



APC-COLOMBIA
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional

Código: A-FO-103 - Versión: 04 - Fecha: Marzo 01 de 2017



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No: 20191500006413

MEMORANDO

Bogotá, D.C., 2019-06-27

PARA: CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY
Director Administrativo y Financiero
DE Asesor con funciones de control interno
ASUNTO: Informe auditoría proceso Gestión de Talento Humano

Respetado Dr. Castaño.

De acuerdo con lo establecido en el plan de auditoría para el proceso de Gestión de Talento Humano, me permito remitir el informe final de la auditoría, para la formulación del plan de mejoramiento en el aplicativo Brújula, acorde con lo establecido en el procedimiento C-PR-001 Planes Mejoramiento (Máximo 5 días hábiles siguientes a la entrega del informe).

A continuación se relacionan los hallazgos y las recomendaciones para el mejoramiento.

Hallazgo 1: Incumplimiento legal de la Ley 87 de 1993 Art. 4. Literal g "Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno", al no formular las acciones que permitan eliminar o reducir las causas de los hallazgos o recomendaciones procedentes de auditorías internas o no ejecutar el plan de mejoramiento de acuerdo con lo programado y reportar los avances con evidencias en el aplicativo Brújula, acorde con lo establecido en el procedimiento planes de mejoramiento, Código: C-PR-001, a saber:

Auditoría Talento Humano 2017

"6.7. APC - Colombia invirtió recursos en dos herramientas tecnológicas, con funcionalidades de talento humano que a la fecha de la auditoría no cuenta con la información disponible de las historias laborales y la evaluación de desempeño de los funcionarios.

1. Aplicativo brújula-para la funcionalidad de talento humano (hojas de vida- evaluación de competencias).
2. Portal de servicios SARA-módulo hojas de vida".



13

Auditoría del estado de los encargos en cargos de carrera administrativa a noviembre 19 de 2018. No se evidencian las medidas adoptadas por la Entidad para:

"7.3 Establecer un procedimiento y o controles que permitan prevenir, detectar y eliminar el riesgo por situaciones como las que se presentaron producto de los nombramientos efectuados a través de las resoluciones 464 de 2015 y 023 de 2017".

"7.4 Adelantar las acciones tendientes a corregir las situaciones derivadas de la inexistencia de los actos administrativos que soporten los nombramientos en encargo de las funcionarias Cielo Maribel Chamorro Usamag..."

Auditoría al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018

Se incumple al no ejecutar el plan de mejoramiento de acuerdo con lo programado y reportar los avances con evidencias en el aplicativo Brújula, como es el caso de la acción 5284, que al verificar las evidencias registradas, se encuentra que el procedimiento A PR - 054 - V03 no ha sido actualizado en el aplicativo Brújula, ni socializado al grupo administrativo ni los cuerpos colegiados, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada.

Así mismo con la acción 5286, al verificar las evidencias registradas, se encuentra que no se cumple el compromiso acordado en la mesa de trabajo con funcionarias designadas como supervisoras de aseo y cafetería en relación con el Decreto 1072/2015, de realizar taller para el personal tercerizado, propuesto para la primera semana de mayo de 2019, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada.

Hallazgo 2: Incumplimiento legal de la Circular interna N° 002 de 2017 y Decreto 019 de 2012 Art. 121 al no evidenciarse el trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general por uno o dos días, adelantado por APC – Colombia, las cuales son reconocidas hasta tanto se transcriba la incapacidad por parte de la EPS, o en caso que la incapacidad sea expedida a través de una entidad de medicina prepagada, el médico esté adscrito a la EPS a la cual se encuentre afiliado el (la) servidor(a).

Nombre servidor	Entidad que expide la incapacidad	Período incapacidad	N° días
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	07/09/2018	1
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	07/11/2018 08/11/2018	2
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	09/01/2019 10/01/2019	2
Julieth Milena Arias Torres	EMI	24/07/2018 24/07/2018	2
Julieth Milena Arias Torres	EMI	14/05/2019	1
Diego Hernán Murillo	ADOM	01/10/2018 02/10/2018	2
Diego Hernán Murillo	Dr. Francisco Javier Leal Quevedo	06/11/2018 07/11/2018	2

Recomendaciones

1. Generar los correctivos e implementar los controles para evitar el incumplimiento legal de la Ley 87 de 1993 Art. 4 y las consecuencias que esto genera acorde con lo establecido en la Ley 734 de 2002 Art. 34, al no dar cumplimiento a la "Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno".

