigente.

De igual manera, en la dimensión 4ª evaluación de resultados del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en los ítems 4.2.1. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional se extrae los lineamientos generales para la implementación, indicando que, se debe: “Definir un área o servidor responsable del diseño, implementación y comunicación de los mecanismos de seguimiento y evaluación, revisar y actualizar los indicadores y demás mecanismos de seguimiento y evaluación establecidos en la entidad y por otras autoridades, Evaluar el logro de los resultados, Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación”, y el 4.2.2. Evaluación de indicadores y metas de gobierno de entidades nacionales.

Adicional a lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP dispone de una “guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión” versión 4, la cual es concordante con el manual del sistema integrado de gestión de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas UARIV, donde se establece los parámetros de la implementación y seguimiento de “la evaluación de la gestión pública, importancia de la medición, conceptualización, tipología de los indicadores, construcción de los indicadores e interpretación”.

Asimismo, el modelo estándar de control de interno MECI, versión 2014, en el ítem 1.2.4 Indicadores de Gestión, dispone que: “(...) Los Indicadores son mecanismos que permiten controlar el comportamiento de factores críticos en la ejecución de los planes, programas, proyectos y de los procesos de la entidad (...)”.

Dado este marco normativo, se tiene claro que en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas por mandato legal existe una multiplicidad de planes que se deben cumplir y, por lo

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 23 de 57

tanto, deben ser objeto de evaluación del Sistema de Control Interno. Frente a esta gama amplia de planes, se selecciona el plan de acción de la entidad construido con la participación de los responsables de las áreas y procesos como herramienta de gestión objeto de evaluación. La información base de los análisis es la aportada directamente por los citados responsables y almacenada en aplicativo SISGESTION 2.0.


Por consiguiente, el Equipo Auditor selecciona el Proceso Gestión de Talento Humano, representado por el Grupo Gestión de Talento Humano GGTH. De acuerdo con lo anterior, se aplica la herramienta Verificación Plan de Acción, teniendo en cuenta los cuatro (4) reportes trimestrales registrados en el aplicativo SISGESTION 2.0 con corte a 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre de 2022.

Una vez se haya efectuado el diligenciamiento de la citada herramienta con base en la información reportada en SISGESTION 2.0 por parte del Grupo Gestión de Talento Humano, el Equipo Auditor determina el nivel porcentual de avance y ejecución obtenido de acuerdo con la meta programada en cada periodo objeto de análisis.

En consecuencia, el Equipo Auditor parte del criterio institucional dado por la Oficina Asesora de Planeación OAP en el sentido de que las metas se deben lograr en su totalidad, tal como están pactadas en el plan de acción. Para el efecto elabora y aplica un papel de trabajo que toma la información de manera directa del aplicativo SISGESTION 2.0, el que a su vez es alimentado (mensual, bimestral, trimestral, cuatrimestral, semestral o anual) a través de reportes realizados por cada responsable de las acciones y actividades de acuerdo con el periodo de tiempo establecido en cada meta programada para cada vigencia.

La Oficina Asesora de Planeación dentro de su fuero, ámbito normativo y operativo estudia el comportamiento de las metas pactadas con el Grupo Gestión de Talento Humano del Proceso Gestión de Talento Humano mediante su propio instrumento. Los resultados de esta evaluación se deben entender dentro de los lineamientos estratégicos institucionales. En este escenario, la metodología utilizada por la OAP es de análisis de comportamiento acumulado temporal, es decir, examina el quantum acumulado de la variable en un tiempo único específico. Por su parte, la Oficina de Control Interno realiza un examen disímil al comportamiento del reporte de las metas pactadas para el periodo establecido en el alcance de la auditoría. En este sentido, el análisis es diferente y tiene una razonabilidad distinta a la aplicada por la OAP. Aquí, la metodología de análisis corresponde al comportamiento multipunto de variable pre acumulada en diversos tiempos relacionada con la movilidad de cada variable en los segmentos de tiempo de reporte.

A. Plan de Acción 2022 Proceso Gestión Talento Humano

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 24 de 57

La Oficina de Control Interno realiza un análisis del comportamiento de cada uno de los reportes para cada una de las variables. En este escenario se tiene que: el Grupo Gestión de Talento Humano tiene en total nueve (9) actividades en el Plan de Acción 2022; de las cuales, para el primer trimestre de 2022 no aplica reporte de avance en cuatro (4) de sus actividades, adicional a esto, presenta una (1) actividad eliminada “Administrar el desempeño individual y el desarrollo de competencias de los funcionarios en el logro de los fines metas y resultados institucionales”, identificada con el código 212. Por consiguiente, la muestra de trabajo es de cuatro (4) actividades que corresponden al 44% de la población, donde se evidencia que, las cuatro (4) actividades programadas presentan estado superlativo del 125%, 238%, 270% y 385%.

En cuanto al segundo, tercer y cuarto trimestre 2022, la muestra de trabajo es de ocho (8) actividades, lo que equivale 100% de la población (en el entendido que, para esos periodos no se incluye la actividad eliminada). Dado lo anterior, a continuación, se describe el estado de avance logrado por el Grupo Gestión de Talento Humano, en los periodos comprendido del 01 de abril de 2022 al 30 de junio de 2022, julio 01 de 2022 a 30 de septiembre de 2022 y octubre 01 a 31 de diciembre de 2022, así:

Segundo trimestre 2022

Estado óptimo (100%): Las actividades reportadas en el segundo trimestre de 2022, y que en dicho periodo tiene el valor planeado, es decir se cumple lo planeado es de 1 actividad de las 8 posibles, lo que equivale al 12.5% de la muestra.

Estado Medio (entre el 60% y 99%): Las actividades reportadas en el segundo trimestre de 2022, y que dicho periodo no cumple con lo planeado, pero si hay reporte de avance significativo de las actividades, es de 0 de las 8 posibles, lo que equivale al 0% de la muestra.

Estado crítico (menor del 60%): Las actividades reportadas en el segundo trimestre de 2022, y que en dicho periodo tiene un menor valor a lo planeado, es decir no se cumple lo planeado es de 1 de las 8 posibles, lo que equivale al 12.5% de la muestra.

Estado superlativo (Mayor al 100%): Las actividades reportadas en el segundo trimestre de 2022, y que en dicho periodo tiene un mayor valor a lo planeado, es decir se excede a lo planeado, es de 6 de las 8 posibles, lo que equivale al 75% de la muestra.

Tercer trimestre 2022



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Código: 150,19,15-8

PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Versión: 08

PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO

Fecha: 25/10/2022

Página 25 de 57

Estado óptimo (100%): Las actividades reportadas en el tercer trimestre de 2022, y que en dicho periodo tiene el valor planeado, es decir se cumple lo planeado es de 1 actividad de las 8 posibles, lo que equivale al 12.5% de la muestra.

Estado Medio (entre el 60% y 99%): Las actividades reportadas en el tercer trimestre de 2022, y que dicho periodo no cumple con lo planeado, pero si hay reporte de avance significativo de las actividades, es de 1 de las 8 posibles, lo que equivale al 12.5% de la muestra.

Estado crítico (menor del 60%): Las actividades reportadas en el tercer trimestre de 2022, y que en dicho periodo tiene un menor valor a lo planeado, es decir no se cumple lo planeado es de 1 de las 8 posibles, lo que equivale al 12.5% de la muestra.

Estado superlativo (Mayor al 100%): Las actividades reportadas en el tercer trimestre de 2022, y que en dicho periodo tiene un mayor valor a lo planeado, es decir se excede a lo planeado, es de 5 de las 8 posibles, lo que equivale al 62.5% de la muestra.

En lo que concierne al cuarto trimestre, el comportamiento de ejecución de las ocho (8) actividades del Grupo Gestión de Talento Humano programadas para la vigencia 2022 presentan el nivel de cumplimiento que se relaciona a continuación:

Una (1) presenta estado óptimo del 100%, equivalente al 12.5%.

Dos (2) muestran estado medio (63% y 86%), equivalente al 25%.

Cinco (5) registran estado superlativo (101%, 107%, 109%, 110% y 169%), equivalente al 62.5% del total de indicadores.

GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	1.Implementar acciones de Gestión del Conocimiento en materia de Talento Humano. (Cód. 118).					2.Implementar los requerimientos del SGSST a través del cumplimiento de la matriz de objetivos y el Plan Anual de Trabajo (Cód. 119).					3.Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano (FETH) (Cód. 209).					4. Construir practicas de integridad al interior de los procesos a partir de la aplicación de actividades de la caja de herramientas de los valores del servidor publico (Cód. 210).					5. Administrar el desempeño individual y el desarrollo de competencias de los funcionarios en el logro de los lines metas y resultados institucionales (Cód. 212).				
	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022					
	Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	Enero																								
2	Febrero	100	80	125	125%	125%																			
3	Marzo	100	80	125	125%	125%	11,89	5	237,8	238%	13%	19,25	5	385	385%	20%									
4	Abril	100	80	125	125%	125%	14,56	10	145,6	146%	16%	28,7	10	287	287%	30%									
5	Mayo	100	80	125	125%	125%	27,01	15	180,07	180%	30%	37,99	15	253,27	253%	40%	1	1	100	100%	100%				
6	Junio	100	80	125	125%	125%	31,99	20	159,95	160%	36%	64,98	20	274,9	275%	58%	1	1	100	100%	100%				
7	Julio	100	80	125	125%	125%	40,99	30	136,63	136%	46%	64,48	30	214,93	215%	68%	1	1	100	100%	100%				
8	Agosto	58,33	80	72,913	73%	73%	45,97	40	114,93	115%	51%	69,2	40	173	173%	73%	1	1	100	100%	100%				
9	Septiembre	71,05	80	88,813	89%	89%	54,97	50	109,94	110%	61%	75,2	50	150,4	150%	79%	1	1	100	100%	100%				
10	Octubre	83	80	103,75	104%	104%	80,97	65	124,57	125%	90%	81,36	60	135,6	136%	86%	1	1	100	100%	100%				
11	Noviembre	88,89	80	111,11	111%	111%	86,95	80	108,69	109%	97%	82,4	80	103	103%	87%	1	1	100	100%	100%				
12	Diciembre	50	80	62,5	63%	63%	98,66	90	109,62	110%	110%	95,8	95	100,84	101%	101%	1	1	100	100%	100%				



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Código: 150,19,15-8

PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Versión: 08

PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO

Fecha: 25/10/2022

Página 26 de 57


6. Realizar acciones a funcionarios contratistas operadores en las actividades de formación y cuidado emocional. (Cód. 213).					7. Ejecutar el Programa de Bienestar Social Plan Institucional de Capacitación Plan de formación y cuidado emocional y Plan anual de Seguridad y salud en el trabajo. (Cód. 214).					8. Tramitar la liquidación de los contratos y/o convenios a cargo del área o Dirección Territorial dando cumplimiento a la normatividad legal vigente (Cód. 296).					9. Apoyar funcionarios en acciones estratégicas de Talento Humano (Cód. 397)				
Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2022
Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance		
135	50	270	270%	10%															
359	100	359	359%	28%	97	90	107,78	108%	108%						603	50	1206	1206%	78%
754	200	377	377%	58%	97	90	107,78	108%	108%						721	110	656,45	656%	93%
1220	350	348,57	349%	94%	96	90	106,67	107%	107%	42,86	100	42,86	43%	43%	748	200	374	374%	97%
1328	500	265,6	266%	102%	96	90	106,67	107%	107%	42,86	100	42,86	43%	43%	765	300	255	255%	99%
1406	650	216,31	216%	108%	95	90	105,56	106%	106%	42,86	100	42,86	43%	43%	776	400	194	194%	100%
1702	800	212,75	213%	131%	96	90	106,67	107%	107%	42,86	100	42,86	43%	43%	783	500	156,6	157%	101%
1852	950	194,95	195%	142%	96	90	106,67	107%	107%	42,86	100	42,86	0%	43%	793	600	132,17	132%	102%
2052	1150	178,43	178%	158%	100	90	111,11	111%	111%	42,86	100	42,86	0%	43%	827	700	118,14	118%	107%
2202	1300	169,38	169%	169%	96	90	106,67	107%	107%	85,72	100	85,72	86%	86%	847	775	109,29	109%	109%

Como se puede evidenciar, este análisis examina el movimiento de los reportes y variables en los tiempos para establecer el comportamiento general de las actividades asociadas al plan de acción. Teniendo como horizonte el criterio que todo lo planeado se debe cumplir dentro del periodo pactado y en las cantidades asignadas, las actividades que no cumplen plenamente el mandato de la Oficina Asesora de Planeación (ya sea inferior o superior de lo programado) son desviaciones que deben ser estudiadas por el Grupo Gestión de Talento Humano del Proceso Gestión de Talento Humano, para ello cuentan con la facultad de solicitar la modificación (debidamente justificada) mediante las actas correspondientes, la cual es analizada por la OAP para su aprobación.

