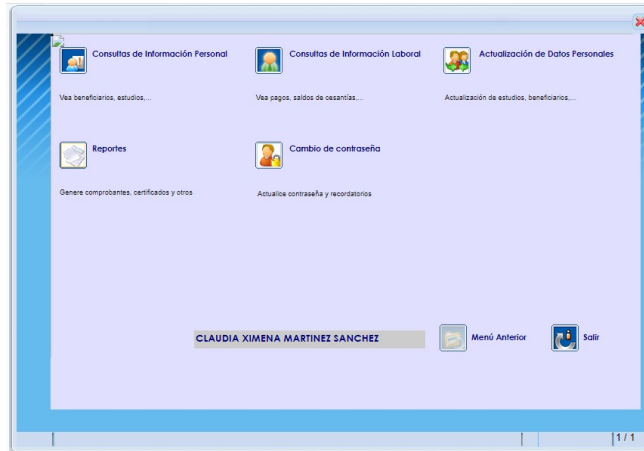


## INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Fecha de Auditoría: 23 al 31 de Julio, 3, 4 de agosto de 2020.	Auditor Líder: Claudia Ximena Martínez Sánchez.
Proceso / Servicio: Gestión del Talento Humano	Equipo Auditor: Barbara Quintero Renza.
Objetivo: Verificar y evaluar el nivel de madurez de los elementos de control del Modelo Estándar de Control Interno en el Proceso de Gestión del Talento Humano contemplados en el Plan de Acción 2020-2023 en cumplimiento de la normatividad vigente.	Alcance: Verificar el cumplimiento de las políticas, los indicadores, el plan operativo anual, la contribución a las metas del plan anticorrupción, las actualizaciones en los aplicativos corporativos, los procedimientos: Plan institucional de Capacitación, Liquidación Definitiva de Prestaciones Sociales y Liquidación de nómina, y los riesgos asociados al proceso, en la vigencia 2019 – 2020 y seguimiento a las acciones correctivas y oportunidades de mejora anteriores y planes de mejoramiento.
<b>Programa de Trabajo</b>	
Día 1: Revisión de no conformidades – Oportunidades de Mejora. Plan Institucional de Capacitación	Proceso: Gestión de Talento Humano.
Día 2: Revisión de no conformidades Oportunidades de Mejora. Plan Institucional de Capacitación	Proceso: Gestión de Talento Humano.
Día 3: PT0520.17 Liquidación Definitiva de Prestaciones Sociales - PT0520.15 Liquidación de nómina.	Proceso: Gestión de Talento Humano.
Día 4: PT0520.15 Liquidación de nómina	Proceso: Gestión de Talento Humano.
Día 5, 6: Revisión de no conformidades – Oportunidades de Mejora.	Proceso: Gestión de Talento Humano.
Día 7,8: Revisión de no conformidades – Oportunidades de Mejora.	Proceso: Gestión de Talento Humano.
Día 9: Cierre de auditoría.	Proceso: Gestión de Talento Humano.
<p>Principales Situaciones Detectadas:</p> <p>Durante el cierre de la auditoria al proceso de Gestión de Talento Humano se presentó el video “Política de Administración del Riesgo” y se informó que lo pueden consultar en la intranet en el link De interés, en la carpeta autocontrol interno, te explicamos en video.</p> <p>El proceso de Gestión de Talento Humano continúa con el recobro de las incapacidades y la depuración de vigencias anteriores por este concepto.</p> <p>La actualización del aplicativo SQL QUERIX 7 Grupo de Relaciones Laborales Nómina facilita el desarrollo de actividades, permitiendo gestión con el área financiera.</p> <p>Se han podido omitir algunas acciones en los procesos contables toda vez que la interface ha permitido facilitar las actividades relacionadas con el proceso del área de Relaciones Laborales.</p> <p>Se ha logrado generar informes, listados, y se podrán generar documentos por parte de los funcionarios, como es el caso de los comprobantes de pago.</p> <p>El aplicativo SQL QUERIX 7, es más amigable y permite autogestionar siendo menor la dependencia del proveedor y de la OTI.</p> <p>El encargo del Profesional 15 en nómina ha facilitado el desarrollo de actividades por el conocimiento contable y relación con el área Financiera</p>	



Se realizó seguimiento a las tres (tres) no conformidades encontradas en la auditoria de agosto de 2019 y una de vigencia 2017:

La Oficina de Control Interno mediante memorando 0120-660312019 del 8 de octubre de 2019, con asunto Acciones Correctivas y Oportunidades de Mejora – Gestión de Talento Humano, solicitó ajustar las inconsistencias mencionadas en el formato “Acciones Correctivas y Oportunidades de Mejora”, sin embargo a la fecha de la auditoria dichas inconsistencias no han sido ajustadas.

