 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

**DESCRIPCIÓN DEL PROCESO, PROCEDIMIENTO, ÁREA O TEMA A AUDITAR:** Auditoría Interna de Gestión al procedimiento GTH-PRC05 “*Selección, Vinculación e Inducción y Reinducción de Personal*”, Versión 04, del Proceso Gestión Humana.

INFORME DEFINITIVO<sup>1</sup>:

FECHA (12/06/2015)

## 1. INTRODUCCIÓN.

El Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993 modificada por la Ley 1474 de 2011, el Decreto 2145 de 1999 y sus modificaciones; los Decretos 1537 de 2001, 1599 de 2005, 019, 2482 y 2641 de 2012, el Decreto 943 de 2014, las Resoluciones CGN 328 de 2005 y 203 de 2.015, así como la guía de auditoría para entidades públicas emitida por el DAFP, tiene como función realizar la evaluación independiente al Sistema de Control Interno, a los procesos, procedimientos, actividades y actuaciones de la administración, con el fin de determinar la efectividad del Control interno, el cumplimiento de la gestión institucional y los objetivos de la Entidad, produciendo recomendaciones para asesorar al Representante Legal en busca del mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno.

En cumplimiento al Programa General de Auditorías aprobado el 26 de febrero de 2015 y modificado el 14 de abril del presente año por el Comité del Sistema Integrado de Gestión Institucional; el GIT de Control Interno adelantó la evaluación al procedimiento GTH-PRC05 “*Selección, Vinculación e Inducción y Reinducción de Personal*” versión 04, del Proceso Gestión Humana, de acuerdo con el objetivo y alcance de auditoría planteados, para de esta manera efectuar las recomendaciones necesarias en ejercicio del mejoramiento continuo, lo cual redundará en el cumplimiento de los Objetivos Institucionales.


## 2. OBJETIVO

Verificar la oportunidad y el grado de cumplimiento y efectividad del procedimiento en cuanto a la programación y coordinación efectuada a la selección, vinculación, inducción y reinducción del personal de la Contaduría General de la Nación bajo el marco de las disposiciones internas y la normatividad legal vigente aplicable; así como la efectividad de los controles existentes, los indicadores relacionados, la administración de los riesgos y su cumplimiento dentro del plan de acción, entre otros.

## 3. ALCANCE

El GIT de Control Interno a través de la auditoría interna de gestión al procedimiento GTH-PRC05 “*Selección, Vinculación e Inducción y Reinducción de Personal*” versión 04, del proceso Gestión Humana, evaluó su grado de cumplimiento durante el período comprendido entre el mes de enero 2014 hasta el 30 de abril de 2015; revisando su pertinencia frente a las disposiciones legales y teniendo en cuenta factores como el método de selección, análisis de hojas de vida, procedimientos para la verificación de requisitos e información correspondiente a

<sup>1</sup> Este ítem cambia a definitivo en el informe final

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

los funcionarios vinculados en cargos de Libre nombramiento y remoción y los nombrados en carácter de provisionalidad durante el periodo auditado.

Igualmente, se revisaron los programas de inducción y reintucción convocados y celebrados durante el período auditado, la pertinencia y cumplimiento de los objetivos y temas del(os) respectivo(s) programa(s); el nivel de cumplimiento y congruencia del procedimiento utilizado para el diseño e implementación del(os) programa(s) de inducción y de reintucción; así como la efectividad de los controles y el cumplimiento de las acciones implementadas en pro de la mejora continua del proceso; se revisó el mapa de riesgos del proceso en lo atinente al tema objeto de auditoría, así como la administración del(os) riesgo(s) relacionado(s), entre otros.


Esta auditoría se llevó a cabo en atención a las normas de auditoría generalmente aceptadas y se desarrolló del 04 de mayo al 01 de Junio de 2015.

