

VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

DATOS GENERALES DE LA AUDITORIA

LUGAR DE REALIZACION DE LA AUDITORIA:		Sede Administrativa	
AUDITORIA No.	08 de 2022	FECHA DEL INFORME	15 de noviembre de 2022
PROCESO/DEPENDENCIA AUDITADO		GESTION DEL TALENTO HUMANO	
LIDER DEL PROCESO/ RESPONSABLE		ASESOR DE TALENTO HUMANO	
PERIODO DE REALIZACION DE LA AUDITORIA		VIGENCIA 2022	
OBJETIVO			

Verificar el nivel de cumplimiento de:

1. Plan Institucional de Capacitación (formulación y ejecución)
2. Manual de funciones y Competencias laborales vigente
3. Grupos Internos de Trabajo formalmente constituidos
4. Plan de incentivos (formulación y ejecución) incluye también equipos de trabajo
5. Plan de bienestar social (formulación y ejecución)
6. Programas de inducción y reinducción (formulación, ejecución y cobertura)
7. Requisitos legales de ingreso (verificación de cumplimiento del análisis)
8. Novedades de personal o situaciones administrativas
9. Cumplimiento de la normatividad de evaluación del desempeño laboral vigencia primer semestre 2022. (con formulación planes de mejora)
10. Cumplimiento de la normatividad de acuerdos de gestión vigencia 2021 y 2022 (formulación y primera evaluación semestral)
11. Procedimiento de reubicación de personal (aplicación en las situaciones presentadas en los primeros 9 meses de la vigencia)
12. Procedimiento retiro del personal (aplicación del procedimiento en los retiros presentados en los primeros 9 meses de la vigencia)
13. Procedimiento encargo por vacancia temporal o definitiva de empleos (presentado en lo corrido de la vigencia)
14. Efectividad del Plan de Mejoramiento producto de la auditoria anterior (verificar si el plan de mejora ejecutado subsana los hallazgos y su causa raíz).
15. Actualización de los registros públicos de carrera administrativa
16. Reporte de vacantes definitivas (OPEC) a la CNSC
17. Reporte Ley de Cuotas.
18. Dotación (entrega y uso de la misma por parte de los funcionarios)
19. Avance Plan de Mejoramiento producto de la Autoevaluación MIPG
20. Materialización de riesgos y ejecución de controles y acciones preventivas.

JUSTIFICACION

La oficina de Control Interno, en cumplimiento de sus funciones de seguimiento, control y de acuerdo a las Auditorias programadas para la vigencia 2022, requiere efectuar una auditoría interna a la gestión administrativa, a las actuaciones administrativas y de gestión del Proceso de Gestión del Talento Humano, durante lo corrido de la vigencia 2022, bajo los principios de eficacia, eficiencia, atención optima y mejoramiento continuo con el objeto de verificar su correcto acatamiento al ordenamiento jurídico.

VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

PRODUCTO

1. Plan Institucional de Capacitación (formulación y ejecución)
2. Manual de funciones y Competencias laborales vigente
3. Grupos Internos de Trabajo formalmente constituidos
4. Plan de incentivos (formulación y ejecución) incluye también equipos de trabajo
5. Plan de bienestar social (formulación y ejecución)
6. Programas de inducción y reinducción (formulación, ejecución y cobertura)
7. Requisitos legales de ingreso (verificación de cumplimiento del análisis)
8. Novedades de personal o situaciones administrativas
9. Cumplimiento de la normatividad de evaluación del desempeño laboral vigencia primer semestre 2022. (con formulación planes de mejora)
10. Cumplimiento de la normatividad de acuerdos de gestión vigencia 2021 y 2022 (formulación y primera evaluación semestral)
11. Procedimiento de reubicación de personal (aplicación en las situaciones presentadas en los primeros 9 meses de la vigencia)
12. Procedimiento retiro del personal (aplicación del procedimiento en los retiros presentados en los primeros 9 meses de la vigencia)
13. Procedimiento encargo por vacancia temporal o definitiva de empleos (presentado en lo corrido de la vigencia)
14. Efectividad del Plan de Mejoramiento producto de la auditoria anterior (verificar si el plan de mejora ejecutado subsana los hallazgos y su causa raíz).
15. Actualización de los registros públicos de carrera administrativa
16. Reporte de vacantes definitivas (OPEC) a la CNSC
17. Reporte Ley de Cuotas.
18. Dotación (entrega y uso de la misma por parte de los funcionarios)
19. Avance Plan de Mejoramiento producto de la Autoevaluación MIPG
20. Materialización de riesgos y ejecución de controles y acciones preventivas.

ALCANCE

La presente auditoria se llevó a cabo en las instalaciones de la Oficina de Control Interno en la Sede Administrativa, revisando la información relacionada con los productos a auditar y que son correspondientes a la vigencia 2022.