La no conformidad 4-2017 vencía el 31/10/2018, La medición de los indicadores que se encuentran consignados en el aplicativo SIGEC no se registra conforme a la gestión del proceso. Se realizó seguimiento a las acciones propuestas durante la auditoria de septiembre de 2018 y agosto de 2019 y a la fecha no se han cumplido dichas acciones, el proceso realizó seguimiento a la acción el 30 de julio de 2019, reprogramando la fecha de cierre para el 30 de septiembre de 2019 porque está realizando análisis del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para hacer una propuesta a la Dirección de Planeación. El proceso reprogramó la fecha de cierre de la acción para el 30 de septiembre de 2019.

Durante la auditoria 2020 se realizó seguimiento a las acciones reprogramadas, así:

<b>Tratamiento de la No conformidad:</b>		
<b>Acciones a Tomar</b> (Deben ser implementadas por parte del proceso al que se le identifica el Servicio/Producto No Conforme o la No Conformidad)	<b>Responsable de la acción</b>	<b>Fecha de cierre de la acción</b>
Realizar reunión con el grupo de seguimiento a la gestión, con el fin de definir la mejor forma de medir los procesos del grupo de Talento Humano	Líder del proceso	28/02/2018
Modificación de los indicadores dentro del aplicativo SIGEC	Líder del proceso (Dirección <u>Administrativa</u> )/Líder del proceso (Dirección de Planeación)	31/10/2018

Acorde con lo informado por el auditado, se realizó reunión con el grupo de “Seguimiento a la Gestión” en la cual se revisaron y modificaron los indicadores del proceso y se obtuvo una matriz con los indicadores ajustados, dicha reunión se realizó el 12 de junio del 2020, es decir ocho (8) meses posterior a la fecha de cierre. Al momento de la auditoria se evidenció que la modificación en el aplicativo SIGEC no se ha realizado. No conformidad Pendiente de Cierre.

## INFORME FINAL DE AUDITORÍA

### 1.34 - Seguimiento Procesos - Av



Ref: 08/06/2020 12:25 p.m.

PROGRAMA	CO	PROCESO	COI	SUBPROCESO	CO	NOMAREA	RESPONSABLE	CC	META	CC	ACTIVIDAD	PES	PE	UNIDAD	CANT	CANT	PEF	COD	DETALLE UNIDAD
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0008	Selección y Des	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Que el 100% de	001	Selección de personal	1,0		NUMEROS	11,0	4,0	OK		
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0008	Selección y Des	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Que el 100% de	002	Administración del Per	1,0		PERSONAS	11,0	4,0	OK	002832	Numero de evalu
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0008	Selección y Des	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Que el 100% de	002	Administración del Per	1,0		PERSONAS	11,0	4,0	OK	002833	Numero de requé
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0904	Bienestar social	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr desarrol	001	Recreación y deportes	1,0		ACTIVIDADES	6,0	0,0	OK	002839	Numero de event
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0904	Bienestar social	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr desarrol	002	Otras Actividades de Bi	1,0		PERSONAS	640,0	0,0	OK	002840	No de hijos de fu
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0904	Bienestar social	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr desarrol	003	Suministro de dotacion	1,0		PERSONAS	650,0	200,0	OK	002841	Funcionarios que
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0904	Bienestar social	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr desarrol	004	Actividades Centro Cult	1,0		ACTIVIDADES	11,0	0,0	OK	002842	No de cursos real
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0904	Bienestar social	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr desarrol	005	Auxilios educativos a h	1,0		BENEFICIOS	1.000,0	260,0	OK	002843	Numero de benef
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0905	Capacitacion Co	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr capacita	001	Capacitacion No Forma	1,0		CAPACITACI	50,0	2,0	OK	002844	Numero de progr
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0905	Capacitacion Co	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr capacita	001	Capacitacion No Forma	1,0		CAPACITACI	50,0	2,0	OK	002845	Numero de progr
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0905	Capacitacion Co	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Lograr capacita	002	Capacitación en enfoqu	1,0		FUNCIONAR	64,0	0,0	OK		
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0910	Gastos de Pers	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Atender de mar	002	Premiación a Mejor Equ	1,0		CONCURSO	1,0	0,0	OK		
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0912	Beneficios Edu	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Elevar el nivel	001	Educación Formal a fun	1,0		FUNCIONAR	25,0	23,0	OK	002848	No. de funcionari
Funcionamiento	0520	Gestion del Tal	0916	Acciones Acuer	0703	Grupo de Talen	ALVAREZ GUTIER	1,0	Que el 100% de	009	Apoyo acciones -Acuerd	1,0		PORCENTAJE	100,0	41,65	OK		

La no Conformidad 1-2019 se refiere al procedimiento Liquidación de Nómina y su instructivo Cobro de Incapacidades