2. Generar los correctivos e implementar los controles para evitar el incumplimiento de la Circular interna N° 002 de 2017 y Decreto 019 de 2012 Art. 121, en lo relacionado con las directrices para el reconocimiento por parte de APC- Colombia de los días de incapacidad a su cargo.

3. Actualizar el procedimiento Gestión de nómina -Código: A-PR-026, acorde con la normatividad vigente, documentando los controles que se están implementando y no se encuentran registrados en el procedimiento, controles acorde con la funcionalidad del aplicativo SARA y retirando las actividades que no se están realizando. Lo anterior teniendo en cuenta la necesidad de gestionar el conocimiento y el impacto para el manejo de recursos, legal y tributario de manera normalizada, independiente de quien opere la gestión de nómina.

4. Diligenciar el formato de control de historia laboral código: A-FO-112, de manera completa con información actualizada.

Control Interno realizará el seguimiento a la implementación de las mejoras, acorde con su competencia.

Cordialmente,



ALEX ALBERTO RODRÍGUEZ CUBIDES

Anexos: Informe auditoría proceso Gestión de Talento Humano e informe ejecutivo
Copia:
Proyectó: MARIA DEL PILAR DUARTE FONTECHA
Revisó:

Auditoría Gestión de Talento Humano

Objetivo: Verificar el cumplimiento del proceso de Gestión de Talento Humano acorde con la normatividad vigente y documentación aplicable.

Alcance: Plan estratégico de talento humano, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de incentivos institucionales, plan anual de vacaciones, expedientes laborales, evaluación de desempeño, cumplimiento de los planes de mejora resultado de auditorías anteriores del proceso y relacionadas con el mismo, gestión de riesgos y gestión de nómina.

Metodología: Verificación de la información recibida.

Positivo

El Grupo de Gestión de Talento Humano, presenta de manera oportuna la información solicitada, evidenciándose colaboración ante la auditoría.

Mejora en el proceso a partir de auditoría realizada en vigencia 2017

Por mejorar

1. Incumplimiento legal de la Ley 87 de 1993 Art. 4. Literal g “Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno”, al no formular las acciones que permitan eliminar o reducir las causas de los hallazgos o recomendaciones procedentes de auditorías internas o no ejecutar el plan de mejoramiento de acuerdo con lo programado y reportar los avances con evidencias en el aplicativo Brújula, acorde con lo establecido en el procedimiento planes de mejoramiento. Código: C-PR-00.1



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

INFORME EJECUTIVO-AUDITORIA

Código: C-FO-014 - Versión: 02 – Fecha: octubre 31 de 2018

Por mejorar

Auditoría Talento Humano 2017

"6.7. APC - Colombia invirtió recursos en dos herramientas tecnológicas, con funcionalidades de talento humano que a la fecha de la auditoría no cuenta con la información disponible de las historias laborales y la evaluación de desempeño de los funcionarios.

1. Aplicativo brújula-para la funcionalidad de talento humano (hojas de vida- evaluación de competencias).
2. Portal de servicios SARA-módulo hojas de vida".

Auditoría del estado de los encargos en cargos de carrera administrativa a noviembre 19 de 2018

No se evidencian las medidas adoptadas por la Entidad para:

"7.3 Establecer un procedimiento y o controles que permitan prevenir, detectar y eliminar el riesgo por situaciones como las que se presentaron producto de los nombramientos efectuados a través de las resoluciones 464 de 2015 y 023 de 2017".

"7.4 Adelantar las acciones tendientes a corregir las situaciones derivadas de la inexistencia de los actos administrativos que soporten los nombramientos en encargo de las funcionarias Cielo Maribel Chamorro Usamag..."