#### **4. DESARROLLO DE LA AUDITORIA.**

En la ejecución de la presente auditoría, el equipo auditor tenía contemplada la revisión del último programa de reintucción efectuado en la Entidad, desarrollado durante el mes de julio de la vigencia 2013, teniendo en cuenta que no ha expirado el término indicado por el artículo 7 del decreto 1567 de 1998 para la verificación del programa correspondiente a la presente vigencia; no obstante, esto no fue posible por la escasa información suministrada por el GIT de Talento Humano y por causa de las falencias detectadas en el archivo y/o custodia de la correspondiente carpeta física que no fue ubicada por el área responsable y por ende no pudo ser entregada para verificación del equipo auditor. Esta y otras debilidades encontradas en la información adjunta a la carpeta correspondiente a la hoja de vida de una funcionaria de Libre Nombramiento y remoción que fue objeto de verificación durante el proceso auditor, en la cual no reposan documentos importantes como son las pruebas de competencias laborales efectuadas por el Departamento Administrativo de la Función pública, y otros soportes documentales que certifican el cumplimiento de la experiencia relacionada; evidenció la falta de controles para este tipo de riesgos involucrado con la gestión documental, especialmente el manejo del archivo de gestión del GIT de Talento Humano, además del incumplimiento del numeral 4.2.4 “Control de los Registros” señalado por la norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001 y en contravención de lo dispuesto por el ARTÍCULO 4º de la ley 594 de 2000 “Ley general de Archivo”, que en su tenor literal aduce:

**“Artículo 4º: Principios generales.** Los principios generales que rigen la función archivística son los siguientes:

a) *Fines de los archivos.* El objetivo esencial de los archivos es el de disponer de la documentación organizada, en tal forma que la información institucional sea recuperable para uso de la administración en el servicio al ciudadano y como fuente de la historia;...”

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

#### 4.1 Revisión Informes Contraloría General de la República.

Con base en el informe de auditoría realizada por la Contraloría General de la República, en el mes de julio de 2010; se revisó el cumplimiento de la normatividad relacionada con el hallazgo No. 18 contenido en el “Informe de Auditoría Gubernamental con Enfoque Integral” vigencia 2009, en el cual se evidenció el incumplimiento de los términos fijados en el artículo 7 del capítulo II del Decreto 1567 de 1998 en la ejecución de los programas de inducción y reinducción y señaló que su causa corresponde a no haberlos contemplado, dentro del Plan Institucional de Capacitación de la Contraloría General de la Nación.


Por lo anterior, el equipo auditor procedió a la revisión del cumplimiento de los términos legales establecidos para el programa de inducción durante la vigencia 2014 y lo corrido de la vigencia 2015, encontrando lo siguiente:

**4.1.1.** Con la confrontación del listado de asistencia del único programa de inducción que fue realizado el día 27 de febrero de 2014 y la información suministrada con los datos de los servidores públicos contratados y/o nombrados durante la vigencia 2014, se evidenció la reiteración del incumplimiento del término de inducción exigido por la ley, teniendo en cuenta que el programa de inducción no fue realizado dentro de los cuatro meses siguientes a la vinculación de los siguientes servidores públicos, por citar algunos ejemplos:

No.	SERVIDOR PÚBLICO	FECHA INGRESO
1	Martha Cecilia González Mesa	06-11-2014
2	Marleny Rivera Galeano	04-08-2014
3	Jorge Joaquín Martínez Monroy	27-10-2014
4	Ana maría Bedoya Isaza	17-10-2014
5	Claudio Ruiz Hernández	07-07-2014
6	Marley Sierra Miranda	19-11-2014
7	Steven Adelmo Ríos Vargas	25-11-2014

Así mismo, para la presente vigencia el GIT de Control Interno considera pertinente que la inducción no programada oportunamente durante el año 2014, no se reitere en la vigencia 2015.

**4.1.2** Igualmente se verificó el Plan Institucional de Capacitación vigente de la CGN, y se observó que los programas de Inducción y de reinducción, no están incluidos dentro del mismo, incumpliendo lo prescrito por el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 que establece: “**Artículo 7º.-** Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03


*procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares: ...". (Subrayado fuera del texto original).*

#### **4.2 Revisión de la Matriz de Riesgos del Proceso Gestión Humana en lo concerniente al procedimiento auditado:**

De los cinco (5) riesgos establecidos en la matriz del proceso, se analizó el relacionado con los temas auditados, denominado: “*Servidores públicos sin conocimiento de la información básica de la entidad y sus cambios*”, clasificado como riesgo de imagen. Con base en lo anterior, se observó lo siguiente:

- a. El riesgo evaluado está clasificado como “de imagen”, siendo netamente “Operativo” porque proviene del “...funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional,..., de la estructura de la Entidad o de la articulación entre dependencias”<sup>2</sup>; entre otros.
- b. El nombre del funcionario responsable del control del riesgo, se encuentra desactualizado.
- c. La frecuencia del control existente (anual) es muy amplia, lo cual impide una valoración acertada del riesgo.
- d. La denominación del riesgo hace referencia a conceptos muy generalizados como son: “*Información básica*” y “*sus cambios*” que no permiten establecer con claridad las condiciones internas que pueden generar el evento de riesgo.
- e. Se observaron aspectos susceptibles de mejora en la identificación del riesgo específicamente en conceptos como su descripción, causas y efectos, así:
  - La descripción “*Desconocimiento del direccionamiento estratégico de la entidad, además de las tareas misionales entre muchas otras*”, no hace referencia a características generales en las que se manifieste el riesgo. Además en lo que concierne a la referencia al direccionamiento estratégico, se observa impertinencia del concepto por cuanto éste es el componente a través del cual se lleva a cabo la identificación del riesgo para definir cuáles son los factores internos o externos que lo originan.
  - En el análisis de las causas señaladas se encontró que la relacionada con: “...*desinterés por conocer la entidad y su direccionamiento estratégico*”, no es un medio, circunstancia, ni agente generador relacionado con dicho riesgo.
  - En cuanto a los efectos: “*Desconocimiento de la estructura jerárquica y de los conductos regulares, Falta de enfoque en el cumplimiento de las tareas*”, se determinó que no corresponden a consecuencias específicas de la ocurrencia del riesgo en los objetivos institucionales por cuanto la estructura jerárquica de la Entidad no es cambiante y la falta de enfoque en el cumplimiento de las tareas no es aceptable en un modelo de operación por procesos que permite contar con la

<sup>2</sup> Página 25, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (DAFP), Guía para la Administración del Riesgo, Bogotá D.C, 2011, P. 25.

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

estandarización de las actividades necesarias para cumplir con la misión y los objetivos de la Entidad.

- f. No se evidenció registro de la valoración de los controles que permita establecer la pertinencia de ajustes que impliquen cambios en la matriz de evaluación y calificación.
- g. Los seguimientos establecidos como control, no fueron evidenciados por el equipo auditor impidiendo que la evaluación realizada arrojara un resultado específico sobre la efectividad de dichos controles en la mitigación del riesgo.

#### **4.3 Revisión Mapa de Riesgos de Corrupción en lo relacionado con el procedimiento auditado:**

Se evaluó el mapa de riesgos de corrupción publicado en la página WEB de la Contaduría General de la Nación debido al proceso de actualización del aplicativo SIGI; haciendo énfasis en el concerniente al proceso de selección y vinculación de personal en la CGN, por ser dentro del cual existe la probabilidad de ocurrencia de un riesgo de corrupción.


En la evaluación realizada se tuvo en cuenta lo señalado en la metodología contenida en el documento "*Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano*" que hace parte integrante del Decreto 2641 del 17 de diciembre de 2.012 "*Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 del 12 de julio de 2.011; encontrándose aplicable el definido como "Decisiones ajustadas para modificación al manual de funciones y beneficiar intereses particulares"*, presentándose las siguientes observaciones:

- a. El riesgo no está descrito claramente para evitar ambigüedades o confusiones con su causa generadora y su connotación no es de un riesgo de corrupción conforme a los criterios descritos en el documento señalado anteriormente, además de evidenciarse desconocimiento de lo señalado por el Decreto 2641 del 17 de diciembre de 2.012 en lo concerniente al proceso de identificación y valoración de esta clase de riesgos.
- b. El nombre del funcionario responsable de su seguimiento se encuentra desactualizado.
- c. Se observó que el mapa de riesgos de corrupción no identifica otros riesgos con probabilidad de ocurrencia e impacto Alto, a los que puede exponerse la Entidad y el responsable del proceso de Gestión Humana frente al procedimiento de selección y vinculación de personal.

#### **4.4 Revisión Indicadores del Proceso Gestión Humana relacionados con el procedimiento auditado.**

En atención a la importancia de los indicadores de gestión para el mejoramiento continuo de la gestión institucional, se procedió con la evaluación y seguimiento del indicador "*Transparencia en el proceso de selección y vinculación del personal*" de tipo eficacia, según la información publicada en el SIGI, evidenciándose lo siguiente:

- a. La medición de "*la transparencia*" en el proceso de selección se trata de un factor muy subjetivo que no atiende los criterios que deben tenerse en cuenta al momento de

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03


construir los indicadores. Adicionalmente, no facilita la asociación de patrones que permitan su verificación y/o medición, por no contar con las características más relevantes en cuanto a requisitos y elementos necesarios para contribuir al mejoramiento de la gestión y a la toma de decisiones.