- Se evidencia el recobro a las diferentes EPS's por el concepto de licencias de paternidad, vigencia 2020: Juan Pablo Llanos.
- Los auditados informan que a la fecha no hay negativa de pago de las EPS, por lo tanto, no se ha enviado memorando a la Oficina Asesora Jurídica acorde con el Instructivo Cobro de Incapacidades.
- Los conceptos de incapacidades de enfermedad profesional y accidente de trabajo fueron contabilizados en las cuentas por cobrar de la ARL Positiva respectivamente.
- Se tiene una relación en Excel de las incapacidades indicando el origen y el estado de las mismas.
- Con la relación de Excel se hace la entrega y recibo de la información de las incapacidades causadas en el periodo, acorde con el listado suministrado por sistema de información del aplicativo SQL.
- En la relación de Excel se evidencia el recobro de incapacidades por licencia de maternidad y enfermedad general.
- A la fecha de la auditoria no se ha solicitado mediante memorando al grupo de Contabilidad el establecimiento de un cronograma para realizar las conciliaciones de cuentas por cobrar a las EPS, esta acción no tiene fecha de cierre ni Análisis de Causa. No Conformidad Pendiente de Cierre.

#### Tratamiento del Servicio/Producto No Conforme, No conformidad y/o la Oportunidad de Mejora:

Acciones a Tomar (Deben ser implementadas por parte del proceso al que se le identifica el Servicio/Producto No Conforme, la No Conformidad o por el proceso que propone la	Responsable de la acción	Fecha de cierre de la acción
Solicitar mediante memorando, al grupo de Contabilidad, el establecimiento de un cronograma para realizar las conciliaciones de cuentas por cobrar a las EPS.	Talento Humano, Grupo Relaciones Laborales  Grupo Talento Humano- Seguridad y Salud en el Trabajo  Dirección Financiera- Grupo Contabilidad.	

## INFORME FINAL DE AUDITORÍA

La No conformidad 2-2019 relacionada con la Evaluación y seguimiento a los mapas de riesgo por proceso acorde con la Resolución 100 No. 100-0437 de 2019 - Política de administración del riesgo: A la fecha de la auditoria no se ha realizado la medición de los riesgos del proceso y no existe cronograma para realizar seguimiento a estos. No Conformidad Pendiente de Cierre.

<p style="text-align: center; margin: 0;"><b>Oportunidad de Mejora</b></p> <p style="margin: 5px 0;">Establecer cronograma para realizar el seguimiento a los mapas de riesgos por proceso (indicadores de gestión del proceso), de manera coordinada, en las áreas implicadas con la gestión del talento humano.</p>	<p>Dirección Administrativa y del Talento Humano, Grupo Relaciones Laborales</p> <p style="margin-top: 10px;">Grupo Talento</p>	<p>Marzo de 2020</p>
---	---	----------------------

La no conformidad 3-2019: aplica para los Procesos Gestión del Talento Humano y Gestión Financiera: está relacionada con la socialización del Instructivo Cobro de Incapacidades; el Grupo de Contabilidad realizó dicha socialización el 29/11/2019 y Talento Humano – Relaciones Laborales y Kardex - del 28 de enero 2020. No Conformidad Cerrada.

LISTADO DE ASISTENCIA A REUNIÓN					Pág. 1 de 1	
Proceso: 0520 - Gestión del Talento Humano					Tipo Reunión	
Fecha: 28 de 01 de 2020 Lugar: Sala Pat					Externa <input type="checkbox"/>	
Tema: Socialización Instructivo Cobro de Incapacidades					Interna <input checked="" type="checkbox"/>	
NOMBRE Y APELLIDO	ENTIDAD / ÁREA CVC	CARGO / PROFESIÓN / OFICIO	CORREO ELECTRÓNICO O TELEFONO	FIRMA		
Diana Cecilia Valencia	D. Administrativa	Aux. Administrat	1154			
Lida Pamela Barrera	D. Administrativa	Secretaria	1108			
Ernesto Augusto O.	D. A y TH	PE-14	1108			
Juan Pablo Acosta Quiroz	D. Talento Humano	T.A.	Ext. 1174			
Leidy Vivian Cortes	S.M.	P-L	Ext. 1138			
Alicandra Pizarro	SST	Administrador	Ext. 1178			
Nicolando Cipriani C.	Rela. Laborales	prof. esp.	Ext. 1125			
John J. Ramirez	SST	Prof. cont	Ext. 1254			
Fredy Armando	F.H	Prof. esp.	1115			
Clara Patricia	F.H	Prof. esp.	1113			
Luis Edo Muñoz	D. A y TH	T.A.	1134			