Debido a lo anterior, se colige que, hay debilidad del sistema de control por incumplimiento de lo planeado frente a lo ejecutado en el plan de acción. El equipo auditor examina el comportamiento de los reportes de avance y ejecución de las metas del plan de acción 2022 asignadas al Grupo Gestión de Talento Humano. Teniendo como parámetro de evaluación que tanto los reportes de avance como de ejecución deben corresponder al 100% de lo planeado.

Por consiguiente, se tiene que para el primer trimestre de 2022 el parámetro en mención no se cumple en 4 de las 4 metas programadas (lo que corresponde al 100% del total de indicadores a 31 de marzo de 2022), toda vez que en las 4 actividades presenta un porcentaje de avance superior al programado (125%, 238%, 270% y 385%). Un escenario similar se presenta en el segundo, tercer y cuarto trimestre, así:

Segundo trimestre: de 8 actividades, 6 presentan porcentaje de avance superior (107%, 125%, 160%, 275%, 349% y 374%) y 1 inferior del 43%, equivalente al 87.5% del total de indicadores establecidos para este periodo.

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 27 de 57

Tercer trimestre: de 8 actividades, 5 presentan porcentaje de avance superior (107%, 110%, 150%, 157% y 213%) y 2 inferior (43% y 89%) equivalente al 87.5% del total de indicadores proyectados para dicho periodo.

Cuarto trimestre: de 8 actividades, 5 presentan porcentaje de ejecución superior (101%, 107%, 109%, 110% y 169%) y dos (2) inferior con el 63 y 86%, equivalente al 87.5% del total de indicadores programados para la vigencia 2022.

Cabe aclarar que, a pesar de que seis (6) de las ocho (8) actividades se encuentran en nivel satisfactorio de ejecución vigencia 2022, cinco (5) están por encima de la meta ideal.


DEBILIDAD 2

Esta situación evidencia debilidad en la gestión del Grupo Gestión de Talento Humano del Proceso Gestión de Talento Humano referente al avance y ejecución del total de actividades (indicadores) programadas en su plan de acción para la vigencia 2022. Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2° literales b) y d), 4° literal c), i) y j) y 6° de la Ley 87 de 1993 y la Ley 152 de 1994 artículo 3° literal k). Decreto 1449 de 2017 en el Plan Operativo de MIPG numeral 4.1. El Equipo Auditor establece como potenciales causas falta de conocimiento en la planeación apropiada de la programación de las metas a determinar en cada actividad (indicador), teniendo como referencia una línea base tomada de los resultados obtenidos en las vigencias anteriores, que permita la realización adecuada en el diseño y seguimiento de tableros de control que fortalezca el conocimiento en modelos de control gerencial. Lo anterior aumenta el riesgo en el incumplimiento de los objetivos institucionales.

La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 28/11/2023 10:06 a. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha recibido ninguna comunicación de la líder auditada y, por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.

B. Plan de Acción Primer Semestre 2023 Proceso Gestión Talento Humano

La Oficina de Control Interno efectúa el análisis de la variable comportamental que se obtiene como resultado de los dos (2) reportes trimestrales que realiza el proceso gestión talento humano en su plan de acción 2023. En este escenario, es preciso señalar que, para el primer semestre de la vigencia 2023 el grupo gestión talento humano muestra una marcada diferenciación en cuanto al



 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 28 de 57

número total de actividades programadas en comparación con la vigencia 2022, debido a que se redujo en un 75% al pasar de ocho (8) actividades en el año 2022 a dos (2) en la vigencia 2023.


Como consecuencia de lo anterior, la Oficina de Control Interno examina el comportamiento relacionado con el reporte registrado por el grupo en mención, donde se evidencia que, la actividad identificada con el código 364 en ambos trimestres muestra nivel de estado superlativo, al lograr porcentajes de avance superior a lo programado, en el primero con el 120% (a marzo 31 de 2023) y en segundo con el 122% (a 30 de junio de 2023), mientras que en la actividad con el código 690 obtiene nivel satisfactorio con estado óptimo del 100% en ambos reportes trimestrales.

Sin embargo, a pesar del estado óptimo obtenido en una (1) de las dos (2) actividades programadas en su plan de acción 2023, es importante indicar que, este análisis examina el movimiento de los reportes y variables en los tiempos para establecer el comportamiento general de la actividad asociada al plan de acción, teniendo como horizonte el criterio que todo lo planeado se debe cumplir dentro del periodo pactado y en las cantidades asignadas, las actividades que no cumplen plenamente con este lineamiento son desviaciones que deben ser estudiadas por el Grupo Gestión de Talento Humano para su mejora continua. Por consiguiente, esta situación revalida la debilidad establecida por el equipo auditor en el plan de acción 2022 y primer semestre 2023.

Como evidencia de lo explicado, se relaciona la matriz de seguimiento que reafirma la información descrita por la oficina de control interno, así:

 GRUPO DE TALENTO HUMANO 		INDICADORES GRUPO DE TALENTO HUMANO									
		1. Medir la satisfacción de los servidores públicos en relación con las diferentes actividades ejecutadas en los Planes de Formación - Capacitación, Bienestar Social y de SST (Cód. 364).					2. Hacer el seguimiento y monitoreo de funcionarios, contratistas y operadores de la Unidad, que se desplacen a terreno atendiendo de forma adecuada los diferentes tipos de riesgos e incidentes críticos por medio de mecanismos de gestión y seguridad preventiva (Cód. 690).				
		Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2023	Periodo y % de Avance Programado			% de Avance	% de Cumplimiento 2023
Reporte	Meta	Avance			Reporte	Meta	Avance				
1	Enero	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
2	Febrero	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
3	Marzo	89,65	75	119,53	120%	120%	1	1	100	100%	100%
4	Abril	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
5	Mayo	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
6	Junio	91,21	75	121,61	122%	122%	1	1	100	100%	100%
7	Julio	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
8	Agosto	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
9	Septiembre	0	75	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
10	Octubre	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
11	Noviembre	0	1	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%
12	Diciembre	0	75	0	0%	0%	0	1	0	0%	0%

Como se puede evidenciar en la citada matriz, el Equipo Auditor determina que, a pesar del estado óptimo alcanzado en el indicador identificado con el código 690, este análisis examina el movimiento de los reportes de avance con base en la meta programada y los periodos de tiempos establecidos en el comportamiento general de las dos (2) actividades inscritas en el plan de acción

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 29 de 57

2023, enfatizando el criterio de que todo lo planeado se debe cumplir dentro del periodo pactado y en las cantidades asignadas. Dado lo anterior, la actividad 364 no cumple el mandato de la Oficina Asesora de Planeación OAP (ya sea inferior o superior de lo programado), toda vez que los reportes de avance están por encima de lo proyectado en ambos trimestres. Por consiguiente, esta situación revalida la debilidad establecida por el Equipo Auditor en el plan de acción 2022 y primer semestre 2023.

La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 28/11/2023 10:06 a. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha recibido ninguna comunicación de la líder auditada y por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.

5.5 ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO RELACIONADOS CON BIENESTAR E INCENTIVOS


Teniendo en cuenta la caracterización del proceso Gestión de Talento Humano, identificado con el código 770.12.09-1, versión 10 del 20 de diciembre de 2021, en el análisis del “hacer” de la matriz DOFA que se utiliza para identificar los factores internos y externos que pueden afectar una situación o decisión, se define las acciones para la implementación de la gestión estratégica del talento humano, la cual está plasmada en el plan estratégico de talento humano PETH, que en uno de sus deberes funcionales se encuentra la gestión en la implementación y el cumplimiento del programa de bienestar e incentivos.

Por otro lado, el procedimiento de gestión del programa de bienestar social e incentivos (código: 770.12.08-10, versión 04 del 31 de agosto de 2020), establece que:

“(…) Este procedimiento inicia desde la aplicación de la encuesta para la identificación de preferencias y necesidades por parte de los funcionarios para elaborar el programa de bienestar social e incentivos. y finaliza con el informe final de la gestión realizada sobre el programa de bienestar social e incentivos”.

Para el sistema de estímulos se requiere un estudio técnico que se desarrolla a través de la encuesta para determinar las expectativas de los empleados, el grupo de beneficiarios, así como los lineamientos normativos, MIPG y políticas de bienestar social (…)”.

El Equipo Auditor realiza la verificación de la información y análisis de las evidencias aportadas por el proceso auditado referente a los temas en general que abarca el plan de bienestar e incentivos, con el propósito de determinar el cumplimiento de las actividades de su competencia para la

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 30 de 57

vigencia 2022, así como el avance de las mismas durante el primer semestre de 2023, definidos en el artículo 2° de la Ley 87 de 1993 referente a los objetivos del sistema de Control Interno, el cual dispone en los literales b), c), d), e), g) y h) que la administración esté orientada en la organización, planeación, diseño y el desarrollo adecuado del Sistema de Control Interno con el fin de:

- b) Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;
- c) Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- d) Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;
- e) Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;
- g) Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;
- y h) Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.


La ley 87 de 1993 en su artículo 1° al definir el control interno determina que está integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, entre otros aspectos. De igual manera el artículo 4° literal c) al referirse a los elementos para el sistema de control interno ordena que en “toda la entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno, c) Adopción de un sistema de organización adecuado para ejecutar los planes”.

El Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998 “(...) Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (...), en el Título II Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulo 1 disposiciones generales del sistema de estímulos y artículos 13 al 25.