- b. El nombre del responsable del indicador y de ingresar la Meta según la información que figura en el Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI) no ha sido actualizado.
- c. La fórmula “*No. de actos administrativos publicados \* 100 / total nuevos funcionarios vinculados*”, no es efectiva para obtener un resultado que arroje información respecto al grado de transparencia que se pretende medir en el desempeño del proceso de selección y vinculación del personal.

#### **4.5 Revisión integral al procedimiento documentado GTH-PRC05 “Selección Vinculación e Inducción y Reinducción de Personal” - Versión: 04 del Proceso Gestión Humana.**

Este procedimiento fue aprobado el día 05 de noviembre de 2014 y en la evaluación efectuada se verificó la pertinencia de su contenido frente a las actividades ejecutadas y exigidas por la normatividad vigente, así como su aplicación y cumplimiento; la efectividad de su objeto, la oportunidad y suficiencia de sus definiciones, la vigencia y oportunidad del marco legal, entre otros, con base en lo establecido en el instructivo “*Elaboración de documentos*” código PI04-INS01 versión: 11 y con lo reglamentado en la NTC-ISO 9001, detectándose lo siguiente:

- 4.5.1** Al ingresar al aplicativo SIGI se observó que en “*Listado maestro de documentos y en la Información del documento*”, el nombre del procedimiento omite la palabra “Reinducción”.
- 4.5.2** En la casilla inferior de las páginas 1-3 del procedimiento, concerniente a “*REVISADO POR*”, se observa una referencia errada al líder del proceso de Gestión Humana por cuanto no es el Secretario General sino el (la) Coordinador (a) del GIT de Talento Humano.
- 4.5.3** En el numeral 1, relacionado con el “**Objeto**”, no se hace referencia a la actividad relacionada con la “*selección*” de los servidores públicos y se incluye la palabra “*promoción*” que no hace parte de las actividades del procedimiento. .
- 4.5.4** El numeral **2**, denominado “**Definiciones**”, no contiene con claridad y precisión, los términos relacionados con el procedimiento, omitiendo conceptos relacionados con las clases de nombramientos (ordinario, período de prueba, ascenso) por citar algunos ejemplos; además de observarse que la definición referente a “cargos de Libre Nombramiento y remoción u ordinario” no corresponde a una exposición general y precisa que facilite su comprensión para ser aplicado dentro del procedimiento. Adicionalmente incluye la disyunción “u” previa a la palabra “Ordinario” que conlleva a que se conciba como un sinónimo, siendo una referencia errada por cuanto la palabra “ordinario” equivale a la clase de nombramiento a través del cual se proveen los cargos considerados como de Libre nombramiento y remoción.
- 4.5.5** En el numeral 3 “**Marco Legal**”, no se incluye el epígrafe de la normatividad allí relacionada, así como el numeral, artículo o referencia específica aplicable en cada una de estas. Igualmente, no se evidenció referencia al Decreto 943 del 21 de mayo de 2.014 “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno – MECI”,

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

desatendiendo lo dispuesto en el numeral 2.3 del instructivo “*Elaboración de documentos*” código PI04-INS01 versión: 11

**4.5.6** En el numeral 5 “**Documentos anexos**” se omite el “*Manual Específico de funciones y Competencias Laborales*” siendo un documento importante que debe consultarse y acatarse para dar cumplimiento al procedimiento de selección y vinculación del personal. De otra parte omite la especificación de documentos de referencia para la ejecución del procedimiento de Inducción y reinducción del personal.