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

INFORME EJECUTIVO-AUDITORIA

Código: C-FO-014 - Versión: 02 – Fecha: octubre 31 de 2018

Por mejorar

Auditoría al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018

Se incumple al no ejecutar el plan de mejoramiento de acuerdo con lo programado y reportar los avances con evidencias en el aplicativo Brújula, como es el caso de la acción 5284, que al verificar las evidencias registradas, se encuentra que el procedimiento A PR - 054 - V03 no ha sido actualizado en el aplicativo Brújula, ni socializado al grupo administrativo ni los cuerpos colegiados, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada.

Así mismo con la acción 5286, al verificar las evidencias registradas, se encuentra que no se cumple el compromiso acordado en la mesa de trabajo con funcionarias designadas como supervisoras de aseo y cafetería en relación con el Decreto 1072/2015, de realizar taller para el personal tercerizado, propuesto para la primera semana de mayo de 2019, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada.

Agencia Presidencial de Cooperación

Carrera 10 No. 97A - 13 Piso 6-Torre A. Bogotá-Colombia

Teléfono: (+57-1) 6012424

www.apccolombia.gov.co



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

INFORME EJECUTIVO-AUDITORIA

Código: C-FO-014 - Versión: 02 – Fecha: octubre 31 de 2018

Por mejorar

2. Incumplimiento legal de la Circular interna N° 002 de 2017 y Decreto 019 de 2012 Art. 121 al no evidenciarse el trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general por uno o dos días, adelantado por APC – Colombia, las cuales son reconocidas hasta tanto se transcriba la incapacidad por parte de la EPS, o en caso que la incapacidad sea expedida a través de una entidad de medicina prepagada, el médico esté adscrito a la EPS a la cual se encuentre afiliado el (la) servidor(a).

Nombre servidor	Entidad que expide la incapacidad	Período incapacidad	N° días
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	07/09/2018	1
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	07/11/2018 08/11/2018	2
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	09/01/2019 10/01/2019	2
Julieth Milena Arias Torres	EMI	24/07/2018 24/07/2018	2
Julieth Milena Arias Torres	EMI	14/05/2019	1
Diego Hernán Murillo	ADOM	01/10/2018 02/10/2018	2
Diego Hernán Murillo	Dr. Francisco Javier Leal Quevedo	06/11/2018 07/11/2018	2

Agencia Presidencial de Cooperación

Carrera 10 No. 97A - 13 Piso 6-Torre A. Bogotá-Colombia

Teléfono: (+57-1) 6012424

www.apccolombia.gov.co



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

INFORME EJECUTIVO-AUDITORIA

Código: C-FO-014 - Versión: 02 – Fecha: octubre 31 de 2018

Recomendaciones



1. Generar los correctivos e implementar los controles para evitar el incumplimiento legal de la Ley 87 de 1993 Art. 4 y las consecuencias que esto genera acorde con lo establecido en la Ley 734 de 2002 Art. 34, al no dar cumplimiento a la “Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno”.
2. Generar los correctivos e implementar los controles para evitar el incumplimiento de la Circular interna N° 002 de 2017 y Decreto 019 de 2012 Art. 121, en lo relacionado con las directrices para el reconocimiento por parte de APC- Colombia de los días de incapacidad a su cargo.
3. Actualizar el procedimiento Gestión de nómina -Código: A-PR-026, acorde con la normatividad vigente, documentando los controles que se están implementando y no se encuentran registrados en el procedimiento, controles acorde con la funcionalidad del aplicativo SARA y retirando las actividades que no se están realizando. Lo anterior teniendo en cuenta la necesidad de gestionar el conocimiento y el impacto para el manejo de recursos, legal y tributario de manera normalizada, independiente de quien opere la gestión de nómina.

**AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA
APC-COLOMBIA**

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CONTROL INTERNO

Bogotá, D.C. 27 de junio de 2019

Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
Alcance	3
Marco Legal.....	4
Desarrollo metodológico.....	4
Resultados de auditoría.....	5
Recomendaciones.....	15

Introducción

Control Interno en ejercicio de las funciones legales contempladas en la Ley 87 de 1993, de 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, realizó la verificación a la gestión del talento humano en APC-Colombia, de acuerdo con las regulaciones establecidas por el Estado colombiano y en busca de contribuir a la mejora institucional y cumplimiento de su misionalidad.