HECHOS

Mediante comunicación Oficial 20220520058563 del 30 de septiembre de 2022 la Oficina de Control Interno informó al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano sobre la apertura de la Auditoria de Gestión No. 08 de 2022, la cual se llevó a cabo en la Oficina de Talento Humano el día 05 de octubre de 2022.

La Dirección de Vigilancia y Registro Público de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC el día 11 de octubre de 2022 efectuó el primer encuentro con los Jefes de Control Interno y realizó la socialización del FORMULARIO CONTROL INTERNO SIMO 4.0 relacionado con los lineamientos generales de la Circular Externa de la CNSC 010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, en la cual dispone de un formulario en el aplicativo SIMO 4.0 para el reporte y seguimiento **permanente** en los siguientes temas:

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

1. Procesos de selección de personal.
2. Proceso de evaluación del desempeño laboral
3. Procesos de provisión transitoria
4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa
5. Conformación de las Comisiones de Personal.

La Oficina efectuó solicitud formal al Grupo de Trabajo de Gestión de Talento Humano de la documentación asociada a los temas a evaluar y desarrollo cada uno de los productos de la auditoria.

Se envió el informe preliminar el día 28 de octubre de 2022 para presentación de descargos por parte del proceso auditado, los cuales fueron presentados el 9 de noviembre de 2022 mediante comunicación 202205620068453. Una vez leídos los descargos y analizados por el equipo auditor se emite el informe final de auditoría.

- **PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

El equipo auditor procedió a verificar la cantidad de cargos identificados de carrera administrativa dentro de la empresa, para lo cual según análisis efectuado al manual de funciones y competencias laborales tenemos que de los 134 cargos de la Planta Global, 19 son de Libre Nombramiento y Remoción, 98 son de carrera administrativa y 17 son de Periodo (los cargos de médicos, enfermeros y odontólogos de servicio social obligatorio).

Por otra parte, se observa que con corte a 31 de julio de 2022 se debe hacer la evaluación del desempeño a los funcionarios de carrera administrativa dentro de los 15 días hábiles del mes de agosto de 2022. Encontrando que se evaluaron un total de TREINTA Y SIETE (37) funcionarios de carrera administrativa.

Por lo anterior se deduce que el total de cargos que debían estar reportados finalizado el periodo de evaluación de desempeño semestral (es decir finalizando agosto de 2022) son 61 cargos (98 cargos de carrera administrativa MENOS 37 funcionarios que son objeto de evaluación).

Según información entregada por el proceso Auditado se han reportado un total de 59 vacantes, existiendo una diferencia de 2 respecto a las cifras analizadas anteriormente.

En el desarrollo de la auditoria se presentó una situación administrativa de renuncia de un funcionario de carrera administrativa del día 12 de octubre de 2022, para lo cual, el equipo auditor procedió a verificar la oportunidad en el reporte de la nueva VACANTE DEFINITIVA en el OPEC de la CNSC, la cual según Circular Externa No. 011 de 2021 se debía efectuar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad y se evidencia cargue en de la OPEC el día 26 de octubre de 2022. Por lo tanto, a la fecha de emisión del presente informe la totalidad de cargos que presuntamente deberían estar reportados en las OPEC son 62.

Se evidencia que persiste la NO INSCRIPCION en carrera administrativa de 3 funcionarios según oficio 20211700817571 del 21 de junio de 2021 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (Armando Mora, Rosario Villalba y María Nelcy Ibarra), situación que presuntamente genera VACANCIA DEFINITIVA en estos 3 casos y se deberían reportar como OPEC ante la CNSC, para lo anterior se debería tener

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

concepto o autorización expresa de la Comisión Nacional del Servicio Civil para no efectuar el reporte en estos 3 casos, de lo contrario se incumple el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015.

Luego del análisis de los descargos presentados por el Grupo de Trabajo de Talento Humano se procedió a confirmar el estado de los funcionarios en el Registro Público de Empleo, encontrando estos certificados por la CNSC:

																															
<p>EL SUSCRITO DIRECTOR DE VIGILANCIA REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</p> <p>CERTIFICA</p> <p>Que el(la) servidor(a) público(a) ROSARIO VILLALBA HIDALGO identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 30720681, tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan:</p>																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Entidad</th> <th>Capítulo</th> <th>Nivel</th> <th>Denominación</th> <th>Código</th> <th>Grado</th> <th>Jornada</th> <th>Anotación</th> <th>Tipo Anotación</th> <th>Tipo de Acto</th> <th>No. Acto</th> <th>Fecha Acto</th> <th>Folio</th> <th>No Orden</th> <th>Concepto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ALCALDIA MPAL PASTO</td> <td>General</td> <td>null</td> <td>SECRETARIA EJECUTIVA II PERSONAL SECRET. GENERAL</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>EXTRAORDINARIA</td> <td>EXTRAORDINARIA</td> <td>RESOLUCION</td> <td>20</td> <td>13/12/1993</td> <td>32</td> <td>529</td> <td>Aprobado</td> </tr> </tbody> </table>		Entidad	Capítulo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Jornada	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Folio	No Orden	Concepto	ALCALDIA MPAL PASTO	General	null	SECRETARIA EJECUTIVA II PERSONAL SECRET. GENERAL				EXTRAORDINARIA	EXTRAORDINARIA	RESOLUCION	20	13/12/1993	32	529	Aprobado
Entidad	Capítulo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Jornada	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Folio	No Orden	Concepto																	
ALCALDIA MPAL PASTO	General	null	SECRETARIA EJECUTIVA II PERSONAL SECRET. GENERAL				EXTRAORDINARIA	EXTRAORDINARIA	RESOLUCION	20	13/12/1993	32	529	Aprobado																	
<p>La presente certificación se expide a solicitud del interesado el 10 noviembre 2022. La última anotación que se certifica, corresponde a la información más reciente que se reportó a esta Comisión Nacional sobre la movilidad laboral presentada. * La información aquí consignada puede ser objeto de verificación.</p>																															

																																														
<p>EL SUSCRITO DIRECTOR DE VIGILANCIA REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</p> <p>CERTIFICA</p> <p>Que el(la) servidor(a) público(a) ARMANDO GUILLERMO MORA VIVAS identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 12975901, tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan:</p>																																														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Entidad</th> <th>Capítulo</th> <th>Nivel</th> <th>Denominación</th> <th>Código</th> <th>Grado</th> <th>Jornada</th> <th>Anotación</th> <th>Tipo Anotación</th> <th>Tipo de Acto</th> <th>No. Acto</th> <th>Fecha Acto</th> <th>Folio</th> <th>No Orden</th> <th>Concepto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE PASTO</td> <td>General</td> <td>null</td> <td>SECRETARIO EJECUTIVO</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>EXTRAORDINARIA</td> <td>EXTRAORDINARIA</td> <td>RESOLUCION</td> <td>107</td> <td>30/05/1995</td> <td>118</td> <td>1919</td> <td>Aprobado</td> </tr> <tr> <td>DIRECCION SEGURIDAD SOCIAL SALUD DE PASTO</td> <td>General</td> <td>null</td> <td>TECNOLOGO</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>ACTUALIZACION</td> <td>ACTUALIZACION</td> <td>NO REGISTRA</td> <td></td> <td>25/05/1999</td> <td>186</td> <td>2986</td> <td>Aprobado</td> </tr> </tbody> </table>		Entidad	Capítulo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Jornada	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Folio	No Orden	Concepto	INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE PASTO	General	null	SECRETARIO EJECUTIVO				EXTRAORDINARIA	EXTRAORDINARIA	RESOLUCION	107	30/05/1995	118	1919	Aprobado	DIRECCION SEGURIDAD SOCIAL SALUD DE PASTO	General	null	TECNOLOGO				ACTUALIZACION	ACTUALIZACION	NO REGISTRA		25/05/1999	186	2986	Aprobado
Entidad	Capítulo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Jornada	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Folio	No Orden	Concepto																																
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE PASTO	General	null	SECRETARIO EJECUTIVO				EXTRAORDINARIA	EXTRAORDINARIA	RESOLUCION	107	30/05/1995	118	1919	Aprobado																																
DIRECCION SEGURIDAD SOCIAL SALUD DE PASTO	General	null	TECNOLOGO				ACTUALIZACION	ACTUALIZACION	NO REGISTRA		25/05/1999	186	2986	Aprobado																																

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221



EL SUSCRITO DIRECTOR DE VIGILANCIA REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CERTIFICA

Que el(la) servidor(a) público(a) MARIA NELSY OMAI IBARRA ALVAREZ identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 30717435, tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan:

Entidad	Capítulo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Jornada	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Folio	No Orden	Concepto
ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE PASTO	General	null	TECNOLOGO EN PROMOCION SOCIAL	504410	0		INSCRIPCION POR REQUISITOS MANUAL		RESOLUCIÓN	14157	22/09/1994			Aprobado

La presente certificación se expide a solicitud del interesado el 10 noviembre 2022. La última anotación que se certifica, corresponde a la información más reciente que se reportó a esta Comisión Nacional sobre la movilidad laboral presentada. * La información aquí consignada puede ser objeto de verificación.

• **PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL**

El equipo auditor revisa la carpeta 562.35.02 INFORME A LA CNSC / EDL (SEMESTRAL) la cual contiene los soportes de las evaluaciones del desempeño laboral correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de julio de 2022 (incluso tiene las evaluaciones parciales de la red occidente producto del cambio de evaluador).