LISTADO DE ASISTENCIA A REUNIÓN					Pág. 1 de 1	
Proceso: Gestión Financiera					Tipo Reunión	
Fecha: 29 de 11 de 2019 Lugar: Oficina grupo de contabilidad					Externa <input type="checkbox"/>	
Tema: Socialización del Instructivo de cobro de Incapacidades					Interna <input checked="" type="checkbox"/>	
NOMBRE Y APELLIDO	ENTIDAD / ÁREA CVC	CARGO / PROFESIÓN / OFICIO	CORREO ELECTRÓNICO O TELEFONO	FIRMA		
Ximena Victoria Rojas	Grupo Contab.	Prof. Esp. CE	6206600 Ext. 1603			
Claudia Ceballos	Contabilidad	C.A.P	1103			
Clara Daryle Alarbya	Grupo Contabilidad	T.A. 16	cpalvarez@cvc.gov.co			
Marta Fernanda Pardo	Contabilidad	C.A.P	1103			
Juan Carlos Martínez M.	Contabilidad	Contabilidad	@contab17K			
Luis Eduardo Trujillo	Contabilidad	T.A. 16	1156			
Yenny Linares Pineda	Contabilidad	T.A. 16	1168			
María Rosario Murillo	Contabilidad	T.A.	1103			
José Stella González	Contabilidad	T.A. 16	1132			
William García R.	Contabilidad	Prof. Esp.	1138			

Se realizó seguimiento a las diez (10) oportunidades de mejora planteadas en la auditoria de agosto de 2019:

**Oportunidad de Mejora 1-2019:** El proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: "Realizar análisis sobre evaluar la pertinencia de incluir un módulo en el aplicativo ARQ, que permita la liquidación de intereses moratorios". Durante la auditoria se informó que se realizó una reunión en la Oficina de Tecnologías de la Información, donde asistieron algunos de los ingenieros del área de tecnologías de la información, y se planteó la necesidad de poder resolver el problema para la liquidación de los intereses moratorios, sin embargo no se presentó evidencia de dicha reunión. No implementada.

**Oportunidad de Mejora 2-2019:** El proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: "Identificar, citación y valoración de los casos con más de dos periodos de vacaciones sin disfrutar, a cargo de la Psicóloga de Seguridad y Salud en el trabajo". Se evidencia intervención realizada en octubre de 2019, a tres casos en tema de valoración y sensibilización para personas con más de 3 periodos de vacaciones sin disfrute. En el listado de vacaciones pendientes con corte a Junio 2 de 2020 entregado por el Grupo de Relaciones Laborales se evidencian 29 funcionarios con más de dos periodos de vacaciones pendientes de disfrute. No Implementada.

**Oportunidad de Mejora 3-2019:** El Grupo de Relaciones Laborales presento mediante correo electrónico de octubre de 2019, ajustes al mapa de riesgos y otros documentos. El proceso de Gestión de Talento Humano recibió capacitación en riesgos y presentó el 13 de julio del 2020 solicitud de modificación de los riesgos y agrego un riesgo referente a MIPG. Sin embargo en la revisión no se analizó incluir el riesgo materializado referente al cobro de incapacidades y la acción se venció en marzo 2020, las acciones se realizaron extemporáneamente. No Implementada.

Oportunidad de Mejora 4-2019: El Instructivo para cobro de incapacidades fue modificado y divulgado el 19 de diciembre de 2019 a través de CVCnoticias. Se divulgo nuevamente el 2/6/2020 y el 24 de junio se solicitó que las Incapacidades lleguen en original al grupo de Relaciones Laborales. Se diseño una relación para la entrega de incapacidades al personal que realiza el recobro, la cual contiene fecha de entrega y tipo de incapacidad, entre otros. Implementada.

Oportunidad de Mejora 5-2019: El proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: “Realizar cubrimiento de vacantes bajo la figura de encargo de los funcionarios mencionados” es decir el Profesional Especializado 15 y Profesional Especializado 20 del Grupo de Relaciones Laborales, así:

<b>Descripción de la Situación, Hallazgo, No Conformidad, Servicio/Producto No Conforme, Problema encontrado u Oportunidad de Mejora:</b>		
El técnico administrativo del Grupo relaciones Laborales, al momento de la auditoria, esta ejecutando las funciones de liquidación de nómina, prestaciones sociales, registro de novedades, pago de seguridad social y parafiscal, implementación del nuevo aplicativo de nomina entre otros. Situación que se presenta por la ausencia del PE15 y PE20 del Grupo.		
<b>Análisis de Causas:</b> (No aplica para las Oportunidades de Mejora). (En caso de tomar una acción correctiva, se realiza descripción de las principales causas por las que presenta el Servicio/Producto No Conforme o la No Conformidad):		
<b>Tratamiento del Servicio/Producto No Conforme, No conformidad y/o la Oportunidad de Mejora:</b>		
<b>Acciones a Tomar</b> (Deben ser implementadas por parte del proceso al que se le identifica el Servicio/Producto No Conforme, la No Conformidad o por el proceso que propone la Oportunidad de Mejora)	<b>Responsable de la acción</b>	<b>Fecha de cierre de la acción</b>
Realizar el cubrimiento de vacantes bajo la figura de encargo de los funcionarios mencionados	Dirección Administrativa y del Talento Humano, Grupo Talento Humano	

A la fecha de la auditoria se evidencia el cubrimiento de la vacante del P15 (agosto 2019) mediante la figura de encargo y no se evidencia el cubrimiento de la vacante del P20 de Relaciones Laborales. Los auditados informan que dicha vacante fue reportada en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ser provista a través de la nueva convocatoria de concurso público que se está planeando por parte de dicho organismo. Durante la reunión del cierre se informa que las actividades del P20 las realiza el Director Administrativo y del Talento Humano, en apoyo con contratistas, en la modalidad de prestación de servicios. No Implementada.