En lo que respecta al Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3.14 relaciona los planes con lo que debe contar toda entidad pública del orden nacional, al efecto en su tenor dispone que:

Artículo 2.2.22.3.14 Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR),
2. Plan Anual de Adquisiciones,
3. Plan Anual de Vacantes,
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos,
5. Plan Estratégico de Talento Humano,
6. Plan Institucional de Capacitación,
7. Plan de Incentivos Institucionales,
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo,
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano,
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 31 de 57

Comunicaciones (PETI), 11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Parágrafo 1°. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

Parágrafo 2°. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015.


Así mismo, el Decreto 1083 de 2013 en su artículo 2.2.10.1 dispone que las entidades deben organizar programas de estímulos, al respecto la citada norma indica que:

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (subrayado fuera de texto).

En lo que respecta al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la dimensión 1° talento humano, en la tercera etapa de los lineamientos generales de la política de gestión estratégica del talento humano GETH, determina que: Así mismo, el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.

De igual manera, en cuanto a la implementación de las acciones para la gestión estratégica del talento humano de la política GETH, incluye

“(…) las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH. Las rutas son las siguientes:


 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 32 de 57

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento. El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 33 de 57

retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

– **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP (...).”


Igualmente, en la dimensión 4º evaluación de resultados del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en el ítem 4.1. alcance de la dimensión se extrae el propósito promover en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, indicando que:

“(…) a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión

En términos generales, MIPG busca que la Evaluación de Resultados se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos.

La evaluación y la planeación son ejercicios que se alimentan entre sí: la primera está condicionada a la definición previa de los resultados esperados durante el periodo y los objetivos institucionales, mientras que la segunda contribuye a definir el punto de partida de la planeación de la siguiente vigencia. A nivel institucional, es fundamental efectuar el seguimiento periódico a todos planes que se implementan en la entidad (...).”

Adicional a lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP dispone de un “Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles”, como un instrumento que le permita a las entidades públicas desarrollar estrategias de bienestar, con dicho programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 34 de 57

Asimismo, el modelo estándar de control de interno MECI, versión 2014, en el ítem 1.1.2 Desarrollo del talento humano, dispone que:

“(…) La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:


(i) Ingreso, el cual comprende los procesos de vinculación e inducción; (ii) permanencia, en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y estímulos; (iii) retiro, situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos (...).”

Dado este marco normativo, se tiene claro que en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas por mandato legal existe una multiplicidad de planes que se deben cumplir y, por lo tanto, deben ser objeto de evaluación del Sistema de Control Interno. Frente a esta gama amplia de planes, se selecciona el plan de estímulos de la entidad construido con la participación de los responsables del proceso gestión talento humano como herramienta de gestión objeto verificación, seguimiento, evaluación y control. La información base de los análisis es la aportada directamente por los citados responsables y registrada en un cronograma de actividades, de acuerdo con los cinco (5) ejes temáticos que dispone el DAFP.

Por consiguiente, el equipo auditor selecciona el Proceso Gestión de Talento Humano, representado por el Grupo Gestión de Talento Humano GGTH. De acuerdo con lo anterior, se efectúa la verificación y análisis tanto de la información como de las evidencias de las actividades relacionadas con bienestar e incentivos, teniendo en cuenta el programa de bienestar, clima organizacional, identificación de necesidades, diagnósticos de necesidades, cronograma de actividades de bienestar e incentivos, los cinco (5) ejes temáticos del programa de bienestar (con base en los lineamientos del DAFP), plan de incentivos, rutas de creación de valor (MIPG) etc.

En consecuencia, de lo anterior, el Equipo Auditor toma como punto de partida el compromiso institucional que le compete al grupo gestión de talento humano, en el sentido de planear, organizar, diseñar, elaborar y ejecutar de manera apropiada las actividades establecidas en cada uno de los temas de bienestar social e incentivos acuerdo con los tiempos y metas programadas en la vigencia 2022 y primer semestre de 2023.

La Oficina de Control Interno realiza un análisis detallado referente al comportamiento de la gestión del grupo gestión talento humano en el cumplimiento de las actividades planteadas en el plan de bienestar e incentivos vigencia 2022 y primer semestre 2023.

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 35 de 57


En este escenario se tiene que, el proceso gestión de talento humano presenta falencias en la implementación de estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la planeación y organización del sistema de control interno en cuanto a la elaboración adecuada del cronograma de actividades, la ejecución en la totalidad de los 5 ejes temáticos del programa de bienestar, las acciones a realizar sobre el resultado de la encuesta del clima organizacional en referencia a las dependencias o procesos que presentan porcentajes bajos de percepción y las rutas de creación de valor de la política de gestión estratégica del talento humano.

La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 28/11/2023 10:06 a. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha recibido ninguna comunicación de la líder auditada y, por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.

DEBILIDAD 3

Esta situación evidencia debilidad en la gestión del Grupo Gestión de Talento Humano del Proceso Gestión de Talento Humano en la planeación y organización de temas relevantes relacionados con las actividades de bienestar social e incentivos, toda vez que no existen soportes referente a la elaboración del cronograma de la vigencia 2022 donde especifique la programación de las actividades a realizar de acuerdo con los 5 ejes temáticos propuestos por el DAFP, en lo que respecta al primer semestre de 2023 se observa una matriz donde se van registrando mensualmente (a partir del mes de febrero) las actividades que se van ejecutando, lo cual no corresponde a un ejercicio de planeación adecuada. De igual manera, dentro de actividades que se efectuaron en el año 2022 y primer semestre de 2023 no se tiene en cuenta 2 de los 5 ejes temáticos referentes a alianzas interinstitucionales y transformación digital. Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2° literales b) c) d), e) y h) 4° literal c), i) y j) y 6° de la Ley 87 de 1993, artículos 13, 14, 18, 19, 20 y 21 del Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1449 de 2017 en el Manual Operativo de MIPG dimensión 1, numeral 1.2, etapas 1 y 3. El Equipo Auditor establece como potenciales causas falta de conocimiento en la planeación, organización y elaboración apropiada del cronograma de actividades de bienestar social e incentivos (de acuerdo con los 5 ejes temáticos), estableciendo con antelación la programación de las actividades y los periodos de tiempo en las cuales se van a ejecutar. Lo anterior aumenta el riesgo en el incumplimiento de los objetivos institucionales.

La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 28/11/2023 10:06 a. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 36 de 57

recibido ninguna comunicación de la líder auditada y, por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.


DEBILIDAD 4

Se evidencia debilidad en la gestión del Grupo Gestión de Talento Humano GGTH del Proceso Gestión de Talento Humano en la implementación de las rutas de creación de valor de la política de gestión estratégica del talento humano, en razón a que carece de la presentación de soportes e información por parte del GGTH respecto a la realización de actividades relevantes que le aportan beneficio físico y mental a los funcionarios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, respecto a las temáticas que determina el modelo integrado de planeación y gestión MIPG en la ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos, tales como: teletrabajo, ambiente físico, mejoramiento individual, gerencia pública, desarrollo de competencia, trabajo en equipo, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, cambio cultural, gestión de conflicto y clima organizacional. Sumado a lo anterior, en esta última temática, a pesar de la aplicación de la encuesta de clima laboral 2023, dentro de los soportes remitidos por el proceso auditado, no se observa información y evidencias que solicitó el equipo auditor acerca de las acciones realizadas por el GGTH sobre el resultado de las dependencias que muestran porcentajes bajos. Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2° literales b) c) d), e) y h), 4° literal c), i) y j) y 6° de la Ley 87 de 1993, artículos 13, 14, 18, 19, 20 y 21 del Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1449 de 2017 en el Manual Operativo de MIPG dimensión 1, numeral 1.2 etapa 3. El Equipo Auditor establece como potenciales causas falta de conocimiento del manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, así como la aplicación adecuada de las rutas de creación de valor consignadas en la política de gestión estratégica del talento humano. Lo anterior aumenta el riesgo en el incumplimiento de los objetivos institucionales.

La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 28/11/2023 10:06 a. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha recibido ninguna comunicación de la líder auditada y, por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.

5.6 ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN RELACIÓN CON FUNCIONES VS PROCESOS

El Equipo Auditor aplica el papel de trabajo diseñado para determinar el cumplimiento de las funciones del Grupo de Gestión de Talento Humano contenidas en la Resolución 01650 del 12 de mayo de 2022 por la cual se modifica la Resolución 0236 de 2020 en la cual se establecen los

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 37 de 57

grupos internos de trabajo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y se fijan sus funciones, donde en su artículo 2° se estable las funciones que debe desarrollar grupo de gestión del talento humano y las que tienen asignado el proceso correspondiente dentro del mapa de procesos de la entidad. La finalidad es establecer que todas y cada una de las funciones son atendidas en la gestión institucional a nivel de la jurisdicción que le corresponde.

El cruce de la información permite evidenciar que los métodos o actuaciones funcionales de los servidores del proceso corresponden con los dispuestos en el ordenamiento legal y reglamentario. Cualquier incumplimiento se tiene como una debilidad del Sistema de Control Interno.

El Equipo Auditor durante la auditoría solicita las evidencias pertinentes y conducentes que demuestren el cabal cumplimiento de las funciones dispuestas en el Resolución 01650 del 12 de mayo de 2022 para la Secretaría General – Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

En dicha oportunidad los servidores encargados de atender la auditoría entregan las evidencias en la herramienta de Office 365 (SharePoint) creado por el Equipo Auditor, las cuales deben ser consecuentes con lo diligenciado por el proceso auditado en la herramienta denominada “funciones vs procesos” que una vez evaluada con los criterios de auditoría generalmente aceptados se evidencia que no se están cumpliendo las siguientes funciones establecidas por la Resolución arriba citada:

a) Funciones no cumplidas

El Equipo Auditor, una vez evaluadas las respuestas del líder del proceso y analizadas las evidencias remitidas, considera que no hay funciones incumplidas.

b) Funciones cumplidas parcialmente

El Equipo Auditor, una vez evaluadas las respuestas del líder del proceso y analizadas las evidencias remitidas, considera que no hay funciones cumplidas parcialmente.

c) Funciones Cumplidas

El Equipo Auditor, una vez evaluadas las respuestas del líder del proceso y analizadas las evidencias remitidas, considera que las 18 funciones asignadas al proceso auditado y durante el lapso estudiado se han cumplido, conforme se establece en el siguiente cuadro que es producto de la herramienta utilizada por el Equipo Auditor