Objetivo General

Verificar el cumplimiento del proceso de Gestión de Talento Humano acorde con la normatividad vigente y documentación aplicable.

Objetivos Específicos

1. Verificar cumplimiento del plan estratégico de talento humano, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan anual de vacaciones y plan de incentivos institucionales.
2. Verificar cumplimiento en expedientes laborales.
3. Verificar cumplimiento en evaluación de desempeño.
4. Verificar cumplimiento de los planes de mejora resultado de la auditorías anteriores del proceso o relacionadas con el mismo.
5. Verificar la gestión de riesgos y controles del proceso.
6. Verificar cumplimiento de procedimiento Gestión de nómina -Código: A-PR-026.

Alcance

Plan estratégico de talento humano, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de incentivos institucionales, expedientes laborales, evaluación de desempeño, cumplimiento de los planes de mejora resultado de auditorías anteriores del proceso y relacionadas con el mismo, gestión de riesgos y gestión de nómina.

Marco Legal

Ley 594 de 2000
Ley 909 de 2004 y demás normas sobre gestión del talento humano.
Ley 1474 de 2011 Art. 74
Decreto 1227 de 2005 Art. 123 y 107
Decreto 019 de 2012 Art. 121
Decreto 1083 de 2015
Decreto 1499 de 2017
Decreto 648 de 2017
Decreto 612 de 2018
Res. 0010 de enero 6 de 2017
Res. 030 de enero 23 de 2017
Circular 004 de 2003
Circular interna 002 de 2017
Procedimientos y demás documentación aplicable.

Desarrollo metodológico

En el desarrollo de la auditoría, se surtieron los siguientes momentos:

- A. Verificación del cumplimiento de plan de acción y planes de mejoramiento en el aplicativo Brújula.
- B. Verificación de la gestión del riesgo y controles a través del Google Drive dispuesto por el proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación, denominado: “Reporte de Riesgos 1er cuatrimestre 2019” en el siguiente link:
<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/10Vv-QQG6bXRt9468OR9-RqORZ4dQgMN6>
- C. Solicitud a la Dirección Administrativa y Financiera, Grupo de Talento Humano de la siguiente información:
 - ✓ Expedientes laborales.
 - ✓ Estado de concertación de acuerdos de gestión de los gerentes públicos.
 - ✓ Estado de la planta de personal de APC – Colombia.
 - ✓ Relación de incapacidades vigencia 2018 y 2019.
- D. Solicitud al proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación de información relacionada con las directrices para utilizar los resultados de los autodiagnósticos de las dimensiones operativas de MIPG.

- E. Prueba de recorrido para verificar el cumplimiento del procedimiento Gestión de nómina -Código: A-PR-026.
- F. Revisión y análisis de la información recibida.
- G. Reunión de cierre de auditoría, para comunicación de resultados, donde se solicitó a la Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Talento Humano, remitir justificación y evidencias que puedan desvirtuar hallazgos, en caso de considerarlo.
- H. Análisis de la información remitida por la Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Talento Humano y remisión del informe final de auditoría para la formulación del correspondiente plan de mejoramiento.

Nota: Es responsabilidad de la Dirección Administrativa y Financiera, el contenido de la información suministrada. Por parte de Control Interno, la responsabilidad como evaluador independiente, consiste en producir un informe objetivo que contenga las observaciones, si hay lugar a ellas, sobre el acatamiento a las disposiciones legales tanto externas como internas y las recomendaciones que le permitan a la alta dirección tomar decisiones de mejora en la gestión institucional.

Conforme a lo establecido en el parágrafo del artículo 9 de la Ley 87 de 1993, Control Interno utiliza mecanismos de verificación y evaluación que recogen normas de auditoría generalmente aceptadas y la aplicación de principios como integridad, presentación imparcial, confidencialidad e independencia, los cuales se encuentran sustentados en el enfoque basado en evidencias.

Resultados de auditoría

El Grupo de Gestión de Talento Humano, presenta de manera oportuna la información solicitada, evidenciándose colaboración ante la auditoría.