**4.5.7** En el Numeral 6 “**Procedimiento**”, se observaron las siguientes falencias:


- a. No contiene de forma clara y completa todas las actividades necesarias que deben desplegarse para la provisión de los empleos en las diferentes clases de nombramiento y en lo concerniente a la inducción y reinducción.
- b. El primer título del numeral **6. PROCEDIMIENTO** se refiere al de “*Selección y vinculación*” aunque cite “*Inducción y reinducción de personal*” que es desarrollado de forma separada, sin ser descrito en las actividades relacionadas.
- c. La descripción de la actividad No. 01 no especifica a través de cuál medio se presenta el cuadro mensual con el informe de los cargos vacantes con copia al señor Contador General de la Nación; el cual en la práctica se realiza sin utilización de un medio oficial de remisión y/o comunicación.
- d. Igualmente omite la mención de los mecanismos utilizados para la publicidad de los cargos a proveer para el conocimiento de todos los servidores públicos de la Entidad.
- e. Se observó con base en lo señalado en la descripción de la actividad No. 2, vaguedad en las clases de cargos a proveer, lo cual no atiende las precisiones dadas por la normatividad vigente, debido a que los cargos de Gerencia Pública hacen parte de los de Libre Nombramiento y Remoción<sup>3</sup>. Igualmente se encontró que no explica en qué casos se utiliza cada uno de los tipos de nombramiento señalados en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004<sup>4</sup>, y tampoco indica la forma en que se determina si se trata de un encargo o un nombramiento en provisionalidad. Por lo anterior, la descripción efectuada no está relacionada con la denominación de la actividad consistente en: “*Determina viabilidad de vinculación*” y su descripción tampoco es detallada por cuanto no incorpora “*...los elementos, anexos, registros, aclaraciones u otros que sirvan para ejecutar la acción...*” conforme lo señala el Instructivo para Elaboración de Documentos Código PI04-INS01 versión: 11.
- f. La actividad No. 03 no especifica que información es la que debe ser objeto de actualización en el Sistema de la CNSC.

<sup>3</sup> Numeral 2, artículo 47 de la Ley 909 de 2004 que indica: “*Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. ...*”.

<sup>4</sup> **Ley 909 de 2004, artículo 23.** “*Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*”


*Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.*

*Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.*

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

- g. La denominación de las actividades No. 6 y 7 no cumplen con lo señalado en el numeral 2.6 del Instructivo para Elaboración de Documentos Código PI04-INS01 versión: 11.
- h. En la descripción de la actividad No. 8 se hace referencia a la comunicación al funcionario sobre la Resolución de nombramiento, lo cual no corresponde con el mecanismo de publicidad del acto administrativo que se profiere; adicionalmente el término “*funcionario*” no es aplicable en esta instancia del procedimiento por cuanto la calidad de funcionario la adquiere con posterioridad al acta de posesión.
- i. La descripción de la actividad No. 8 no está correctamente relacionada para facilitar la responsabilidad de los tres (3) funcionarios señalados como responsables de su ejecución y cumplimiento.
- j. La descripción de la actividad No. 9 contiene varias actividades secundarias que no son detalladas y contiene imprecisiones relacionadas con la publicación en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPR), por cuanto hace referencia al “*se sube la hoja de vida*” e indica un término de 5 días contrario al definido por el artículo 3 del decreto 4567 de 2011 que determina que la publicación de la Hoja de vida se hace por 3 días hábiles tanto en página WEB de la Entidad como en la página del DAPR.
- k. En los registros de la ejecución de la actividad No. 9 no se incluye la solicitud de pruebas de competencias laborales dirigida al DAFP.
- l. La actividad No. 10 se refiere a la “*selección de personal para nombramiento en cargos de Gerencia Pública*” y su descripción transcribe la actividad No. 9, siendo innecesaria de acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo 47 de la Ley 909 de 2004, que predica que los cargos de Gerencia Pública hacen parte de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción.
- m. La descripción de la actividad No. 11 no especifica a qué clase de cargo hace referencia y tampoco tiene en cuenta la actividad de notificación del acto administrativo de nombramiento.
- n. La actividad No. 13 denominada como “*No se posesiona*” no es una mención acorde con lo que se pretende designar en este pasó del procedimiento.
- o. Al efectuar la inspección ocular de la ejecución del procedimiento se observó que una vez posesionado el servidor público, se efectúa la notificación de las funciones a través de comunicación interna, adjuntando copia del aparte correspondiente del Manual de Funciones y Competencias de la CGN, sin que dicho paso se encuentre inserto en el procedimiento documentado.
- p. La descripción de la actividad No. 17 es repetición de lo descrito en la actividad No. 8.
- q. La actividad No. 18 no establece concretamente una denominación que aporte una idea general al ejecutor de la acción o al consultor del procedimiento.
- r. Las actividades No. 1, 2, 3, 16, y 19 del procedimiento no definen un documento o registro que soporte los resultados obtenidos o evidencie las actividades ejecutadas, siendo este un requisito establecido por la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 y un requisito de la documentación, determinado en los literales “c y d” del numeral 4.2.1 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001.
- s. Se observaron registros como la “*lista de cargos vacantes, formato de evaluación o de estudio de hoja de vida, formato estudio de encargos – formato de vacancia del empleo*”, entre otros, que no son documentos controlados y por ende incumplen lo señalado por los numerales 4.2.3 y 4.2.4 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001.
- t. El segundo título del numeral 6. “Procedimiento”, se refiere a la Inducción y Reinducción, evidenciándose lo siguiente:



 <b>CONTADURÍA</b> GENERAL DE LA NACIÓN	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

- i. El término incluido en la descripción de la actividad No. 1 para los programas de inducción y reintroducción no corresponde con el señalado en el literal “a” del artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, que aduce que la inducción de los servidores públicos debe hacerse “...*durante los cuatro meses siguientes a su vinculación*”, y tampoco con el prescrito para la reintroducción en el literal “a” (sic) ídem, que prescribe que “ ... *Los programas de reintroducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, ...*” (Subrayado fuera del texto). De otra parte el registro establecido de esta actividad no permite evidenciar la ejecución de lo descrito en la misma.
- ii. La actividad No. 02 describe conjuntamente la realización de los programas de inducción y de reintroducción sin tener en cuenta que cada una tiene objetivos, temas y alcances específicos y diferentes según el contenido del capítulo II del Decreto 1567 de 1998.
- iii. La actividad No. 3 no contiene un registro que dé cumplimiento a lo establecido en la Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 y en los literales “c y d” del numeral 4.2.1 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001.
- iv. El procedimiento no incluye una actividad que permita identificar los servidores públicos objeto del programa de Inducción; es decir, a quienes va dirigida dicha capacitación. Evidenciándose que para el año 2015, su convocatoria fue general.


#### **4.6 Otros aspectos verificados.**

##### **4.6.1 Verificación procesos de selección y vinculación de cargos de Libre Nombramiento y remoción, y de cargos provistos en provisionalidad.**

Para el efecto se revisaron los procesos de selección y vinculación de cinco (5) servidores públicos nombrados en provisionalidad y de cuatro (4) funcionarios vinculados en cargos de Libre nombramiento y remoción, que fueron efectuados en el período comprendido entre el 01 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2015.

Del resultado de esta verificación, que se llevó a cabo con base en los requisitos y exigencias del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la CGN, fueron inspeccionados cada uno de los documentos que hacen parte de las carpetas de Hoja de vida, encontrándose que en los respectivos procesos se cumplió con el procedimiento y con las exigencias legales necesarias. Sin embargo, se resaltan los siguientes aspectos:

- a. El formato de evaluación, utilizado institucionalmente para la verificación de requisitos del aspirante, no contiene el nombre y el cargo de quien lo firma.
- b. Se observó falta de claridad en los criterios para la evaluación de exigencias concernientes al requisito de “*experiencia relacionada*”, requerido para algunos de los cargos objeto de verificación, puesto que fue validada y aprobada en consideración a otra clase de experiencia como es la “*profesional*”, que según lo

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

enunciado por el artículo 14 del Decreto 1785 de 2014, es totalmente diferente a la experiencia relacionada que es definida por el legislador como aquella “...*adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.*” (Subrayado fuera del texto). Lo anterior, con base en la inspección de los soportes documentales que se encuentran archivados en la hoja de vida del (a) funcionario(a) vinculado(a) para el cargo de Asesor 1020-10 de la dependencia GIT de Servicios Generales, Administrativos y Financieros, para el cual se exigió experiencia relacionada de 31 meses y se certificó su cumplimiento con base en la sumatoria del tiempo correspondiente a la experiencia profesional certificada.

#### **4.6.2. Revisión programas de Inducción vigencias 2014 y 2015.**

Se revisó el contenido de los programas de inducción realizados el 27 de febrero de 2014 y el 24 de abril de 2015, con el fin de analizar si con el desarrollo de los temas tratados, se cumplieron los objetivos señalados en los numerales del literal “a” del artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, observando que no fueron desarrollados aspectos sustanciales que conllevaran a la satisfacción de las siguientes finalidades:


1. *“Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.*
2. *Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.*
3. *Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.”*

Igualmente, otro aspecto importante de señalar fue la indagación realizada al líder del proceso respecto de las medidas administrativas y/o disciplinarias impuestas a los servidores públicos que incumplieron con su obligación de “*Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad*”, que se encuentra contenida en el literal “f” del artículo 12 del Decreto 1567 de 1998; utilizando como fundamento los datos referenciados en el “*Informe de evaluación de la Inducción 2015*” realizado por el GIT de Control Interno, el cual fue remitido por correo electrónico de fecha 27 de abril de 2015, obteniéndose como respuesta que el GIT de Talento Humano requirió a los servidores públicos que no asistieron solicitando las respectivas justificaciones, sin ejercer medida adicional al respecto.