Oportunidad de Mejora 6-2019, el proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: “Evaluar el software de control de ingresos de funcionarios, para que se pueda enlazar con el aplicativo de nómina de la Dirección Administrativa y del Talento Humano, de tal manera que se realice un análisis conjunto y pertinente del índice de ausentismo laboral”, con fecha de cierre en marzo del 2020, a la fecha de la auditoria los auditados informan que no hay contrato para el aplicativo de registro de entradas y salidas. No Implementada.

Oportunidad de Mejora 7-2019, a través de memorando 0320-919322019, con asunto Fechas establecidas para entrega reporte de novedades 2020, del 24 de diciembre de 2019, se recordó el punto “3 Otras Disposiciones” referente a las incapacidades médicas. El Instructivo para cobro incapacidades fue modificado y divulgado el 19 de diciembre de 2019 a través de CVCnoticias. Implementada.

Oportunidad de Mejora 8-2019, La Dirección Financiera debería gestionar alertas a las Dependencias correspondientes cuando se presenten saldos negativos o en ceros en cualquier cuenta, con el fin de promover la autogestión y el control para que los estados financieros estén acordes con la realidad de la Corporación. Esta actividad se solucionó con la actualización del aplicativo QUERYX 7. Implementada.

Oportunidad de Mejora 9-2019: La Dirección Administrativa y del Talento Humano actualizó la resolución por la cual se crea el Comité de Coordinación del Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA de la CVC, el 29 de noviembre de 2019, Resolución 0100 No. 0500-1138 de 2019. Implementada. Extemporánea.



Oportunidad de Mejora 10-2019: El grupo de Talento Humano realizó reunión virtual el 22 de abril del 2020 con el fin de revisar la Resolución 0100 No. 0200-0463 del 27 de agosto de 2013 Por la cual se conforma el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo de la CVC, se propone incorporar la frase “en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y la presentación de los resultados del autodiagnóstico de MIPG. No implementada.

El Plan Operativo Anual 2020 del proceso Gestión de Talento Humano tiene programado en sus actividades el “Seguimiento a compromisos y oportunidades de mejora”, para el mes de Junio, sin embargo todas las acciones propuestas tenían como fecha de cierre marzo del 2020.

Plan Institucional de Capacitación:

El Plan fue adoptado mediante la Resolución 0100 No. 0330-0181 del 15 de marzo de 2019 - PIC 2019-2020, se presentó un cuadro consolidado de las capacitaciones realizadas con corte a 2019 y las realizadas en la vigencia 2020, las cuales fueron agrupadas por temas, se evidenciaron listados de asistencia en PDF y algunos se encuentran en físico; la evaluación del impacto de las capacitaciones no se ha implementando ni tabulado en su totalidad. Las condiciones de emergencia no permiten verificar los contenidos de dichas capacitaciones y su agrupación. Este procedimiento debe evaluarse posterior a la superación de la emergencia sanitaria.

Liquidación de nómina:

Se realizó seguimiento a la muestra tomada de la primera quincena del mes de mayo de 2019, para identificar el cumplimiento de lo dispuesto en el Instructivo IN 0520.05 Cobro de incapacidades, encontrando lo siguiente:

FUNCIONARIO	CONCEPTO	FECHAS INCAPACIDAD	TRAMITE	Estado	OBSERVACION
WALTER GRANJA	Enfermedad General	Del 12 abril al 29 julio	Recobro	Pendiente	La plataforma de Coomeva presenta fallas y no se pudo visualizar el estado, sin embargo todas se encuentran radicadas.
PAULA ANDREA VIDAL	Licencia Maternidad	Del 01 al 15 de mayo	Pendiente	Pendiente	Se evidencia registro en cuadro control de incapacidades, la EPS SANITAS no tiene plataforma habilitada para consulta.

## INFORME FINAL DE AUDITORÍA

FUNCIONARIO	CONCEPTO	FECHAS INCAPACIDAD	TRAMITE	Estado	OBSERVACION
ADRIANA MACIAS	Enfermedad General	Del 12 al 21 de mayo	Recobro	Pendiente de Pago	Se evidencia en estado Transcrita en la plataforma de la Nueva EPS, es decir se radico.
LUIS ALFONSO GAVIRIA	Licencia de Paternidad	Del 23 de abril al 2 de mayo	Recobro	Pendiente de Pago	2020: Se evidencia registro en cuadro de control de incapacidades y en trámite de recobro, se radico el 22/10/2019.
URIEL AUGUSTO GIRALDO	Enfermedad General	Del 1 al 3 de mayo	Ok	Pagada	Pantallazo EPS SOS, enviado por correo electrónico.
JUAN GUILLERMO ARANGO	Enfermedad General	Del 13 al 15 mayo	Ok	Pagada	Pantallazo EPS SOS, enviado por correo electrónico.
JUAN MANUEL ARANGO	Enfermedad General	Del 3 al 4 de mayo	Ok	Pagada	Pantallazo EPS Sura, enviado por correo electrónico.