Se evidencia que 37 funcionarios de carrera administrativa fueron evaluados para ese periodo, sin embargo, se evidencian las siguientes inconsistencias:

- ✓ En el formato de evaluación semestral del funcionario WILLIAM RICARDO MONTENEGRO GUEVARA, el aparece como si fuera funcionario código 219 grado 13, pero en la actualización del manual de funciones de la vigencia 2019 el debió quedar en el grado 15, esa inconsistencia debe ser corregida en la parametrización del aplicativo del servidor por cuanto el evaluador o evaluado no pueden modificar esos datos.
- ✓ Se observa inoportunidad en la generación de las evaluaciones del desempeño laboral de los funcionarios JOSE RODRIGO ROSERO TOBAR y JOSE ALEXANDER YELA ESCOBAR, resaltando que la responsabilidad de diligenciar y entregar estos soportes recae exclusivamente sobre el EVALUADOR (jefe inmediato).
- ✓ No se evidencia en la carpeta evaluada la suscripción de evaluación de desempeño parcial producto de separación del temporal del ejercicio de las funciones superior a 30 días (JOSE RODRIGO ROSERO).

Por otra parte, se observa que no se pudo realizar las evaluaciones semestrales de 2 funcionarias (MARINA SALAZAR y OMAIRA YELA) por cuanto se encuentran en incapacidad y se reportó esa novedad en el aplicativo en que se realiza la evaluación del desempeño.

Es importante mencionar que la evaluación que se realiza es al proceso, y la oportunidad en la evaluación del desempeño laboral pertenece al proceso de Gestión del Talento Humano.

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

- **PROCESOS DE PROVISION TRANSITORIA**

El equipo auditor procedió a verificar el procedimiento de Encargo por Vacancia Temporal o Definitiva de Empleo correspondiente al cargo 219 grado 11 (Del cual es titular el Dr. José Rodrigo Rosero Tobar), encontrando que mediante oficio 202205620054693 se emitió por parte del Grupo de Talento Humano el certificado mediante el cual se informa a la Gerente que no hay funcionarios de carrera administrativa que pueden optar por encargo, y el cual genera las facultades de discrecionalidad a la gerente para nombrar en Provisionalidad.

No se evidencia en la carpeta laboral de la funcionaria provisional KELLY NAYIBY GUANCHA MEJIA las funciones asignadas, por cuanto son diferentes las funciones que desempeñaba el Dr. José Rodrigo Rosero a las funciones de las cuales es titular, resaltando que la asignación de funciones en otra dependencia esta permitida en el Decreto 1083 de 2015 pero es importante para la administración y para el funcionario tener claras las funciones encomendadas.

Respecto al procedimiento aplicado para el cargo Profesional Universitario Grado 13 asociado a la Oficina de Costos, el auditor LUIS EDUARDO AGUIRRE ORTIZ no expresa ni evalúa este procedimiento por cuanto puede existir conflicto de interés por ser un funcionario que podría acceder al cargo.

Sin embargo, cabe resaltar que el Departamento Administrativo de la Función Publica en el mes de Junio de 2021 emitió un documento denominado "Lineamientos para encargos de servidores de Carrera Administrativa", evidenciando que el procedimiento "Encargo por Vacancia Temporal o Definitiva" Código GTH-PD 55 versión 7.0 se encuentra desactualizado o no es acorde con las directrices nacionales.

- **INSCRIPCION, ACTUALIZACION Y CANCELACION DEL REGISTRO PUBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA - RPCA**

Según informe de Auditoria de Gestión 07 de 2021, se observa que existían 4 funcionarias que no aparecían dentro del Registro Publico de Carrera Administrativa, de las cuales se pudo constatar en el Sistema de la Comisión Nacional del Servicio Civil que las funcionarias Gema Nicolasa Solarte y Doly del Carmen Otero ya están inscritas, sin embargo, aun persiste la no inscripción de las funcionarias Patricia del Carmen Tobar y Sandra Jimena López Recalde, sin embargo, se observa gestiones adelantadas para subsanar esta situación.

Se evidencia que la totalidad de los funcionarios de carrera administrativa tienen pendiente realizar la actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa de los grados a los cuales pertenece, por cuanto al aprobarse el Manual de Funciones y Competencias Laborales en el año 2019 esos grados tuvieron modificación, pero nunca se reportó ante la CNSC. Por ejemplo, podemos observar que el funcionario EDGARDO ROMO GENOY dentro del RPCA aparece inscrito como Profesional Universitario Grado 10, sin embargo, de manera interna en la empresa es identificado como Profesional Universitario Grado 13 y el perfil del cargo en el manual de funciones corresponde efectivamente a Grado 13 (lo anterior no implica en ningún momento variación en la escala salarial) y la misma situación es evidenciable en los demás funcionarios inscritos en carrera administrativa. Situación que también ha sido reportada en las auditorias internas de las vigencias 2020 y 2021.