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Código: 150,19,15-8

PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Versión: 08

PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO

Fecha: 25/10/2022

Página 38 de 57

ITEM	FUNCIÓN	CUMPLE
1	Proponer políticas, planes y programas para la administración del talento humano de la Unidad	100,00%
2	Responder por los procedimientos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Unidad.	100,00%
3	Elaborar y mantener actualizado el Manual Específico de Funciones y Requisitos.	100,00%
4	Verificar el cumplimiento de los requisitos de los aspirantes a ocupar los cargos de la planta de personal de la Unidad.	100,00%
5	Atender y tramitar las solicitudes para las diferentes situaciones administrativas que presenten los servidores públicos de la Unidad,	100,00%
6	Diseñar e implementar los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos y anual de vacantes de la Unidad.	100,00%
	Diseñar e implementar los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos y anual de vacantes de la Unidad.	100,00%
7	Programar, coordinar y ejecutar programas y actividades de autocuidado, de seguridad y salud en el trabajo para los servidores de la Unidad de conformidad con la normativa vigente.	100,00%
8	Preparar, revisar y tramitar la nómina de la Unidad y responder por su pago oportuno.	100,00%
9	Efectuar las liquidaciones para pagos parafiscales y aportes de salud y pensión y de nómina a cargo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas	100,00%
10	Autorizar y tramitar las autorizaciones y ordenes de descuentos por concepto de libranzas, embargos, sanciones y demás actos que se presenten con cargo a los servidores públicos de la Unidad	100,00%
11	Preparar los reportes de cesantías parciales y definitivas, liquidaciones de prestaciones sociales de servidores públicos de la Unidad.	100,00%
12	Elaborar y revisar la documentación necesaria para los avances parciales y retiros definitivos de cesantías de los servidores públicos de la Entidad	100,00%
13	Asesorar a la Dirección General, en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación, sobre el procedimiento relacionado con los Acuerdos de Gestión que suscriban los gerentes públicos de la Unidad, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.	100,00%
14	Asesorar a los responsables de la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos de cámara administrativa; de las evaluaciones a los funcionarios de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos, de los responsables del sistema que adopte la entidad para el seguimiento a la gestión de funcionarios provisionales; y en general, a los responsables de la valoración de los servidores públicos conforme a la normativa vigente.	100,00%
15	Velar por la adecuada custodia, actualización, conservación y digitalización de las historias laborales de los servidores públicos y ex servidores de la Unidad	100,00%
16	Realizar las acciones legales a cargo de la Unidad en materia de seguridad y salud en el trabajo	100,00%
17	Elaborar y presentar los informes que sean requeridos por órganos de control y/o dependencias de la Unidad, relacionados con la administración del talento humano.	100,00%
18	Diseñar y ejecutar en coordinación con el proceso de Control Interno Disciplinario, las medidas, programas y estrategias, de divulgación encaminadas a fortalecer la cultura organizacional hacia la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio íntegro de conformidad con los códigos de integridad y general disciplinario.	100,00%


Por lo anterior, el Equipo Auditor considera que el proceso de Gestión del Talento Humano evidencia un sistema de control interno por cuanto da cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 87 de 1993:

“Artículo 1, Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

De igual manera establece el cumplimiento del:

“Artículo 2°. Objetivos del sistema de Control Interno. Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales:

b. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 39 de 57

h. Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.

Lo anterior concordante con el Decreto 1083 de 2015, con relación al sistema de gestión, refiere:

Artículo 2.2.23.1. Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

5.7 ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN RELACIÓN CON LA NÓMINA

Se verifica in situ la liquidación de nómina del personal de planta correspondiente al mes de octubre de 2023. Si bien es cierto que la auditoría va hasta el mes de junio de 2023, es necesario hacer este ejercicio con una mensualidad extemporánea para determinar que las condiciones del validador de nómina corresponden a las necesidades institucionales, aspecto que no es posible realizar con el examen de los documentos aportados por el auditado.

Aclarado el punto anterior se tiene que se utiliza el programa de Nómina del identificado comercialmente KACTUS. Este aplicativo es usado por el Grupo de Gestión del Talento Humano desde hace más de cuatro (4) años. Es necesario traer a colación que en auditoría de Control Interno en la vigencia 2018 se había advertido sobre la debilidad de no tener un liquidador de nómina robusto. Indistintamente el nombre comercial, en la actualidad se tiene un aplicativo que respalda toda la gestión de liquidación de nómina.

El aplicativo requiere de un cargue de información inicial relacionada en cada anualidad con el incremento salarial, para que al correr la pre-nómina y la nómina definitiva se pueda realizar el pago a los servidores, teniendo en cada caso las novedades que afectan dichos pagos. Este aspecto conlleva un riesgo en la gestión, dado que un inadecuado ingreso de la información primaria o una inadecuada parametrización respecto de las diversas situaciones administrativas puede conllevar a un mayor pago o a un menor pago del salario, ambos extremos son en sí mismo un riesgo de gestión de nómina.

El otro gran escenario está relacionado con la manera que se incluyen en el liquidador de la nómina las situaciones administrativas de personal que tienen injerencia en los temas de pago, acciones que de común son conocidas como novedades de nómina. Este punto es verificado in situ y se tiene lo siguiente:



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Código: 150,19,15-8

PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Versión: 08

PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO

Fecha: 25/10/2022

Página 40 de 57

Existe un catálogo de novedades que esta parametrizado dentro del aplicativo y que le corresponde al servidor de proceso identificar e incorporar, la siguiente grafica muestra algunos de los conceptos.

UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS
REPORTES DE NOMINA
Resumen de Pre-nomina por Concepto
De 01/06/2023 Al 30/06/2023

CODIGO	CONCEPTO	CODIGO	CONCEPTO
1000	ASIGNACION BASICA MENSUAL	A-01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO
1040	AUXILIO DE TRANSPORTE LEGAL	A-01-01-01-001-005	AUXILIO DE TRANSPORTE
1080	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	A-01-01-01-001-008	SUBSIDIO DE ALIMENTACION
1100	INCAPACIDAD GENERAL EMPRESA	A-03-04-02-012-001	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)
1101	INCAPACIDAD ENFERMEDAD GENERAL EPS	A-03-04-02-012-002	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)
1104	ATR - INCAPACIDAD ACCIDENTE TRABAJO	A-01-01-03-001-001	SUELDO DE VACACIONES
1105	LMA - LICENCIA DE MATERNIDAD	A-01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES
1106	LPT - LICENCIA DE PATERNIDAD	A-01-01-03-001-003	BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION
1530	SUELDO DE VACACIONES	A-01-01-01-001-007	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS
1535	PRIMA DE VACACIONES	A-01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACION
1536	BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION	A-01-01-01-001-003	PRIMA TECNICA SALARIAL
1540	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	A-01-01-03-002	PRIMA TECNICA NO SALARIAL
1541	PRIMA DE COORDINACION	A-01-01-03-030	I - BONIFICACION DE DIRECCION
1543	BONIFICACION DE DIRECCION		E - APOORTE OBLIGATORIO A SALUD
2001	PRIMA TECNICA SALARIAL		E - APOORTE OBLIGATORIO A PENSION
2002	PRIMA TECNICA NO SALARIAL		E - FONDO SOLIDARIDAD PENSIONAL
4105	AJUSTE LICENCIA DE MATERNIDAD		E - APV - APOORTE VOLUNTARIO
4602	RETROACTIVO PRIMA TECNICA NO SALARIAL		E - AHORRO CUENTA A.F.C.
5000	APORTE OBLIGATORIO A SALUD		E - RETENCION FUENTE SALARIOS
5001	APORTE OBLIGATORIO A PENSION		E - EMBARGOS
5002	FONDO SOLIDARIDAD PENSIONAL		E - DESCUENTO LIBRANZA BANCO AGRARIO
5006	APV - APOORTE VOLUNTARIO		E - DESCUENTO LIBRANZA BANCO AV VILLAS
5203	AHORRO CUENTA A.F.C.		E - DESCUENTO LIBRANZA BANCO BOGOTA
5300	RETENCION FUENTE SALARIOS		E - DESCUENTO LIBRANZA BANCO DAVIVIENDA
5500	EMBARGO ALIMENTOS VALOR		E - DESCUENTO LIBRANZA BANCO OCCIDENTE
5502	EMBARGO ALIMENTOS 50%		E - DESCUENTO LIBRANZA BANCO POPULAR
5504	EMBARGO ALIMENTOS 50%		E - DESCUENTO LIBRANZA BAYPORT
5551	EMBARGO EJECUTIVO VALOR - SALDO		E - DESCUENTO LIBRANZA CORBANCA - ITAU
5552	EMBARGO EJECUTIVO %		E - DESCUENTO LIBRANZA COOMINGOP
5553	EMBARGO EJECUTIVO % - SALDO		E - DESCUENTO LIBRANZA COOMINOBRAS
6100	DESCUENTO LIBRANZA BANCO AGRARIO		E - DESCUENTO LIBRANZA COOMEBEF
6101	DESCUENTO LIBRANZA BANCO AV VILLAS		E - COOP. SOLIDARIZAR
6102	DESCUENTO LIBRANZA BANCO BOGOTA		E - DESCUENTO LIBRANZA COOPSERP
6104	DESCUENTO LIBRANZA BANCO DAVIVIENDA		E - DESCUENTO SINTBAUARIV
6105	DESCUENTO LIBRANZA BANCO OCCIDENTE		E - DESCUENTO SINDICATO SUNET
6106	DESCUENTO LIBRANZA BANCO POPULAR		E - DESCUENTO LIBRANZA COASMEDAS
6107	DESCUENTO LIBRANZA BAYPORT		E - DESCUENTO EMI MEDICINA INTEGRAL
6108	DESCUENTO LIBRANZA CORBANCA - ITAU		E - REAJUSTE VACACIONES DISFRUTE
6109	DESCUENTO LIBRANZA COMPENSAR		
6110	DESCUENTO LIBRANZA COOMINGOP		TOTAL GENERAL
6111	DESCUENTO LIBRANZA COOMINOBRAS		VALOR NETO
6112	DESCUENTO LIBRANZA COOMEBEF		
6113	COOP. SOLIDARIZAR		
6114	DESCUENTO LIBRANZA COOPSERP		
6115	DESCUENTO SINTBAUARIV		
6122	DESCUENTO SINDICATO SUNET		
6123	DESCUENTO LIBRANZA COASMEDAS		
6200	DESCUENTO EMI MEDICINA		
6201	DESCUENTO EMI MEDICINA INTEGRAL		
6300	DESCUENTO JARDINES DEL APOGEO		
8506	REAJUSTE VACACIONES DISFRUTE		
	TOTAL GENERAL		
	VALOR NETO		

Durante el desarrollo de la auditoria se evalúa en sitio la operación del Software KACTUS para cada uno de los módulos que intervienen en la gestión de liquidación y pago de la nómina. Dentro de las evidencias recaudadas se tiene las carpetas de archivos identificadas con el nombre del proceso verificado así:

Bonificación de Servicios Prestados: Para el periodo de auditoría de enero a diciembre de 2022, se aplica lo dispuesto en el Decreto 473 de marzo 20 de 2022 y de enero a junio de 2023 lo ordenado el Decreto 0905 del 02 de junio de 2023, para el reconocimiento y pago del derecho que corresponde a quince (15) días calendario del salario básico mensual a cada uno de los empleados que conforman la planta de personal.

Se evidencia y verifica en ocho (8) archivos las imágenes de registro digital que permiten mostrar en el programa la gestión. Se verifica el cálculo matemático que se realiza por intermedio del software de cada uno de los servidores que tienen derecho al reconocimiento de este beneficio.

Liquidación de Nómina: Se evidencia y verifica cuatro (4) sabanas en Excel correspondientes a la liquidación de los meses de mayo, junio, julio, noviembre y diciembre de 2022 y de los meses de abril, mayo, julio de 2023. Lo anterior permite verificar cada uno de los resultados de los informes mensuales, teniendo en cuenta la evidencia aportada. De igual manera, se pudo verificar los porcentajes de ley vigentes para cada mes y del año auditados, para los cálculos de cada uno de



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Código: 150,19,15-8

PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Versión: 08

PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO

Fecha: 25/10/2022

Página 41 de 57

los conceptos por devengado parametrizados con forme a la normatividad laboral actual, para cada periodo liquidado y de las provisiones de ley sobre la nómina y cálculo de aportes parafiscales, ARL, RTE, FTE, salarios, descuentos por libranza, entre otras varias.

UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS V. NE: 900490473							
REPORTES DE NOMINA							
Resumen de Precedencia por Concepto							
De 01/12/2022 Al 31/12/2022							
CODIGO	CONCEPTO	DEVENGADO	DESCUENTOS	Rubro	CONCEPTO	DEVENGADO	
1000	ASIGNACION BASICA MENSUAL	3.264.537.962		A.01.01.01.001.001	SUELDO BASICO	3.260.526.506	
1000	SUELDO POR ENCARGOS	14.700.332		A.03.01.01.001.000	SALARIO DE TRANSPORTE	157.572	
1040	AUXILIO DE TRANSPORTE LEGAL	117.172		A.01.01.01.001.004	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	72.749	
1080	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	72.749		A.03.04.02.012.000	INCAPACIDADES (IND DE PENSIONES)	13.074.841	
1100	INCAPACIDAD GENERAL EMPRESA	12.511.971		A.03.04.02.012.002	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (IND DE PENSIONES)	2.466.572	
1103	INCAPACIDAD ENFERMEDAD GENERAL EPI	15.794.137		A.01.01.03.001.005	SUELDO DE VACACIONES	240.801.478	
1104	ATE INCAPACIDAD ACCIDENTE TRABAJO	4.944.053		A.01.01.01.001.010	PRIMA DE VACACIONES	121.223.977	
1105	LMA LICENCIA DE MATERNIDAD	1.228.147		A.01.01.03.001.003	BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION	23.299.663	
1126	LPE LICENCIA DE PATERNIDAD	1.236.205		A.01.01.03.001.007	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	206.584.981	
1535	PRIMA DE NAVIDAD	1.525.110		A.01.01.03.016	PRIMA DE COORDINACION	24.060.062	
1536	SUELDO DE VACACIONES	240.801.478		A.01.01.01.001.009	PRIMA TECNICA SALARIAL	5.337.485	
1537	PRIMA DE VACACIONES	121.223.977		A.03.01.01.002	PRIMA TECNICA NO SALARIAL	24.536.795	
1538	BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION	23.299.663		A.01.01.03.010	BONIFICACION DE DIRECCION	31.802.510	
1540	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	206.584.981			PRIMA DE NAVIDAD		
1541	PRIMA DE COORDINACION	24.060.062			E. APORTE OBLIGATORIO A SALUD	1.525.110	
1542	BONIFICACION DE DIRECCION	31.802.510			E. APORTE OBLIGATORIO A PENSION		
2001	PRIMA TECNICA SALARIAL	5.337.485			E. FONDO SOLIDARIDAD PENSIONAL		
2002	PRIMA TECNICA NO SALARIAL	24.536.795			E. APOY. APORTE VOLUNTARIO		
4701	REINTEGRO APORTA PENSION	624.107			E. APOY. CUENTA A.F.C.		
4702	REINTEGRO FONDO SOLID. PENSIONAL	223.815			E. RETENCION FUENTE SALARIOS		
5000	APORTE OBLIGATORIO A SALUD	146.344.752			E. EMBARGOS		
5001	APORTE OBLIGATORIO A PENSION	144.431.791			E. DESCUENTO LIBRANZA BANCO AGRIARIO		
5002	FONDO SOLIDARIDAD PENSIONAL	21.209.660			E. DESCUENTO LIBRANZA BANCO AV. VILLAS		
5003	FONDO SUBSISTENCIA PENSIONAL	32.000			E. DESCUENTO LIBRANZA BANCO BOGOTA		
5201	APY. APORTE VOLUNTARIO	1.508.800			E. DESCUENTO LIBRANZA BANCO DAVIVIENDA		
5202	AMORGO CUENTA A.F.C.	32.033.313			E. DESCUENTO LIBRANZA BANCO OCCIDENTE		
5300	RETENCION FUENTE SALARIOS	136.872.000			E. DESCUENTO LIBRANZA BANCO POPULAR		
5500	EMBARGO ALIMENTOS VALOR	216.725			E. DESCUENTO LIBRANZA BAYREIT		
5502	EMBARGO ALIMENTOS %	1.145.808			E. DESCUENTO LIBRANZA COBRANCA - ITAU		
5504	EMBARGO ALIMENTOS SOB.	1.233.029			E. DESCUENTO LIBRANZA CODMINDIBRAS		
5511	EMBARGO EJECUTIVO VALOR SALIDO	964.952			E. DESCUENTO LIBRANZA CODMINDIBRAS		
5512	EMBARGO EJECUTIVO %	912.510			E. DESCUENTO LIBRANZA CODMIBEF		
5513	EMBARGO EJECUTIVO % SALIDO	4.260.223			E. COPOP SOLIDARIZAR		
6100	DESCUENTO LIBRANZA BANCO AGRIARIO	28.130.342			E. DESCUENTO LIBRANZA CODPREP		
6101	DESCUENTO LIBRANZA BANCO AV. VILLAS	3.260.223			E. DESCUENTO SIN TRAJE UARIV		
6102	DESCUENTO LIBRANZA BANCO BOGOTA	44.710.821			E. DESCUENTO LIBRANZA CAFAMAZ		
6104	DESCUENTO LIBRANZA BANCO DANVIVINDA	40.934.000			E. DESCUENTO LIBRANZA JURISCORP		
6105	DESCUENTO LIBRANZA BANCO OCCIDENTE	105.211.770			E. DESCUENTO SINDICATO SUNET		
6106	DESCUENTO LIBRANZA BANCO POPULAR	23.325.622			E. DESCUENTO EMERMEDECA		
6107	DESCUENTO LIBRANZA BAYREIT	2.080.421			E. DESCUENTO EMI MEDICINA INTEGRAL		
6108	DESCUENTO LIBRANZA COBRANCA - ITAU	531.146			E. DESCUENTO JARDINES DE LA POSEID.		
6109	DESCUENTO LIBRANZA CODMINDIBRAS	18.772.660			E. REALUOTE PRIMA DE NAVIDAD		
6111	DESCUENTO LIBRANZA CODMINDIBRAS	1.209.973					
6112	DESCUENTO LIBRANZA CODMIBEF	4.041.242					
6113	COPOP SOLIDARIZAR	15.292.930					
6114	DESCUENTO LIBRANZA CODPREP	22.116.211					
6115	DESCUENTO SIN TRAJE UARIV	30.691.776					
6117	DESCUENTO LIBRANZA CAFAMAZ	263.696					
6121	DESCUENTO LIBRANZA JURISCORP	1.148.400					
6122	DESCUENTO SINDICATO SUNET	27.960					
6200	DESCUENTO EMERMEDECA	639.400					
6201	DESCUENTO EMI MEDICINA INTEGRAL	2.140.241					
6300	DESCUENTO JARDINES DE LA POSEID.	693.800					
8535	REALUOTE PRIMA DE NAVIDAD	264.962					
	TOTAL GENERAL	3.943.089.432	845.621.905				
	VALOR NETO		3.097.467.527				

Novedades: En la información aportada por el grupo auditado se evidencia en este concepto la relación de pago de vacaciones, incapacidades generales por enfermedad general y por accidentes de trabajo (tiempo mínimo 2 días y superiores a 3 días), incapacidades por ARL, licencias de maternidad, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, permisos sindicales, permisos remunerados (calamidad doméstica), liquidación definitiva prestaciones sociales por retiro voluntario y/o libre nombramiento y remoción, descuentos y reintegros por menor o mayor valor aplicado en la nómina del mes en que se realizó, en donde se identifica a que empleado de la UARIV corresponde.

Planta de personal: Teniendo en cuenta la Resolución 01579 del 28 de junio de 2021, por la cual se hace la distribución de cargos en la planta Global Unidad para las Víctimas, publicada en la página web institucional, se estipula la totalidad de cargos autorizados para la Entidad. Allí se evidencia que se autoriza una planta de personal de 857 servidores, de los cuales a la fecha a junio 30 de 2023 se encuentran vinculados 751.

Al examinar con criterio auditor las situaciones administrativas que tienen relación con las novedades de incapacidades, se tiene lo siguiente:

El auditado hace entrega, como evidencia, las incapacidades por cobrar una relación detallada. El valor identificado, de acuerdo con la información recibida por el proceso y los encargados de su



verificación, análisis, control y trámite de recuperación, que están pendientes por cobrar a las EPS y a favor la entidad es la siguiente relación:


ENERO A JUNIO 2022	
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	VALOR INCAPACIDADES
ALIANSA SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	632.987,00
ARL POSITIVA	4.083.354,00
COMPENSAR ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	1.184.610,00
COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.	-
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD FAMI SANAR LIMITADA	8.736.426,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.	52.305.981,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SERVICIO OCCIDENTAL DE	1.021.202,00
EPS MEDIMAS	605.888,00
EPS-SURA	5.326.151,00
NUEVA EPS S.A - NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD N	3.626.949,00
SALUD TOTAL S.A. ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	14.386.400,00
VALOR TOTAL INCAPACIDADES	91.909.948,00
JULIO A DICIEMBRE 2022	
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	VALOR INCAPACIDADES
ALIANSA SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	353.382,00
ARL POSITIVA	1.413.901,00
COMPENSAR ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	8.008.481,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD FAMI SANAR LIMITADA	4.160.882,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.	20.636.712,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SERVICIO OCCIDENTAL DE	311.982,00
EPS MEDIMAS	-
EPS-SURA	3.809.573,00
NUEVA EPS S.A - NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD N	23.122.309,00
SALUD TOTAL S.A. ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	17.581.195,00
VALOR TOTAL INCAPACIDADES	79.398.417,00
ENERO A JUNIO 2023	
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	VALOR INCAPACIDADES
ALIANSA SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	2.866.810,00
ARL POSITIVA	14.577.366,00
COMPENSAR ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	42.075.266,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD FAMI SANAR LIMITADA	10.749.142,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.	138.047.541,00
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SERVICIO OCCIDENTAL DE	1.890.715,00
EPS MEDIMAS	72.893,00
EPS-SURA	51.844.787,00
NUEVA EPS S.A - NUEVA EMPRESA PROMOTORA DE SALUD N	18.792.600,00
SALUD TOTAL S.A. ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	8.812.587,00
VALOR TOTAL INCAPACIDADES	289.729.707,00

El Decreto 1427 de 2022 en su artículo 2.2.3.4.3 dispone el mandato del pago de prestaciones económicas así:

Artículo 2.2.3.4.3 Pago de prestaciones económicas. La revisión y liquidación de las solicitudes de reconocimiento de prestaciones económicas se efectuará por la entidad promotora de salud o entidad adaptada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el aportante, o del interesado en los eventos de licencia de maternidad por extensión.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la entidad promotora de salud o la entidad adaptada efectuará el pago de las prestaciones que haya autorizado, directamente al aportante, o al interesado, según corresponda, mediante transferencia electrónica. La EPS o entidad adaptada que no cumpla con el plazo definido para el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas, deberá realizar el reconocimiento y pago de intereses moratorios al aportante, de acuerdo con lo definido en el artículo 4 del Decreto Ley 1281 de 2002.

La entidad promotora de salud o la entidad adaptada enviará comunicación por el medio autorizado por el usuario, informando el monto reconocido y pagado de la respectiva prestación, y podrá verificar por cualquier medio que el beneficiario de la prestación económica la haya recibido.