En la vigencia 2020 se tomó la siguiente muestra:

FUNCIONARIO	CONCEPTO	FECHAS INCAPACIDAD	TRAMITE	Estado	OBSERVACION
Nubia Edith Enriquez Guerrero	Licencia de Maternidad	5/12/2019 3/05/2020	Ok	Pagada.	
Maria Elena Garcia Orozco	Licencia de Maternidad	12/02/2020 16/06/2020	Ok	Pagada	
Paula Andrea Soto Quintero	Enfermedad General Licencia de Maternidad	30/04/2020 2/09/2020	Sin Radicar	Pendiente	Falta radicar Coomeva EPS.
Isabel Cristina Echeverri Alvarez	Enfermedad General Licencia de Maternidad	16/05/2020 18/09/2020	En tramite	Radicada	Se radico el 17/06/2020 Coomeva EPS.
Juan Pablo Llano Castaño	Licencia de Paternidad	13/02/2020 24/02/2020	En tramite	Radicada	Se radico el 10/06/2020 Coomeva EPS.
Olga Lucia Ramirez Tobon	Accidente de trabajo	6/03/2020 7/08/2020	Sin Radicar	Pendiente	Falta radicar Nueva EPS.
María Victoria Palta Fernández	Enfermedad General	3/06/2020 12/06/2020	Ok	Pagada	

La actividad 17 del procedimiento de Liquidación de nómina menciona el instructivo Cobro de Incapacidades, el cual fue actualizado el 19 de diciembre de 2019, IN.0520.05 V-2 y define las responsabilidades de los Funcionarios, del Grupo de Talento Humano, el Grupo de Relaciones Laborales, el Grupo de Contabilidad, el Grupo de Tesorería y bienes capitales y la Oficina Asesora Jurídica, dichas funciones son transversales y tratando de promover la mejora continua los grupos deberían socializar entre sí, el instructivo.

Se considera conveniente el establecimiento del cronograma entre el Grupo de Relaciones laborales y el Grupo de Contabilidad para realizar las conciliaciones de Cuentas por Cobrar a las EPS, para obtener actualización y registro real de la información, con el apoyo de la interface.

## INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Mediante los memorandos 0320-882912019 y 0320-47172020 la Dirección Administrativa y del Talento Humano ha solicitado al Grupo de Contabilidad los ajustes correspondientes a las cuentas por cobrar de la ARL Positiva para las vigencias 2018 y 2019. Una vez verificados los comprobantes soporte recibidos del Grupo de Contabilidad, se evidencia que estos ajustes han sido realizados acorde con lo indicado en los citados memorandos. Los auditados del Grupo de Contabilidad manifiestan que no han recibido solicitud de las incapacidades que prescribieron a 31 de diciembre de 2019 y que estos ajustes se realizan acorde con las solicitudes presentadas por la Dirección Administrativa y del Talento Humano.

En cuanto a los valores consignados por las EPS y la ARL, el Grupo de Tesorería realiza una revisión de los valores recibidos de las EPS. En reportes de bancos se codifican y son ingresados por Tesorería en el aplicativo. El Grupo de Tesorería lo envía a Relaciones Laborales en el momento mismo de hacer el registro en el aplicativo.

Mediante el memorando 0320-680222019 del 11 de noviembre de 2019 la Dirección Administrativa y del Talento Humano ha solicitado el ajuste a la conciliación realizada de la EPS Cruz Blanca por las vigencia 2017 a 2019, relacionado con cobros realizados, diferencias entre lo cobrado y lo ingresado, entre otros. Se evidencia que estos registros han sido realizados acorde con lo indicado en el memorando citado.

Igualmente se evidencia la reclasificación de incapacidades, de beneficiarios, de NIT de EPS y ARL, los ajustes de recobros a las entidades prestadoras de salud por incapacidades de empleados de la vigencia 2013 a 2018, según las observaciones de la Contraloría General de la República.

El recobro de incapacidades se continua realizando a través de contratación de Prestación de servicios No.0078 del 3 de febrero de 2020 a través de Amanda Cristina Pino Taborda, con objeto: Prestación de servicios para apoyar el Grupo de Relaciones Laborales de la Dirección Administrativa y del Talento Humano, en el recobro de las incapacidades dadas a los funcionarios de la CVC por las EPS y ARL por concepto de enfermedades generales, licencias de maternidad, paternidad, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y en la actualización, diligenciamiento y seguimiento al sistema de información y gestión del empleo público SIGEP. El supervisor del contrato es Eliecer Payan.