Respecto a la NO ACTUALIZACION de la totalidad de los funcionarios de carrera administrativa, implica que los actos administrativos que se generen presenten inconsistencias o yerros, por cuanto para la entidad el funcionario tiene un grado diferente al que esta relacionado en el RPCA. Se anexa certificado del funcionario mencionado en el párrafo anterior.

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

														
<p>EL SUSCRITO DIRECTOR DE VIGILANCIA REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</p> <p style="text-align: center;">CERTIFICA</p> <p>Que el(la) servidor(a) público(a) EDGARDO ROMO GENOY identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 5208611, tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan:</p>														
Entidad	Capítulo	Nivel	Denominación	Código	Grado	Jornada	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Folio	No Orden	Concepto
E.S.E. PASTO SALUD	General	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10		Inscripción	Aprobado		2276	31/10/2014			Aprobado
<p>La presente certificación se expide a solicitud del interesado el 10 noviembre 2022. La última anotación que se certifica, corresponde a la información más reciente que se reportó a esta Comisión Nacional sobre la movilidad laboral presentada. * La información aquí consignada puede ser objeto de verificación.</p>														

El funcionario esta inscrito ante la CNSC como grado 10, pero en los actos administrativos se lo relaciona como grado 13.

En el desarrollo de la auditoria se presentó una situación administrativa de renuncia de un funcionario de carrera administrativa del día 12 de octubre de 2022, para lo cual, el equipo auditor procedió a verificar la gestión para la cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa ante la CNSC, encontrando que esta gestión se realizó el 26 de octubre de 2022 (14 días extemporáneo).

- **CONFORMACION DE LAS COMISIONES DE PERSONAL**

El equipo auditor no evidencia a la fecha de ejecución de la auditoria la existencia de la Comisión de Personal, siendo la existencia de esta comisión obligatoria para las entidades a las cuales les aplica la ley 909 de 2004.

Se evidencia que la última conformación de la Comisión de Personal se reglamento mediante la Resolución 492 del 13 de agosto de 2020, la cual tiene una duración de 2 años según la el artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015. Por lo tanto, esta Comisión de Personal estuvo vigente hasta el 12 de agosto de 2022. Por lo tanto, según el artículo 2.2.14.2.1 la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal debió iniciarse antes del 12 de julio de 2022 para **evitar** que la empresa se quede sin ese cuerpo colegiado. Sin embargo, se evidencia que se apertura la convocatoria para la conformación de la comisión de personal el día 30 de septiembre de 2022.

Por otra parte, se evidencia Circular 202205620061073 del 10 de octubre de 2022 y Circular 202205620065353 del 27 de octubre de 2022, en la cual figura como aspirante habilitado para pertenecer a la Comisión de Personal a la funcionaria ROSARIO VILLALBA HIDALGO, sin embargo, como se mencionó anteriormente, la funcionaria presenta inconsistencias en su inscripción en el Registro Publico de Carrera Administrativa y no figura como funcionaria de Pasto Salud ESE, situación que se reitera debe ser solucionada con prontitud por el Grupo de Trabajo de Talento Humano.

La situación anterior fue dada a conocer por el equipo auditor al proceso de talento humano, para evitar que se mantenga el error en la convocatoria de conformación de la comisión de personal en curso que se venía desarrollando. Se reitera que la situación administrativa particular de la funcionaria impide que ella sea catalogada como funcionaria de carrera administrativa, provisional o temporal de Pasto Salud ESE. Y debió ser analizada y evaluada antes de las votaciones.

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN)**

Se evidencia que el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022 fue aprobado mediante Resolución No. 071 del 25 de enero de 2022. Documentos que se encuentran debidamente publicados en la página web institucional conforme a la Ley de Transparencia (esta publicada la Resolución de aprobación, el Plan Institucional de Capacitación y la Matriz de Capacitaciones).

Hasta la fecha de la auditoria se han realizado 6 jornadas de capacitación y está en proceso de ejecución la 7ma jornada PIC Virtual la cual tiene como plazo para su ejecución hasta el día 7 de noviembre de 2022.

Se evidencia seguimiento permanente a la cobertura obtenida en cada una de las jornadas de capacitación, en las cuales incluso se remiten oficios a aquellas personas que no han desarrollado una o varias jornadas para que se mejore la cobertura.