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 43 de 57

De presentarse incumplimiento del pago de las prestaciones económicas por parte de la EPS entidad adaptada, el aportante deberá informar a la Superintendencia Nacional de Salud, para que, de acuerdo con sus competencias, esta entidad adelante las acciones a que hubiere lugar.

Parágrafo. Los aportantes no podrán deducir de las cotizaciones en salud los valores correspondientes a incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad o paternidad.

De lo anterior se evidencia una debilidad del sistema de control interno relacionado con el recobro de las incapacidades de origen común, en consecuencia, aplicando la norma coitada, la entidad prestadora debería pagar los intereses correspondientes y ser reportada el ente de control.


DEBILIDAD 5

Debilidad del sistema de control interno por recobro de incapacidades de origen general. El Equipo Auditor evidencia que las entidades responsables del pago de las incapacidades de origen general adeudan a la entidad dineros originados en el recobro de estas. Dineros que deberían estar dentro de las arcas institucionales, del pago de los intereses y del reporte al ente de control. Lo anterior no está conforme con lo dispuesto en el artículo 2.2.3.4.3 del Decreto 1427 de 2022 y lo dispuesto en los literales a), f) y g) del artículo 2º; literales a) y e) del artículo 3º; literal e) del artículo 4º de la Ley 87 de 1993. Una potencial causa puede ser el desconocimiento normativo relacionado con el tema y los riesgos es mora en el pago de las acreencias en favor de la Entidad y potencial incumplimiento normativo.

La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 5/12/2023 4:27 p. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha recibido ninguna comunicación de la líder auditada y, por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.


5.8 ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN RELACIÓN CON LA CARRERA ADMINISTRATIVA

El Equipo Auditor de la Oficina de Control Interno verifica los relacionado con la Resolución 01002 del 2 de octubre de 2020, Manual de Funciones y de Competencias Laborales. Este manual se aporta a la CNSC como soporte para la aplicación de la oferta pública de empleo (OPEC) en el concurso de méritos de la UARIV.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 44 de 57

Durante el proceso auditor se verifica que la Entidad realiza ajustes al manual en los siguientes momentos:


- a) Resolución 00297 de 28 de febrero de 2022: “Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas”. Para el empleo denominado Profesional Especializado 2028 grado 21 de Talento Humano se modificó NBC con respecto a la Resolución 01002 del 2 de octubre de 2020 – Manual de Funciones.
- b) Resolución 00562 de 30 de marzo de 2022 – Corrección Manual de Funciones- “Por la cual se corrige un error formal en la Resolución 1002 de 2020” “se identificó un error en la transcripción de requisitos de experiencia para el empleo de Profesional Universitario código 2044 grado 09 asignado al Grupo de Enfoque Psicosocial en el sentido de exigir un tiempo de experiencia superior al correspondiente para el grado referido.”. Para el empleo denominado Profesional universitario código 2044 grado 09 para el proceso de Enfoque Psicosocial en el cual se disminuyó el requisito de experiencia profesional relacionada a 24 meses con respecto a la Resolución 01002 del 2 de octubre de 2020 – Manual de Funciones que exigía 30 meses.
- c) Resolución 02113 de 13 de junio de 2022 – Modificación Manual de Funciones – “Por la cual se hacen unas modificaciones formales en la Resolución 1002 de 2020”. para el empleo denominado Profesional Especializado código 2028 grado 21 del Proceso Fondo de Reparación a las Víctimas en el sentido de exigir 34 meses de experiencia profesional relacionada, con respecto a la Resolución 01002 del 2 de octubre de 2020 – Manual de Funciones que exigía 43 meses. Así mismo, para el empleo denominado Profesional Especializado código 2028 grado 13 del Proceso Fondo de Reparación a las Víctimas, en el sentido de exigir 34 meses de experiencia profesional relacionada con respecto a la Resolución 01002 del 2 de octubre de 2020 – Manual de Funciones que exigía 10 meses, de igual manera, para el empleo denominado Profesional Especializado código 2044 grado 11 del Proceso Dirección de Registro y Gestión de la Información, en el sentido de exigir 30 meses de experiencia profesional relacionada con respecto a la Resolución 01002 del 2 de octubre de 2020 – Manual de Funciones que exigía 34 meses, adicional a esto, se eliminó requisito de Título de postgrado en modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.
- d) Resolución 04856 del 19 de diciembre de 2022 – Modificación Manual de Funciones – “ampliar nuevamente los NBC del empleo de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21 con funciones de seguridad y salud en el trabajo; además analizando las fichas de empleo del Grupo de Gestión Administrativa y Documental, se considera conveniente

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 45 de 57


dividir las funciones asignadas al empleo de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 24.” para el empleo denominado Profesional Especializado código 2028 grado 21 del Proceso de Gestión de Talento Humano, se tiene en cuenta nuevamente los requisitos exigidos del manual establecido en la Resolución 01002 del 2 de octubre de 2020 – Manual de Funciones. Por otra parte, para el empleo denominado Profesional Especializado código 2028 grado 24 en el cual se modificó el propósito principal.

Aplicando los principios de la auditoria respecto del análisis documental, el Equipo Auditor evidencia en la revisión de la distribución de los cargos de la planta global de la UARIV, que entre la Resolución 01003 del 2 de octubre de 2020 Distribución Cargos Planta Global y de la cual fue el insumo enviado a la CNSC para el concurso de méritos frente a la Resolución 04857 del 19 de diciembre de 2022- Distribución Cargos Planta Global, hay diferencias tales como:

- 1- Para el Grupo de Cooperación Internacional y Alianzas estratégicas del empleo Profesional especializado Código 2028, grado 21:
En la Resolución del 2020 – no tenía este cargo
En la Resolución del 2022 – tiene este cargo.
 - 2- Para la Subdirección General, el empleo profesional universitario Código 2044 grado 11.
En la Resolución del 2020 – tenía este cargo
En la Resolución del 2022 – no tiene este cargo
 - 3- En la Resolución del 2020 existía el grupo de Enfoque Diferencial y de Género, se observa que para la Resolución del 2022 ya no se encuentra este proceso, sin embargo, se crea en el 2022 el grupo de fortalecimiento estratégico a emprendimientos de víctimas con un total de 7 cargos.
 - 4- Para la Dirección de Gestión Social y Humanitaria, del empleo Profesional especializado Código 2028 grado 13.
En la Resolución del 2020 – no tenía este cargo
En la Resolución del 2022 – tiene este cargo
 - 5- Para la Dirección de Reparación del empleo Profesional especializado Código 2028, grado 24.
En la Resolución del 2020 - tenía este cargo
En la Resolución del 2022 – no tiene este cargo
- El empleo profesional universitario Código 2044 grado 9
Resolución del 2020 – tenía este cargo
Resolución del 2022 – tiene 2 cargos

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 46 de 57

- 6- Para el grupo de Retornos y Reubicaciones del empleo Profesional especializado Código 2028, grado 21.
 En la Resolución del 2020 – tenía 2 cargos
 En la Resolución del 2022 – tiene 3 cargos
- 7- Para la Subdirección de Reparación Individual, el empleo profesional universitario Código 2044 grado 11.
 En la Resolución del 2020 – tenía 6 cargos
 En la Resolución del 2022 – tiene 7 cargos
- 8- Para Subdirección de Reparación Colectiva del empleo Profesional especializado Código 2028, grado 21.
 En la Resolución del 2020 – tenía 1 cargo
 En la Resolución del 2022 – no tiene este cargo
- 9- Para la Dirección de Registro y Gestión de la Información el empleo profesional universitario Código 2044 grado 9.
 En la Resolución del 2020 – tenía 1 cargo
 En la Resolución del 2022 – tiene 2 cargos
- 10-Para la Subdirección de Valoración y Registro el empleo profesional universitario Código 2044 grado 9
 En la Resolución del 2020 – tenía 3 cargos
 En la Resolución del 2022 – tiene 2 cargos
- 11-Para la Dirección de Asuntos Étnicos el empleo profesional universitario Código 2044 grado 11.
 En la Resolución del 2020 – tenía 2 cargos
 En la Resolución del 2022 – tiene 3 cargos
- 12-Para el grupo de Pueblos y Comunidades Indígenas del empleo Profesional especializado Código 2028, grado 24.
 En la Resolución del 2020 – tenía 1 cargo
 En la Resolución del 2022 – tiene 2 cargos
- 13-Para la Dirección Territorial Central del empleo Profesional especializado Código 2028, grado 21.
 En la Resolución del 2020 – tenía 2 cargos

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 47 de 57

En la Resolución del 2022 – tiene 1 cargo
 El empleo profesional universitario Código 2044 grado 11.
 En la Resolución del 2020 – tenía 18 cargos
 En la Resolución del 2022 – tiene 19 cargos

14-El empleo profesional universitario Código 2044 grado 9
 En la Resolución del 2020 – tenía 10 cargos
 En la Resolución del 2022 – tiene 9 cargos


Estas situaciones conllevan al análisis del Equipo Auditor. Lo primero relacionado con el retiro del requisito del título de especialista en la Resolución 02113 de 13 de junio de 2022. La modificación del propósito principal para el Profesional Especializado código 2028 grado 24 y los retiros de cargos. Al respecto es importante tener presente que los empleos y cargos ofertados en la OPEC no pueden ser modificados, dado que ello implica el cambio de condiciones para los aspirantes.

El Departamento Administrativo de la Función Pública a través de circular conjunta 074 de 21 de octubre de 2009 suscrita entre la PGN y la CNSC indica “...que las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles.”

Frente a esta temática, es necesario que en una revisión especial se determine si alguno de los cambios implico algún tipo de modificación a la oferta pública de empleos. Lo que si se evidencia es la ausencia de rigor en los temas relacionados con los manuales de funciones. Si bien la planta puede ser global o semiglobal y flexible, ello no implica necesariamente que no se tenga un nivel de madurez en su construcción, basada en el principio de la planeación.


Por otra parte, la Oficina de Control Interno por intermedio de su Equipo Auditor no se puede pronunciar sobre otras situaciones que eran de interés dentro del proceso auditor, dado que la información abajo relacionada fue solicitada a través de correo electrónico dirigido a la coordinadora del Grupo de Gestión de Talento Humano el viernes 27 de octubre de 2023 3:21 p. m, y el cual fue reiterado el viernes 10 de noviembre de 2023 10:51 a. m, en que se haya allegado respuesta.