A continuación se relacionan los resultados de cada uno de los aspectos a verificar, propuestos en los objetivos:

1. Cumplimiento del plan estratégico de talento humano, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de incentivos institucionales.

El plan de acción 2019 propone las siguientes tres actividades: A) Realizar autodiagnóstico de las políticas de Talento Humano e Integridad. B) Formular los 6 planes que conforman el PETH para la vigencia 2019 (Plan Institucional de Capacitación - PIC, Plan de Estímulos e Incentivos - PEI, Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - PATSST, Plan Anual de Vacantes - PAV, Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH y Plan Anual de Vacaciones) y C) Ejecutar el 100% de los 6 planes formulados.

En el aplicativo Brújula, con corte a marzo de 2019 se evidencia la realización de los autodiagnósticos de “Gestión estratégica de Talento Humano” y de “Gestión código de integridad” con resultados de 93,2% y 93,6% respectivamente.

El proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación reporta que se generaron las directrices para utilizar los resultados de los autodiagnósticos de las dimensiones operativas de MIPG, cuyo propósito principal es identificar oportunidades de mejora, iniciando con la actualización del autodiagnóstico para el año 2019 y las actividades propuestas para disminuir las brechas identificadas.

Se formularon los 6 planes propuestos: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Estímulos e Incentivos, Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacaciones, con el 22% de ejecución acumulada por plan, así:

PLAN	% CUMPLIMIENTO PRIMER TRIMESTRE 2019
Plan Institucional de Capacitación.	74%
Plan de Estímulos e Incentivos.	100%
Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	86,2%
Plan Anual de Vacantes.	85.5%
Plan de Previsión de Recursos Humanos.	100%
Plan Anual de Vacaciones.	100%

El Coordinador de Talento Humano, informa el estado de la planta (83 cargos) con corte a junio 14 de 2019.

TIPO DE VINCULACIÓN	Nº CARGOS
Libre nombramiento y remoción	22
Carrera administrativa en titularidad	19
Carrera administrativa en provisionalidad	16
Carrera administrativa en encargo	15
Vacancia temporal sin proveer	7*
Vacancia definitiva sin proveer	4*

*Se reporta que las vacantes se suplirán durante el mes de julio de 2019.

2. Cumplimiento en expedientes laborales.

Se verifica el cumplimiento en muestra de 13 expedientes laborales de servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, pertenecientes a las direcciones misionales y Dirección Administrativa y Financiera, encontrándose cumplimiento de la normatividad y contenidos de los expedientes, incluida la concertación de acuerdos de gestión de gerentes públicos. **Como oportunidad de mejora se identifica que el diligenciamiento del formato de control de historia laboral código: A-FO-112, se realiza de manera parcial o no se encuentra actualizado con la información del expediente.**

3. Cumplimiento en evaluación de desempeño.

Se encuentra cumplimiento de la normatividad aplicable para la concertación y evaluación del desempeño en muestra de 11 expedientes laborales de servidores públicos de carrera administrativa, de los siguientes códigos y grados:

Código	Grado	Nº
2028	21	1
2028	20	2
2028	18	4
2044	10	1
3124	18	2
4103	15	1

4. Cumplimiento planes de mejora.

Durante el año 2017 se realiza auditoría al proceso, en la cual se generan siete (7) hallazgos de no conformidad, de los cuales en la verificación realizada se encuentra que en seis (6) de ellos, se han adoptado las medidas e implementado los controles requeridos para el mejoramiento y disminuir el riesgo institucional.

Para el siguiente hallazgo de la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano realizada en el año 2017:

“6.7. APC - Colombia invirtió recursos en dos herramientas tecnológicas, con funcionalidades de talento humano que a la fecha de la auditoría no cuenta con la información disponible de las historias laborales y la evaluación de desempeño de los funcionarios.

1. Aplicativo brújula-para la funcionalidad de talento humano (hojas de vida- evaluación de competencias).
2. Portal de servicios SARA-módulo hojas de vida”.

Con relación a la auditoría del estado de los encargos en cargos de carrera administrativa a noviembre 19 de 2018, no se evidencian las medidas adoptadas por la Entidad para:

“7.3 Establecer un procedimiento y o controles que permitan prevenir, detectar y eliminar el riesgo por situaciones como las que se presentaron producto de los nombramientos efectuados a través de las resoluciones 464 de 2015 y 023 de 2017”.