Recientemente se realizó la contratación de Prestación de Servicios No. 321 de 2020 con el señor Andrés Benito González, con objeto: Apoyar al grupo de Relaciones Laborales de la Dirección Administrativa y del Talento Humano en los procesos relacionados con el recobro y conciliación de las incapacidades a las diferentes EPS, ARL y AFP en cumplimiento a lo establecido en el instructivo de la CVC.

Las actividades de recobro de incapacidades no se encuentran descritas en el Manual de Funciones del grupo de Relaciones Laborales y se cubren con contratistas, sin embargo, tener en cuenta que adicionalmente se debe realizar conciliación con el proceso de Gestión Financiera.

En el procedimiento PT0520.15 liquidación de Nomina, Actividad 6. "Ingresar al sistema la información de horas extras recibidas y las novedades internas y externas", se tomó "Listado de Vacaciones Pendientes – Liquidación General" a junio 2 del 2020 correspondiente a lo causado y pendiente de disfrute, evidenciando lo siguiente:

Periodos de vacaciones pendientes de pago y de disfrute	Funcionarios	Observación
Con 2 periodos	46 funcionarios	
Con 3 periodos	23 funcionarios	Bárbara Quintero Renza con 13 días pendientes que disfrutó en diciembre-enero
Con 4 periodos	5 funcionarios	
Con 5 periodos	1 funcionario	
<b>Total funcionarios</b>	<b>75</b>	



**Liquidación de Prestaciones Sociales:**

Según lo informado por los auditados, tanto de Talento Humano como de Contabilidad, aunque el aplicativo QUERYX 7 es amigable y el ambiente es muy rápido, aun presenta fallas, como por ejemplo no ha sido posible la liquidación de prestaciones sociales definitivas: se tiene el caso de dos funcionarias retiradas en el mes de febrero de 2020 para quienes la liquidación definitiva de prestaciones debió realizarse manualmente.

**Plan Anticorrupción:**

En el Plan Anticorrupción componente 6: Iniciativas adicionales se tienen dos (2) actividades programadas, la divulgación del Código de Ética para continuar fortaleciendo el comportamiento ético de los servidores públicos de la CVC con fecha límite 31 de diciembre, la cual se está realizando a través de tips referentes a cada valor, enviados por cvcnoticias y por WhatsApp. Adicionalmente se han realizado capacitaciones virtuales a las Direcciones Ambientales Regionales y a las áreas del edificio principal, al final se realiza una evaluación a través de un juego interactivo y se nombran los tres primeros lugares. La Capacitación a Directores y coordinadores en Administración del Riesgo tiene como fecha límite 30 de noviembre del 2020.

En el componente 1: Riesgos de Corrupción, mediante correo electrónico se solicitó la medición de los riesgos de corrupción del Proceso con corte a 30 de junio y se dio respuesta el 31 de julio, a través de correo electrónico enviado al Grupo de Calidad, extemporáneamente.

**No Conformidades**

En resumen quedan pendiente de cierre las siguientes no conformidades:

1. No conformidad 1-2019: En el procedimiento Liquidación de Nómina y su instructivo Cobro de Incapacidades se observó:
  - g. Conciliación entre Contabilidad y Relaciones Laborales: a la fecha de la auditoria no se ha solicitado mediante memorando al grupo de Contabilidad el establecimiento de un cronograma para realizar las conciliaciones de cuentas por cobrar a las EPS, la acción definida no tiene fecha de cierre ni Análisis de Causa.
2. No Conformidad 2-2019: De acuerdo con el numeral 6.4.5 Evaluación y seguimiento a los mapas de riesgo por proceso de la Resolución 100 No. 100-0437 de 2019 - Política de administración del riesgo, los líderes de proceso deberán hacer seguimiento a los riesgos de manera periódica según la calificación del mismo: el indicador "Cantidad de eventos anuales identificados sobre errores en la liquidación de la nómina" a la fecha de la auditoria no se ha realizado la medición de los riesgos del proceso y no existe cronograma para realizar seguimiento a los mapas de proceso como se definió en la acción propuesta que venció en marzo 2020.
3. No conformidad 4-2017: La medición de los indicadores que se encuentran consignados en el aplicativo SIGEC no se registra conforme a la gestión del proceso. De las dos acciones reprogramadas para el 30 de septiembre de 2019 continua pendiente la modificación de los indicadores en el aplicativo SIGEC.

**Conclusiones**

El proceso de Gestión del Talento Humano gestionó las acciones formuladas para las no conformidades teniendo como resultado una no conformidad de la vigencia 2017 y dos de la vigencia 2019 que continúan pendiente de cierre y una no conformidad cerrada. Y formuló acciones para las diez (10) oportunidades de mejora de la auditoria de la vigencia 2019, y cumplió con cuatro de las acciones planteadas. Algunas de las acciones de mejora se realizaron de manera extemporánea.