La Coordinadora de Talento Humano solicitó mediante correo electrónico el martes 14 de noviembre de 2023 5:21 p. m la ampliación del plazo para el día posterior es decir para el 15 de noviembre de 2023, por tal razón se le concedió este nuevo plazo. Sin embargo, a la fecha de revisión, 5 de diciembre de 2023, no se evidencia respuesta a estas solicitudes.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 48 de 57

- i. Gestión realizada ante el Ministerio de Hacienda para la provisión de 8 cargos que se encontraban desfinanciados en el año 2022 y el respectivo acto administrativo interno que dispuso partida presupuestal para esos cargos específicamente.
- ii. Plan de trabajo sobre la formalización del empleo público referenciado en memorando del 6 de septiembre de 2023, en la cual informa que: *“se ha adelantado la revisión de una estrategia de formalización de contratistas que han venido prestando sus servicios a la Entidad de manera regular y cuyas obligaciones contractuales tienen vocación de permanencia funcional. Estas acciones se adelantan luego de recibir retroalimentación por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública en el mes de mayo. En consecuencia, fueron revisados varios escenarios para la eventual formalización a través del uso de recursos de inversión, así como la conformación de una planta temporal para orientar por esta vía la vinculación de personas que desarrollan funciones con vocación transitoria o temporal. Todo lo anterior, conforme con los lineamientos de la Función Pública y en el marco de lo dispuesto en el recientemente expedido decreto 444 de 2023 “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación”.*
- iii. Comunicación en la cual se le informa a la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre las vacantes definitivas en calidad de pre-pensionados mediante el proceso de selección abierta o de ascenso. Según la circular No. 20191000000137 de la CNCS se estableció dos situaciones para determinar lista de elegibles quedando así:
 - a) “si el servidor público provisional reportado en calidad de pre pensionado ya causó el derecho a pensión de jubilación, la Entidad deberá desmarcar dicha condición especial en la OPEC, en consecuencia, se aplicará lo contemplado en el artículo 31 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la ley 1960 de 2019, es decir, para estos cargos la vigencia de las listas de elegibles será de dos (2 años).
 - b) si el servidor público provisional reportado en calidad de pre pensionado no ha causado el derecho a pensión de jubilación, se deberá aplicar lo contemplado en el párrafo 2 del artículo 263 de la ley 1955 de 2019, es decir, para estos cargos la vigencia de las listas de elegibles será de tres (3 años).
- IV. Documentos de las gestiones realizadas durante el año 2023 con la CNCS y con la Fundación Universitaria del Área Andina sobre el concurso de méritos de la UARIV.

Lo anterior es una debilidad del sistema de control interno por cuanto siniestra el riesgo de entregada información, lo cual no cumple con los lineamientos de la Dirección General en la Carta de Compromiso y lo dispuesto en el Decreto 403 de 2022 en su artículo 151, concordante con lo ordenado en la Ley 87 de 1993 en su artículo 2° literal e), artículo 3° literal c) y artículo 4° literal i).

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 49 de 57

DEBILIDAD 6

Debilidad del sistema de control interno por planeación y remisión de información documentada en relación con la carrera administrativa. Se evidencia que el auditado no dio respuesta a los requerimientos de la Oficina de Control Interno impidiendo realizar la gestión auditora en temas de carrera administrativa y administración de personal. Lo anterior no está conforme con lo cual no cumple con los lineamientos de la Dirección General en la Carta de Compromiso y lo dispuesto en el Decreto 403 de 2022 en su artículo 151, concordante con lo ordenado en la Ley 87 de 1993 en su artículo 2° literal e), artículo 3° literal c) y artículo 4° literal i). Una posible causa de este hecho es la ausencia de conciencia respecto de las funciones de evaluación que constitucional y legalmente realiza la Oficina de Control Interno o por el desconocimiento normativo. Lo anterior genera dos riesgos, el principal en cuanto imposibilita realizar la auditoria en la forma como estaba programada y la segunda de tipo individual, las acciones administrativas de que da cuenta el Decreto 403 de 2020


La Oficina de Control Interno remitió esta debilidad del sistema de Control Interno a la líder del proceso doctora Alejandra Forero Quintero alejandra.forero@unidadvictimas.gov.co mediante correo electrónico del martes 5/12/2023 4:27 p. m., otorgando un plazo para que se pronunciara sobre la debilidad comunicada. Al 15 de diciembre de 2023 la Oficina de Control Interno no ha recibido ninguna comunicación de la líder auditada y, por lo tanto, las debilidades comunicadas quedan en firme y hacen parte de este informe final.

6. DEBILIDADES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO IDENTIFICADAS DURANTE EL EJERCICIO AUDITOR

A partir de lo evidenciado en el proceso auditor y cotejado ello con los marcos normativos, administrativos y de gestión, el Equipo Auditor considera que las siguientes situaciones son constitutivas de debilidades (hallazgos) del modelo de control interno y resultado, por lo tanto, deben ser objeto de acciones correctivas por parte del líder con el fin de subsanarlas.

Debilidad No. 1

El Equipo Auditor al evaluar los anteriores elementos de control del Sistema de Control Interno; asociados a las etapas de Identificación, Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, implementación y seguimiento; se evidencia que 6 de 22 áreas y 6 de 20 Direcciones Territoriales, las cuales tienen interacción con 19 de procesos del Sistema Integrado de Gestión y complementariedad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se evidencia baja cobertura respecto a la identificación de necesidades; lo anterior porque no se constató a nivel de certeza auditora la existencia de mecanismos para *Informar a las áreas sobre*


 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 50 de 57

los ejes y temáticas seleccionadas y que se incluirán en el plan institucional de capacitación; los temas no están tipificados por los niveles estratégicos y operativos; en el fortalecimiento de las competencias de los servidores público, no se evidencia la alineación de los ejes y contenidos temáticos con la políticas de gestión y desempeño institucional del MIPGY finalmente se carece de certeza respecto de los controles y mecanismos para el seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación.

Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2° literales a), b) y f), 4° literal i) y 6° de la Ley 87 de 1993; Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, Artículo 2.2.23.1. Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno y el Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, que en su Artículo 8°. Modifica el artículo 2.2.21.3.1 del Decreto 1083 de 2015, relacionado con el Sistema Institucional de Control Interno; artículo 36 de la Ley 909 de 2004 donde señala los objetivos de la capacitación “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias (...)”; Decreto 1083 de 2015 en sus artículos 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia (...); artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 que contempla “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado (...)”. así mismo; el Decreto 1499 de 2017 numeral 3ª. Dimensión 1: Talento Humano, 1.2 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el 1.3 Política de Integridad de acuerdo con lo establecido en el MIPG; la norma ISO 9001:2015, capítulo 7, apoyo, numeral 7.2 competencia.

Debilidad No. 2

Esta situación evidencia debilidad en la gestión del Grupo Gestión de Talento Humano del Proceso Gestión de Talento Humano referente al avance y ejecución del total de actividades (indicadores) programadas en su plan de acción para la vigencia 2022. Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2° literales b) y d), 4° literal c), i) y j) y 6° de la Ley 87 de 1993 y la Ley 152 de 1994 artículo 3° literal k). Decreto 1449 de 2017 en el Plan Operativo de MIPG numeral 4.1. El Equipo Auditor establece como potenciales causas falta de conocimiento en la planeación apropiada de la programación de las metas a determinar en cada actividad (indicador), teniendo como referencia una línea base tomada de los resultados obtenidos en las vigencias anteriores, que permita la realización adecuada en el diseño y seguimiento de tableros de control que fortalezca el

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 51 de 57


conocimiento en modelos de control gerencial. Lo anterior aumenta el riesgo en el incumplimiento de los objetivos institucionales.

Debilidad No. 3

Esta situación evidencia debilidad en la gestión del Grupo Gestión de Talento Humano del Proceso Gestión de Talento Humano en la planeación y organización de temas relevantes relacionados con las actividades de bienestar social e incentivos, toda vez que no existen soportes referente a la elaboración del cronograma de la vigencia 2022 donde especifique la programación de las actividades a realizar de acuerdo con los 5 ejes temáticos propuestos por el DAFP, en lo que respecta al primer semestre de 2023 se observa una matriz donde se van registrando mensualmente (a partir del mes de febrero) las actividades que se van ejecutando, lo cual no corresponde a un ejercicio de planeación adecuada. De igual manera, dentro de actividades que se efectuaron en el año 2022 y primer semestre de 2023 no se tiene en cuenta 2 de los 5 ejes temáticos referentes a alianzas interinstitucionales y transformación digital. Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2° literales b) c) d), e) y h) 4° literal c), i) y j) y 6° de la Ley 87 de 1993, artículos 13, 14, 18, 19, 20 y 21 del Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1449 de 2017 en el Manual Operativo de MIPG dimensión 1, numeral 1.2, etapas 1 y 3. El Equipo Auditor establece como potenciales causas falta de conocimiento en la planeación, organización y elaboración apropiada del cronograma de actividades de bienestar social e incentivos (de acuerdo con los 5 ejes temáticos), estableciendo con antelación la programación de las actividades y los periodos de tiempo en las cuales se van a ejecutar. Lo anterior aumenta el riesgo en el incumplimiento de los objetivos institucionales.

Debilidad No. 4

Se evidencia debilidad en la gestión del Grupo Gestión de Talento Humano GGTH del Proceso Gestión de Talento Humano en la implementación de las rutas de creación de valor de la política de gestión estratégica del talento humano, en razón a que carece de la presentación de soportes e información por parte del GGTH respecto a la realización de actividades relevantes que le aportan beneficio físico y mental a los funcionarios de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, respecto a las temáticas que determina el modelo integrado de planeación y gestión MIPG en la ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos, tales como: teletrabajo, ambiente físico, mejoramiento individual, gerencia pública, desarrollo de competencia, trabajo en equipo, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, cambio cultural, gestión de conflicto y clima organizacional. Sumado a lo anterior, en esta última temática, a pesar de la aplicación de la encuesta de clima laboral 2023, dentro de los soportes remitidos por el proceso auditado, no se observa información y evidencias que solicitó el equipo auditor acerca de las acciones realizadas por el GGTH sobre el

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 52 de 57

resultado de las dependencias que muestran porcentajes bajos. Esta situación no está conforme con lo dispuesto en los artículos 2° literales b) c) d), e) y h), 4° literal c), i) y j) y 6° de la Ley 87 de 1993, artículos 13, 14, 18, 19, 20 y 21 del Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1449 de 2017 en el Manual Operativo de MIPG dimensión 1, numeral 1.2 etapa 3. El Equipo Auditor establece como potenciales causas falta de conocimiento del manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, así como la aplicación adecuada de las rutas de creación de valor consignadas en la política de gestión estratégica del talento humano. Lo anterior aumenta el riesgo en el incumplimiento de los objetivos institucionales.


Debilidad No. 5

Debilidad del sistema de control interno por recobro de incapacidades de origen general. El Equipo Auditor evidencia que las entidades responsables del pago de las incapacidades de origen general adeudan a la entidad dineros originados en el recobro de estas. Dineros que deberían estar dentro de las arcas institucionales, del pago de los intereses y del reporte al ente de control. Lo anterior no está conforme con lo dispuesto en el artículo 2.2.3.4.3 del Decreto 1427 de 2022 y lo dispuesto en los literales a), f) y g) del artículo 2°; literales a) y e) del artículo 3°; literal e) del artículo 4° de la Ley 87 de 1993. Una potencial causa puede ser el desconocimiento normativo relacionado con el tema y los riesgos es mora en el pago de las acreencias en favor de la Entidad y potencial incumplimiento normativo.