“7.4 Adelantar las acciones tendientes a corregir las situaciones derivadas de la inexistencia de los actos administrativos que soporten los nombramientos en encargo de las funcionarias Cielo Maribel Chamorro Usamag...”

Se verifica en el aplicativo Brújula el estado de cada una de las acciones abiertas y las evidencias aportadas, encontrándose:

N° Acción	% Avance	Observación
5285	5%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas. La acción se encuentra repetida con la N° 5277 que se solicitó eliminar
5282	53,50%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas. La acción se encuentra repetida con la N° 5276 que se solicitó eliminar.
5287	50%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas. La acción se encuentra repetida con la N° 5275 que se solicitó eliminar.

5284	100%	Al verificar las evidencias registradas, se encuentra que el procedimiento A PR - 054 - V03 no ha sido actualizado en el aplicativo Brújula, ni socializado al grupo administrativo ni los cuerpos colegiados, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada. La acción se encuentra repetida con la N° 5273 que se solicitó eliminar.
5288	100%	Finalizado. Se verifican evidencias registradas.
5287	50%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas.
5285	5%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas.
5286	100%	Al verificar las evidencias registradas, se encuentra que no se cumple el compromiso acordado en la mesa de trabajo con funcionarias designadas como supervisoras de aseo y cafetería en relación con el Decreto 1072/2015, de realizar taller para el personal tercerizado (información proporcionada por la Coordinadora administrativa) propuesto para la primera semana de mayo de 2019, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada.
5281	100%	Para cerrar. Se verifican evidencias registradas.
5272	53,33%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas.
5260	66,67%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas.
5259	66,67%	En ejecución. Se verifican evidencias registradas.
5283		Plan formulado para iniciar ejecución.
5218	100%	Finalizado. Se gestiona en el aplicativo Brújula la acción correctiva
5191	100%	Finalizado. Se verifican evidencias registradas.

Hallazgo 1: Incumplimiento legal de la Ley 87 de 1993 Art. 4. Literal g “Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno”, al no formular las acciones que permitan eliminar o reducir las causas de los hallazgos o recomendaciones procedentes de auditorías internas o no ejecutar el plan de mejoramiento de acuerdo con lo programado y reportar los avances con evidencias en el aplicativo Brújula, acorde con lo establecido en el procedimiento planes de mejoramiento, Código: C-PR-001, a saber:

Auditoría Talento Humano 2017

“6.7. APC - Colombia invirtió recursos en dos herramientas tecnológicas, con funcionalidades de talento humano que a la fecha de la auditoría no cuenta con la información disponible de las historias laborales y la evaluación de desempeño de los funcionarios.

1. Aplicativo brújula-para la funcionalidad de talento humano (hojas de vida- evaluación de competencias).
2. Portal de servicios SARA-módulo hojas de vida".

Auditoría del estado de los encargos en cargos de carrera administrativa a noviembre 19 de 2018. No se evidencian las medidas adoptadas por la Entidad para:

"7.3 Establecer un procedimiento y o controles que permitan prevenir, detectar y eliminar el riesgo por situaciones como las que se presentaron producto de los nombramientos efectuados a través de las resoluciones 464 de 2015 y 023 de 2017".

"7.4 Adelantar las acciones tendientes a corregir las situaciones derivadas de la inexistencia de los actos administrativos que soporten los nombramientos en encargo de las funcionarias Cielo Maribel Chamorro Usamag..."

Auditoría al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018

Se incumple al no ejecutar el plan de mejoramiento de acuerdo con lo programado y reportar los avances con evidencias en el aplicativo Brújula, como es el caso de la acción 5284, que al verificar las evidencias registradas, se encuentra que el procedimiento A PR - 054 - V03 no ha sido actualizado en el aplicativo Brújula, ni socializado al grupo administrativo ni los cuerpos colegiados, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada.