- **MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES VIGENTE**

Se evidencia Manual de Funciones y Competencias Laborales versión 7.0 del año 2019, en el cual se incluyen un total de 3 cargos de la Planta Fija Estructural, 134 cargos de la Planta Fija Global y 408 cargos de la Planta Fija Temporal. El manual de funciones corresponde a la modificación efectuada mediante Resolución No. 344 del 13 de junio de 2019.

La distribución de cargos de la Planta Fija Global es de la siguiente manera:

NIVEL	TOTAL	LNR	CARRERA	PERIODO
DIRECTIVO	8	8	0	0
ASESOR	3	3	0	0
PROFESIONAL	78	3	58	17
TECNICO	11	1	10	0
ASISTENCIAL	34	4	30	0
TOTAL CARGOS	134	19	98	17

Se evidencia la modificación del manual de funciones en 2 ocasiones mediante las siguientes resoluciones:

- *Resolución No. 556 del 18 de septiembre de 2020:* Se actualiza el perfil del cargo del Jefe de la Oficina de Control Interno (código 006 grado 12), y se crea el perfil para el Profesional Universitario (código 219 grado 13), sin embargo en el documento “Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales” versión 7.0 de la vigencia 2019 ya tenía contemplado ese perfil.
- *Resolución No. 494 del 18 de agosto de 2020:* Se actualiza el perfil del cargo Secretario General (código 054 grado 12) y se crea el cargo Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario (Código 006 Grado 12).

Se evidencia inconsistencia entre el plan de cargos de la planta fija global y los perfiles definidos, por cuanto se menciona en el numeral 1.2 la existencia de 3 cargos código 407 grado 7 y 3 cargos código 407 grado 5, sin embargo, al mirar los perfiles identificados con numero 59 y 60 se observan 3 cargos código 407 grado 7 de libre nombramiento y remoción, y 3 cargos código 407 grado 7 de carrera administrativa respectivamente, y no esta identificado ningún perfil para los cargos código 407 grado 5.

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

- **GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO FORMALMENTE CONSTITUIDOS**

Se evidencia la Resolución No. 079 del 24 de febrero de 2014, en la cual se reorganiza los Grupos Internos de Trabajo en Pasto Salud ESE, quedando conformados de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	GRUPO INTERNO DE TRABAJO
Subgerencia de Salud e Investigación	Grupo de Auditoria para el Mejoramiento de la Calidad
Secretaria General	Grupo Interno de Gestión de Talento Humano Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Bienes y Servicios
Subgerencia Financiera y Comercial	Grupo Interno de Trabajo de Gestión Financiera

- **PLAN DE INCENTIVOS (FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN) INCLUYE TAMBIÉN EQUIPOS DE TRABAJO**

Se evidencia la formulación del Plan de Incentivos del Plan de Bienestar Social de la Empresa para la vigencia 2022, el cual se encuentra aprobado mediante Resolución 074 del 25 de enero de 2022.

Dentro del Plan de Bienestar Social en los numerales 11, 12, 13 y 14 define los tipos de incentivos y sus respectivos procedimientos.

En el desarrollo de esta auditoria se evidencia un presunto conflicto de interés con el tema de incentivos por cuanto funcionarios de la oficina de control interno participan en ellos, por lo tanto, se abstiene de emitir concepto sobre el desarrollo de esta actividad.

- **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL (FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN)**

El equipo auditor procedió a verificar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, el cual presenta avance satisfactorio en varios de sus actividades, otras actividades están en fase de contratación y/o ejecución, pero su periodo de ejecución esta definido hasta el mes de diciembre de 2022.

Se recomienda agilizar la ejecución de algunas actividades por cuanto a finalizar el año se presenta congestión de actividades y se podrían cruzar con otras, por ejemplo: Gimnasio, Gastronomía, Feria del vehículo, día de la familia (cine).

- **PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN (FORMULACIÓN, EJECUCIÓN Y COBERTURA)**

Se evidencia la programación y ejecución de Jornadas de Reinducción efectuadas entre el 13 y el 17 de junio de 2022 en el Auditorio de la Sede Administrativa, en los cuales se observó una afluencia masiva de funcionarios.

Según averiguación con la dependencia auditada, hay registro de la participación de 729 funcionarios.

Dentro de la solicitud documental efectuada para esta auditoría, se revisó la carpeta laboral de la funcionaria KELLY NAYIBY GUANCHA MEJIA en la cual se evidencia la participación en la Inducción 2022 que se realiza en la plataforma Moodle.

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

- CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2021 Y 2022 (FORMULACIÓN Y PRIMERA EVALUACIÓN SEMESTRAL)**

Se evidencia la formulación de Acuerdos de Gestión para cada uno de los funcionarios del Nivel Directivo y Asesor para la vigencia 2022.

Se observa que se dificulta realizar el seguimiento semestral por cuanto muchas de las metas son anuales, por lo tanto, se observa el avance en documentos en Excel mas no están en firme por cuanto no se pueden hacer consolidación semestral.