Debilidad No. 6

Debilidad del sistema de control interno por planeación y remisión de información documentada en relación con la carrera administrativa. Se evidencia que el auditado no dio respuesta a los requerimientos de la Oficina de Control Interno impidiendo realizar la gestión auditora en temas de carrera administrativa y administración de personal. Lo anterior no está conforme con lo cual no cumple con los lineamientos de la Dirección General en la Carta de Compromiso y lo dispuesto en el Decreto 403 de 2022 en su artículo 151, concordante con lo ordenado en la Ley 87 de 1993 en su artículo 2° literal e), artículo 3° literal c) y artículo 4° literal i). Una posible causa de este hecho es la ausencia de conciencia respecto de las funciones de evaluación que constitucional y legalmente realiza la Oficina de Control Interno o por el desconocimiento normativo. Lo anterior genera dos riesgos, el principal en cuanto imposibilita realizar la auditoria en la forma como estaba programada y la segunda de tipo individual, las acciones administrativas de que da cuenta el Decreto 403 de 2020

6.1 OBSERVACIONES

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 53 de 57

Observación por actualización de procedimientos del Proceso de Gestión del Talento Humano. El Equipo Auditor verifica la caracterización del proceso tiene en la actualidad inferior a dos años, que en términos generales se puede considerar con actualizado. En relación con los procedimientos el escenario es diferente; el 23.08% de los procedimientos se encuentran un nivel de actualización inferior a 2,5 años calendario. El 53.85% de los procedimientos esta entre 3 y 5 años calendarios de actualización y el restante 28.03% supera los cinco años. Como quiera que no hay norma positiva que determine la obsolescencia de un procedimiento, lo que sí es la presencia de riesgos que se incrementan en el tiempo, dado que se puede tener procesos que no tengan las más recientes consideraciones legales, los avances tecnológicos utilizados o las doctrinas de cierre que orienten la gestión.

Consecuencia del panorama descrito, el equipo Auditor hace una observación al líder del proceso de Talento Humano en el sentido de realizar una gestión pertinente a mantener actualizados todos los procedimientos que se cobijan la caracterización y con ello minimizar los riesgos de obsolescencia administrativa.

7. ASPECTOS SOBRESALIENTES


El Equipo Auditor ha evidenciado como aspectos positivos del grupo de Gestión de Talento Humano, lo siguiente:

Hay una evolución positiva en el uso de herramientas tecnológicas en lo teniente al reconocimiento y pago de las novedades que tienen injerencia económica. El advenimiento del aplicativo Kactus permite un mejor control sobre las operaciones financieras que en antaño habían sido objeto de tacha por los entes de control interno y externo. En este escenario, el manejo de los servidores del aplicativo en comento es adecuado dada su constante capacitación. Respecto de ese último aspecto y teniendo en consideración los posibles resultados del concurso de mérito para la provisión de cargos en carrera administrativa, genera un desafío al proceso tendiente a conservar el conocimiento y la destreza en el manejo de dicho aplicativo.

Otro aspecto a destacar es la creación del correo institucional informacion.talento.humano@unidadvictimas.gov.co por donde los servidores de la entidad pueden solicitar los servicios del catálogo de ofertas del proceso de talento humano o pueden generar reportes de situaciones administrativas que es necesario sean tramitadas o conocidas por el grupo de gestión de talento humano.

8. RESULTADOS DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.

8.1 Plan de Mejoramiento Auditoría de Gestión

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 54 de 57

En la vigencia 2018 se realiza una auditoria al proceso de Gestión del Talento Humano. En esa oportunidad, la Oficina de Control Interno comunicó 26 debilidades del sistema de control. En la vigencia 2020 se realiza seguimiento y para el año 2022 no había actividades pendientes.

8.2 Plan de Mejoramiento Ente de Control (CGR – AGN)

El Equipo Auditor verifica que en el pretérito la CGR había generado un hallazgo por el aplicativo de la nómina que se utiliza. Al respecto, en la actualidad, la nómina se lleva a través del aplicativo **KACTUS**. La Oficina de Control Interno en cumplimiento de lo dispuesto en las circulares 05 de 2019 y 15 de 2020 de la CGR procedió a retirar por cumplida y efectiva la actividad relacionada con el hallazgo.

Por otra parte, la CGR en la auditoría financiera 2020 generó el hallazgo 3, para el cual, el área cumplió con la actividad y esta se encuentra en fase de análisis de efectividad.

9. RESULTADOS DE LOS LOGROS DE GESTIÓN


El resultado de la gestión del grupo de Gestión de Talento Humano, dentro de la evaluación por dependencias, obtuvo un logro del 8,3/10.00 para la vigencia 2023

10. CONCEPTO DE AUDITORIA

El propósito de la auditoría es evaluar el sistema de control interno del proceso de Gestión de Talento Humano, la aplicación de normas y modelos de gestión efectivos y la valoración del sistema de control interno que actualmente aplica en su quehacer cotidiano. Para cumplir el propósito, se examinaron los aspectos comunicacionales y de seguimiento a las acciones de control que se deben realizar de conformidad con la naturaleza del proceso. Producto de esta actividad auditora, el Equipo Auditor de la Oficina de Control Interno emite el siguiente concepto de auditoría.

El sistema de control interno de cualquier proceso inicia con la caracterización y procedimientos asociados que permitan operacionalizar las actividades que conducen al cumplimiento de las funciones constitucionales y legales del proceso de talento humano. Teniendo esto en vista, si bien, no se eleva a categoría de debilidad sino se da como una observación, es recomendable que el líder del proceso revise al menos una vez cada dos años la actualización de los instrumentos de trabajo.

Las externalidades (situaciones presentes en el entorno externo del proceso) o las situaciones internas tienen el efecto de variar los procedimientos, ya sea porque una nueva norma llega al normograma, porque aplicaciones tecnológicas generan optimización de actividades o de

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022
		Página 55 de 57

controles, ordenes presupuestales que redundan en el gasto o la forma de su ejecución dentro del desarrollo normal del proceso se pueden presentar, entre otras varias. Son estas las consideraciones que apuntan a la actualización de los procedimientos.


Una arista importante del sistema de control lo constituye el ejercicio adecuado de los controles asociados a los riesgos identificados en los diferentes espectros del proceso (riesgos de gestión, se corrupción, tecnológicos o de SSST). Al respecto el Equipo Auditor evidencia que el proceso esta en capacidad de administrar los rasgos identificado mediante el uso de metodologías reconocidas, aspecto que potenciándolo más se puede constituir en un escenario de certeza de la primera línea de defensa.

El uso de la tecnología para algunos de los servicios del portafolio es una situación de relevancia por cuanto genera una trazabilidad electrónica que redundan en los adecuados modelos de control, dejando atrás los controles manuales. En todo caso, aquellos que aún se mantienen con metodologías con 100% de interacción humana deberían seguir la suerte de aquellos sistematizados.

Se encuentran debilidades del sistema de control interno en temas específicos como la capacitación, el desarrollo del plan de acción, el bienestar e incentivos, novedades de nomas asociados al recobre de incapacidades y algunos temas de carrera administrativa, las cuales están detalladas en el numeral 5° de este informe y relacionadas en numeral 6°.

El sistema de control interno no solo se ubica en los controles operacionales, mecanismos, electrónicos o de IA, sino redundan en que esos controles contribuyan de manera significativa en el logro de las metas propuestas para el proceso y para aquellas que tiene la entidad. En este sentido, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta un sistema de control interno que requiere ser reforzado, apuntalado a los objetivos y servicios que tiene definidos. El conocimiento del marco normativo de la gestión del talento humano es una base para la adecuada gestión, pero es necesario que se tenga conocimiento de ordenamientos jurídicos y técnicos que tienen como propósito fomentar el control.

Si bien las situaciones definidas como debilidades del sistema de control interno no presentan consideraciones sino de tipo administrativo, es importante que se fortalezca los temas donde se presentas estas debilidades. En este punto, es prudente consultar las mejores prácticas existentes en el entorno institucional. Por ejemplo, la capacitación tomada como un aspecto estratégico, requiere de un análisis de las necesidades sentidas por la entidad, y de aquellas expresadas por los servidores a fin de construir un plan que logre superar las deficiencias que los entes internos, externos o las recomendaciones de los lideres de los procesos presentan.

 Unidad para las Víctimas	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	Código: 150,19,15-8
	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	Versión: 08
	PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL INTERNO	Fecha: 25/10/2022 Página 56 de 57

La planeación es uno de los principales elementos del control interno, así lo define el decreto único del sector función social, y por ello es necesario un apego a las disposiciones que este ejercicio demanda. Es evidente que durante el desarrollo de los planes se puedan presentar externalidades que requieran de recomponer las acciones, también lo es que se deben realizar los ajustes pertinentes. Los parámetros de logros superiores al 100% de las metas o inferiores a ese guarismo, no son un buen ejercicio de control. En el primer escenario se puede estar adentrando en lo que los entes externos denominan la supraplaneación y el segundo la infraplaneación, aspectos que para ellos son causal de hallazgos administrativos. El ejercicio que se recomienda es mantener una medición constante y solicitar los cambios requeridos a la Oficina Asesora de Planeación, claro está, justificándolos técnicamente.

En términos generales, el sistema de control interno del proceso de gestión del Talento Humano evidencia niveles de efectividad, coherencia y economía. No obstante, no todos los temas relacionados con sistema están al mismo nivel, el impacto del control en la gestión debe ser un elemento de análisis del líder del proceso para superar debilidades puntuales como las identificadas y fortalecer los aspectos que se encamina a un modelo adecuado de control interno. Para ello es importante que se tenga presente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente en la primera dimensión, sin descuidar su articulación con los demás. El talento humano de la entidad tiene un reto inmediato importante relacionado con la potencial desvinculación de personal y el advenimiento de nuevo personal, en este escenario se debe garantizar que las dinámicas operativas, funcionales y misionales no presenten dificultades que siniestren riesgos asociados a los objetivos institucionales.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno a través del Equipo Auditor recomienda a la Dirección General solicitar al Líder del Proceso y otros procesos asociados o responsables de su coadyuvancia la elaboración de un Plan de Mejoramiento del Sistema de Control Interno, donde se incluya el tratamiento a las debilidades evidenciada en este informe.

Cordialmente,



LILIANA MARCELA CRIALES RINCÓN
Auditor Líder



CARLOS ARTURO ORDOÑEZ CASTRO
Jefe Oficina de Control Interno

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	30/04/2014	Se crea formato



Unidad para
las **Víctimas**

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

Código: 150,19,15-8

PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

Versión: 08

**PROCEDIMIENTO AUDITORÍAS INTERNAS AL CONTROL
INTERNO**

Fecha: 25/10/2022

Página **57** de **57**

2	24/02/2015	Se incluye el ítem de número de informe. Se elimina el ítem 4.2 oportunidades de mejora.
3	21/07/2015	Se incluye la opción tipo de informe, con el fin de poder entregar un informe preliminar o final.
4	15/04/2016	Se incluye cuadro elaboró, revisó y aprobó. Se incluyen numerales 4.4 Sobre indicadores, 4.5 Verificación de riesgos y 4.6 verificación de controles Se incluye cuadro responsable de la auditoria
5	05/06/2017	Se modifica formato, se adiciona aprobación Jefe Oficina de Control Interno.
6	Abril /2018	Se modifica formato de acuerdo a nuevos lineamientos del Jefe de la Oficina de Control Interno, se eliminan cuadros en Excel.
7	17/04/2019	Se modifica formato según lineamientos del jefe de la Oficina de Control Interno.
8	28/10/2022	Se actualiza el formato en pie de página con los logos de certificación asociados al sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, ambiental ISO 14001:2015, seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 seguridad de la información ISO 27001:2013.