En la vigencia 2020 se mantiene tres no conformidades pendientes de cierre, seis oportunidades de mejora de 2019 y se proponen tres oportunidades nuevas.

La puesta en marcha de la nueva versión del aplicativo SQL, incluyó reporte de base salarial para retención en la fuente en proceso 1 y 2, comprobantes de ingresos y de pagos y el módulo de liquidación de prestaciones sociales que a la fecha no está en producción.

El Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano, componente iniciativas adicionales, se está ejecutando una actividad y la capacitación en Administración del riesgo se encuentra en trámite, acorde con fechas establecidas.

Información Adicional

Algunas de las acciones propuestas no fueron implementadas y/o no resuelven la situación identificada, por tal motivo se debería hacer análisis de la información para identificar la causa raíz y definir acciones que eliminen dicha causa(s) y no se presente nuevamente.

En resumen continúan pendiente de implementación las siguientes oportunidades de mejora:

1. Oportunidad de Mejora 1-2019: el proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: “Realizar análisis sobre evaluar la pertinencia de incluir un módulo en el aplicativo ARQ, que permita la liquidación de intereses moratorios”. La acción venció en marzo 2020.
2. Oportunidad de Mejora 2-2019: El proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: “Identificar, citación y valoración de los casos con más de dos periodos de vacaciones sin disfrutar, a cargo de la Psicóloga de Seguridad y Salud en el trabajo”. La acción venció en marzo 2020. Sin embargo se sugiere analizar y definir la periodicidad de estos seguimientos, acorde con las disposiciones de aislamiento preventivo por la emergencia sanitaria.
3. Oportunidad de Mejora 3-2019: El proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: Revisar el mapa de riesgos y hacer los ajustes a que haya lugar” la acción venció en marzo 2020 y se debería analizar incluir el riesgo materializado las vigencias 2017, 2018 y 2019 referente al cobro de incapacidades, adicionalmente esta actividad la realiza personal externo y no se encuentra definida en el manual de funciones.
4. Oportunidad de Mejora 5-2019: El proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: “Realizar cubrimiento de vacantes bajo la figura de encargo de los funcionarios mencionados” el Profesional Especializado 20 del Grupo de Relaciones Laborales no se ha cubierto, se debería analizar y replantear la acción propuesta.
5. Oportunidad de Mejora 6-2019, el proceso de Gestión de Talento Humano definió la acción: “Evaluar el software de control de ingresos de funcionarios, para que se pueda enlazar con el aplicativo de nómina de la Dirección Administrativa y del Talento Humano, de tal manera que se realice un análisis conjunto y pertinente del índice de ausentismo laboral”, se debería analizar y definir la pertinencia y/o viabilidad de la acción propuesta, acorde con los protocolos de bioseguridad implementados por la emergencia sanitaria.
6. Oportunidad de Mejora 10-2019: El proceso de Gestión de Talento Humano debería definir acciones para la actualización y revisión de la Resolución 0100 No. 0200-0463 del 27 de agosto de 2013 Por la cual se conforma el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo de la CVC, e involucrar y compartir con los Directivos que hacen parte de dicho comité.
7. Oportunidad de Mejora 1-2020: Se recomienda actualizar la Resolución 0100 No. 0330-0758 Del 15 de diciembre de 2014, por el cual se adopta el Código de Ética de la CVC, conforme a los lineamientos del MIPG - Código de Integridad. Se sugiere continuar fortaleciendo el comportamiento ético de los servidores públicos, haciendo énfasis en los valores coherentes con MIPG: Compromiso, respeto, honestidad.
8. Oportunidad de Mejora 2-2020: Se sugiere aplicar alguna de las metodologías para el análisis de causas de las no conformidades e incluso de las oportunidades de mejora con el fin de identificar la causa raíz y proponer acciones que eliminen el problema y no se repitan en cada vigencia. El Grupo de Gestión y Calidad podría apoyar en estas metodologías.
9. Oportunidad de Mejora 3-2020: Se sugiere organizar la información publicada en la página web, por temas y/o años, teniendo como referencia las invitaciones para proveer vacantes mediante encargo y resoluciones de encargo.

## INFORME FINAL DE AUDITORÍA

### Lista de distribución del informe

Marco Antonio Suarez Gutiérrez. – Director General  
Edgar Giovanni Orrego Ramírez - Director Administrativo y de Talento Humano.  
Norelba Alvarez – Coordinador Grupo de Talento Humano.  
Ingrid Ospina Realpe – Director Financiero.  
William Garcia – Coordinador de Contabilidad.  
Claudia Lorena Varela Pérez. – Coordinadora Gestión de Tesorería y Capitales.  
Jaime Alberto Escudero – Coordinador Grupo de Gestión Ambiental y Calidad.

### Nombre y Firma auditor Líder

**CLAUDIA XIMENA MARTÍNEZ SÁNCHEZ.**