Se evidencia que la Gerencia certifico mediante oficio 202205620045903 del 16 de agosto de 2022 los resultados definitivos de la evaluación de los acuerdos de gestión vigencia 2021.

- PROCEDIMIENTO RETIRO DEL PERSONAL (APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN LOS RETIROS PRESENTADOS EN LOS PRIMEROS 9 MESES DE LA VIGENCIA)**

Se procedió a verificar la aplicación del procedimiento “Retiro del Personal” Código GTH-PD 56 versión 7.0 mediante la revisión de la carpeta laboral de 2 funcionarios que salieron de manera reciente en la empresa, encontrando lo siguiente:

- ✓ NOHORA ESMERALDA INSUASTY URRESTI (2 de septiembre de 2022)

Dentro de la carpeta laboral se evidencia la aplicación del procedimiento, entre los cuales se incluye la emisión y notificación del acto administrativo de aceptación de la renuncia (Resolución 655 del 30 de agosto de 2022), se evidencia el diligenciamiento del formato de entrevista de retiro, la remisión y realización de examen médico ocupacional.

No se evidencia en la carpeta laboral el “acta de Entrega” código GTH-AEC 374, ni el formato “Paz y Salvo” código GTH-PCR 375 ni el respectivo acto administrativo de liquidación.

- ✓ ROBERT WILSON SALDAÑA BASANTE (12 de septiembre de 2022)

Dentro de la carpeta laboral se evidencia la aplicación del procedimiento, entre los cuales se incluye la emisión y notificación del acto administrativo de aceptación de la renuncia (Resolución 695 del 12 de septiembre de 2022), se evidencia el diligenciamiento del formato de entrevista de retiro, la remisión y realización del examen medico ocupacional, formato diligenciado de paz y salvo y la Resolución 719 del 21 de septiembre de 2022 que reconoce, liquida y ordena el pago de las prestaciones sociales.

En ninguno de los 2 casos se observó el diligenciamiento del formato “Acta de Entrega” código GTH-AEC 374, y llama la atención que al funcionario que salió el 12 de septiembre de 2022 se le hayan liquidado las prestaciones sociales a los 9 días calendario, mientras que a la funcionaria que salió el 2 de septiembre de 2022 a la fecha de la auditoria no se le hayan liquidado (lo anterior se intuye por la documentación contenida en la carpeta laboral).

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

- **REPORTE LEY DE CUOTAS.**

Se evidencia el reporte oportuno de la información correspondiente a la Ley de Cuotas en la pagina web del Departamento Administrativo de la Función Publica, por cuanto el plazo máximo para su reporte era el día viernes 28 de octubre y se realizo el día 25 de octubre de 2022.

- **DOTACIÓN (ENTREGA Y USO DE LA MISMA POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS)**

Se evidencia que mediante Resolución No. 224 del 14 de marzo de 2022 “se regula la obligatoriedad del uso de implementos y vestuario de dotación”, en el cual la empresa establece el uso del uniforme institucional los días LUNES, MARTES, JUEVES, además se reitera la continuidad al uso de la chaqueta institucional los días VIERNES. Tanto para personal administrativo y asistencial.

Durante el periodo de ejecución de la auditoria, el equipo auditor ha efectuado inspección visual del cumplimiento de esta Resolución, encontrando una muy baja aplicabilidad por parte de los funcionarios beneficiarios de la dotación, siendo el proceso de Gestión de Talento Humano el que debe verificar y exigir el uso de la dotación por parte de los funcionarios.

Por otra parte, la normatividad aplicable a la entrega de la Dotación establece que esta debe ser entregada en fechas definidas (30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre), evidenciando incumplimiento en la entrega de las mismas en la vigencia 2022, e incluso a fecha de emisión del informe esta aun no ha sido entregada en su totalidad a los beneficiarios.

- **AVANCE PLAN DE MEJORAMIENTO PRODUCTO DE LA AUTOEVALUACIÓN MIPG**

La Oficina de Control Interno efectuó un seguimiento al cumplimiento de los planes de mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, teniendo como resultado global un avance a septiembre de 47%, y las Políticas Asociadas a Talento Humano tuvieron el siguiente desempeño:

SEGUIMIENTO	Gestión del Talento Humano	Codigo de integridad	Gestion del conocimiento y la innovacion
Total acciones formuladas 2022	28	3	12
Total acciones aplicables para seguimiento (corte sep 2022)	19	2	7
Total de acciones cumplidas	18	2	8
Porcentaje de Avance *	64%	67%	67%
Porcentaje por Cumplir	36%	33%	33%

* Porcentaje de avance respecto a la totalidad de acciones formuladas para 2022

	INFORME PRELIMINAR DE AUDITORIA			
	VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

- **MATERIALIZACIÓN DE RIESGOS Y EJECUCIÓN DE CONTROLES Y ACCIONES PREVENTIVAS.**

Se evidencia que el Proceso de Gestión del Talento Humano ha identificado un total de 12 riesgos, de los cuales 3 son bajos, 6 son moderados y 3 son altos.