Así mismo con la acción 5286, al verificar las evidencias registradas, se encuentra que no se cumple el compromiso acordado en la mesa de trabajo con funcionarias designadas como supervisoras de aseo y cafetería en relación con el Decreto 1072/2015, de realizar taller para el personal tercerizado, propuesto para la primera semana de mayo de 2019, por ende el cumplimiento de la actividad no es del 100% como aparece registrada.

5. Gestión de riesgos y controles del proceso.

Se identifican tres (3) riesgos gestionados por el proceso, y se evidencia la implementación de los controles.

Riesgo 1: Posesionar personal que no cumple requisitos.

Se evidencia la implementación de los controles, a través de la ruta: <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1YgQ2tvitOFZpPKHUkme1XtfXNW3LW-oV>

1. Verificación de la experiencia e idoneidad del personal a través de la expedición de la certificación de cumplimiento de requisitos que hace el Coordinador de Talento Humano, previo a la elaboración de la resolución y que se archiva en la respectiva hoja de vida.
2. Verificación de la validez de las certificaciones de estudio y experiencia aportadas por los servidores públicos, para soportar los requisitos mínimos requeridos para el cargo.

Riesgo 2: Incumplimiento en la ejecución de los planes y programas de Talento Humano.

Se evidencia la implementación de los controles, a través de la ruta:
<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1p0BQQeGXwHan3faUN54MnTjGWdNwhm5P>

1. Aprobación de los planes a enero 31 de cada año.
2. Estudios previos bien soportados.
3. Cronogramas de actividades asociadas a cada plan.

Riesgo 3: Liquidaciones inexactas derivadas del procesamiento de la nómina.

1. Filtro de revisión de la nómina por parte del coordinador. En prueba de recorrido se verifica la implementación del control.

6. Cumplimiento procedimiento Gestión de nómina -Código: A-PR-026.

En prueba de recorrido para verificar el cumplimiento del procedimiento, se identifica desactualización en el normograma, se están implementando controles que no se encuentran registrados en el procedimiento, acorde con la funcionalidad del aplicativo SARA y contempla actividades que no se están realizando como las siguientes:

Nº	Actividad	Tarea
6	Remitir Reporte Desprendibles de Pago	Enviar al área de Tecnología el Reporte de Desprendibles de Pago para su cargue en la Intranet
8	Registrar y generar información para pago de ARL de pasantes	1. Revisar novedades de pasantes y enviar información al operador para realizar el cargue. 2. Confirmar cargue de información, generar reporte y proyectar memorando de solicitud de pago. 3. Verificar, aprobar y firmar la solicitud de pago por parte del Director Administrativo y Financiero.

Para la actividad N° 1 del procedimiento:

N°	Actividad	Tarea	Registro
1	Recibir Novedades.	Recibir las novedades internas o externas con los soportes físicos que corresponda.	Novedades que afectan la nómina: * Actos administrativos. * Autorización de horas extras en el formato respectivo. * Licencias. * Incapacidades. * Libranzas. * Embargos judiciales.

Se realiza muestreo de la recepción de novedad de incapacidades, acorde con la Circular interna N° 002 de 2017 que establece:

“...todos los servidores públicos de APC- Colombia, a quienes se les ordene una incapacidad médica por enfermedad general, accidente o enfermedad laboral, deben abstenerse de asistir a su respectivo puesto de trabajo, por el período de tiempo que haya **autorizado el respectivo médico tratante de la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la cual se encuentra afiliado (en caso de que la incapacidad sea expedida a través de una entidad de medicina prepagada, el médico debe estar adscrito a la EPS a la cual se encuentre afiliado el(la) servidor(a)**”

“El Decreto 2943 de 2013, establece que dicho subsidio económico **es pagado por el empleador, sea público o privado, por los dos primeros días de incapacidad en su totalidad**, cuyo origen sea enfermedad general”

“En los eventos de incapacidades expedidas por médicos no adscritos a la EPS y las otorgadas por médicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses con ocasión de lesiones causadas por actos de violencia, no habrá reconocimiento por parte de APC - Colombia hasta tanto no se transcriba la incapacidad por parte de la EPS, a la cual se encuentra afiliado el Servidor Público y se surta el trámite correspondiente. Para evitar que la EPS rechace el reconocimiento y pago de las prestaciones derivadas de una incapacidad, es importante tener en cuenta que el médico tratante que expide la incapacidad esté adscrito a la EPS a la cual está afiliado (a) el servidor (a)”

Código: C-FO-015 - Versión: 02 – Fecha: octubre 31 de 2018

Según el Decreto 019 de 2012 Art. 121 “El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.

Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia”.

Acorde con la información reportada de incapacidades durante la vigencia 2018 y enero a mayo de 2019, se identifica:



Durante el año 2018 el 64% de las incapacidades generales (no incluye licencias por maternidad o auxilio de paternidad) fueron de uno o dos días, lo cual corresponde a 97 días.



Durante el periodo de enero a mayo de 2019 con la información reportada, se encuentra que el 77% de las incapacidades generales (no incluye licencias por maternidad o auxilio de paternidad) fueron de uno o dos días, lo cual corresponde a 42 días.

Comparando el período de enero a mayo, se encuentra que del total de incapacidades del año 2018 (30), las menores a dos días fueron 14, es decir, el 47%. En el año 2019, para el periodo se reportan 24, presentándose incremento en el 71%.

En la muestra seleccionada de 13 expedientes laborales, se identifican (7) incapacidades expedidas por personas o instituciones diferentes a la EPS a la cual se encuentra afiliado el servidor público, ante lo cual se solicita a la coordinación de Gestión de Talento Humano, aportar las evidencias (que no se recibieron) de la verificación que realiza la APC, que la incapacidad es expedida por el médico tratante, adscrito a la EPS, a la cual se encuentre afiliado, acorde con lo establecido en la Circular interna N° 002 de 2017 que “no habrá reconocimiento por parte de APC - Colombia hasta tanto no se transcriba la incapacidad por parte de la EPS”. “El subrayado es nuestro”.

Nombre servidor	Entidad que expide la incapacidad	Período incapacidad	N° días
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	07/09/2018	1
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	07/11/2018 08/11/2018	2
Silvia Rocío Gómez Sandoval	EMI	09/01/2019 10/01/2019	2
Julieth Milena Arias Torres	EMI	24/07/2018 24/07/2018	2
Julieth Milena Arias Torres	EMI	14/05/2019	1
Diego Hernán Murillo	ADOM	01/10/2018 02/10/2018	2
Diego Hernán Murillo	Dr. Francisco Javier Leal Quevedo	06/11/2018 07/11/2018	2

Hallazgo 2: Incumplimiento legal de la Circular interna N° 002 de 2017 y Decreto 019 de 2012 Art. 121 al no evidenciarse el trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general por uno o dos días, adelantado por APC – Colombia, las cuales son reconocidas hasta tanto se transcriba la incapacidad por parte de la EPS, o en caso que la incapacidad sea expedida a través de una entidad de medicina prepagada, el médico esté adscrito a la EPS a la cual se encuentre afiliado el (la) servidor(a).

Recomendaciones

1. Generar los correctivos e implementar los controles para evitar el incumplimiento legal de la Ley 87 de 1993 Art. 4 y las consecuencias que esto genera acorde con lo establecido en la Ley 734 de 2002 Art. 34, al no dar cumplimiento a la “Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno”.
2. Generar los correctivos e implementar los controles para evitar el incumplimiento de la Circular interna N° 002 de 2017 y Decreto 019 de 2012 Art. 121, en lo relacionado con las directrices para el reconocimiento por parte de APC- Colombia de los días de incapacidad a su cargo.
3. Actualizar el procedimiento Gestión de nómina -Código: A-PR-026, acorde con la normatividad vigente, documentando los controles que se están implementando y no se encuentran registrados en el procedimiento, controles acorde con la funcionalidad del aplicativo SARA y retirando las actividades que no se están realizando. Lo anterior teniendo en cuenta la necesidad de gestionar el conocimiento y el impacto para el manejo de recursos, legal y tributario de manera normalizada, independiente de quien opere la gestión de nómina.
4. Diligenciar el formato de control de historia laboral código: A-FO-112, de manera completa con información actualizada.

Anexo: Se anexa informe ejecutivo de auditoría 4 folios - Formato C-FO-014-Versión Vigente

Elaborado por: María del Pilar Duarte Fontecha