En evaluación al Mapa de Riesgos efectuado por la Oficina de Control Interno no se observa la materialización de ningún riesgo en el primer semestre de 2022, además, de los 26 controles establecidos se observa una barrera de control incumplida y de las 11 acciones establecidas se han ejecutado en su totalidad.

HALLAZGOS

En el desarrollo de la presente auditoria se establecen los siguientes hallazgos:

1. Se evidencia inoportunidad en la evaluación del desempeño de 2 funcionarios de carrera administrativa, como se detalla en los hechos de este informe.
2. No se evidencia la evaluación del desempeño parcial de 1 funcionario producto de cambio de empleo (por acceder a una comisión a cargo de libre nombramiento y remoción).
3. No se evidencia la actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa de la Comisión Nacional del Servicio Civil de la totalidad de los funcionarios de carrera administrativa adscritos a la empresa, por cuanto con la aprobación del Manual de Funciones y Competencias Laborales 2019 todos sufrieron modificación. Y que podría generar inconsistencias en los actos administrativos que relacionen esos grados.
4. Se evidencia inconsistencias en la conformación de la Comisión de Personal en Pasto Salud ESE al momento de la auditoria, por cuanto hubo inoportunidad en la convocatoria para conformar la comisión de personal, por cuanto esta debía iniciar el 22 de julio de 2022 (1 mes antes de finalización de la anterior comisión) y se dio inicio el día 30 de septiembre de 2022, lo que produjo que no haya esta comisión vigente durante mes y medio.
5. Se evidencia que el cargo código 407 grado 5 contemplado en el numeral 1.2 del Manual de Funciones y Competencias Laborales no esta definido dentro de los perfiles identificados y desarrollados en el mencionado manual.
6. No se evidencia en las carpetas laborales de 2 funcionarios que salieron de la empresa, el diligenciamiento del formato "Acta de Entrega" código GTH-AEC 374 establecido en el procedimiento.
7. No se evidencia la entrega en los tiempos establecidos normativamente de la dotación al personal que son beneficiarios.

VERSIÓN	PROCESO / SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE CONTROL	GCO-IPA	221

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano concilie con la Oficina de Control Interno la cantidad de cargos de carrera administrativa que deben ser reportados dentro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera del SIMO, según se puede observar en los hechos de esta auditoría.
2. Se recomienda que grupo interno de trabajo de Gestión de Talento Humano mediante conceptos de la CNSC analice y gestione la situación administrativa de 3 funcionarios que tienen una situación administrativa particular de inscripción en el Registro Público de Empleos, los cuales al persistir esa novedad deberá incluirse estos cargos dentro de las OPEC del SIMO.
3. Se recomienda que la Comisión de Personal que recién se constituyó evalúe la pertinencia de que una de sus integrantes conforme este cuerpo colegiado porque ella presenta inconsistencia en su inscripción en el RPCA.
4. Se recomienda ajustar o corregir el grado del funcionario WILLIAM RICARDO MONTENEGRO dentro del aplicativo web de evaluación del desempeño laboral.
5. Se recomienda definir claramente las funciones que va a desempeñar la funcionaria provisional KELLY NAYIBY GUANCHA MEJIA.
6. Se recomienda actualizar el procedimiento de “Encargo por Vacancia Temporal o Definitiva” Código GTH-PD 55 versión 7.0 de acuerdo a lo establecido en el documento del Departamento Administrativo de la Función Publica denominado “Lineamientos par encargos de servidores de carrera administrativa”.
7. Continuar con la gestión de inscripción adecuada de las 2 funcionarias (Patricia del Carmen Tobar y Sandra Jimena López) dentro del registro publico de empleo de la CNSC.
8. Se recomienda actualizar o modificar la metodología establecida para evaluar los Acuerdos de Gestión, por cuanto la particularidad de los indicadores definidos no permite seguimientos semestrales sino anuales.
9. Se recomienda que el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano adelante acciones o estrategias para el uso de la dotación entregada a los funcionarios de Pasto Salud ESE correspondiente a la vigencia 2021 y que fue reglamentada mediante resolución, pero en el desarrollo de esta auditoria no se evidencio el uso de la misma por parte de los funcionarios.

FORTALEZAS

ELABORO:	LUIS EDUARDO AGUIRRE ORTIZ	FECHA	15 de noviembre de 2022
REVISADO PÓR:	JAIME ALBERTO SANTACRUZ S.	FECHA	15 de noviembre de 2022