De otra parte, es imperioso indicar que no se observó el Informe del resultado obtenido con la Inducción 2015.

## **5. HALLAZGOS DE AUDITORIA**

**5.1** Se evidenció que el procedimiento GTH-PRC05 “*SELECCIÓN, VINCULACIÓN E INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE PERSONAL*” versión 04, presenta inconsistencias y omisiones en su contenido y formalidad incumpliendo con las generalidades descritas en el “*Instructivo para Elaboración de Documentos*”, aprobado el 12 de septiembre de 2014 con el Código PI04-INS01 versión: 11, según lo relacionado en los numerales 4.5.1 a 4.5.7 de este informe de auditoría.

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

**5.2** Evaluado el Plan Institucional de Capacitación vigente de la Entidad, se evidenció que no fueron incluidos los programas de Inducción y de reinducción, incumpliendo lo prescrito por el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo enunciado en el numeral 4.1.2 de este informe.

**5.3** Se evidenció que siete (7) servidores públicos de la CGN, vinculados durante el período comprendido entre el 01 de julio al 30 de noviembre de 2014, no recibieron oportunamente el Programa de inducción por parte de la Entidad; incumpliendo el término legal establecido en el literal “a” del artículo 7 del Decreto 1567 de 1998. Lo anterior, conforme a lo indicado en el numeral 4.1.1 de este documento.

**5.4** Se evidenció que las actividades No. 1, 2, 3, 13, 16 y 19 del proceso de “Selección y vinculación de personal” y la actividad No. 3 del proceso de Inducción y reinducción, discriminados de forma separada dentro del procedimiento auditado, no incluyen los registros que soportan los resultados obtenidos, como evidencia de actividad ejecutada, incumpliendo el *Instructivo para Elaboración de Documentos*, aprobado el 12 de septiembre de 2014 con el Código PI04-INS01 versión: 11 y demostrando falencias en el cumplimiento eficiente de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001, según el contenido de los literales “r” y referencia “iii” del literal “t” del numeral 4.5.7 de este informe.


## **6. OBSERVACIONES DE AUDITORIA**

**6.1** Se observó falta de claridad del concepto y alcance del requisito de “*experiencia relacionada*” exigido para determinados cargos dentro del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la CGN, que resulta imprescindible para la correcta verificación y aprobación de la acreditación de la exigencia por parte del aspirante, teniendo en cuenta la definición contenida en el artículo 14 del Decreto 1785 de 2014. Lo señalado anteriormente se efectúa con base en el caso presentado en el literal “b” del numeral 4.6.1 de este informe de auditoría.

**6.2** Se observó que el Programa de inducción desarrollado en la vigencia 2014 y en lo corrido de la vigencia 2015, no incluyó temas que permitieran la obtención de los objetivos específicos enunciados en los numerales 2, 4 y 5 del literal “a” del artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, conforme a lo citado en el numeral 4.6.2 de este documento.

**6.3** Se observó debilidad en el control de la gestión documental y en la custodia de los documentos que soportan el procedimiento auditado, generando desconocimiento de los fines del archivo señalados en el artículo 4 de la Ley 594 de 2000; según lo referenciado en el numeral 4 de este informe.

**6.4** Se observó que los documentos denominados como: “*lista de cargos vacantes, formato de evaluación o de estudio de hoja de vida, formato estudio de encargos – formato de vacancia del empleo*”, entre otros, que se encuentran definidos como registros de algunas de las actividades del procedimiento auditado, no son documentos controlados; mostrando deficiencias en el cumplimiento de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001 y del elemento

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

“Modelo de Operación por Procesos” que determina el Manual Técnico MECI-2014, conforme se manifestó en el literal “s” del numeral 4.5.7 de este documento.

**6.5** Se observaron aspectos susceptibles de revisión y ajustes en lo concerniente a los riesgos e indicadores del proceso relacionados con el procedimiento auditado, con base en lo consignado en los numerales 4.2 y 4.3 de este informe.

## 7. CONCLUSIÓN DE AUDITORIA

**7.1** El GIT de Control Interno concluye que el GIT de Talento Humano cumple parcialmente el procedimiento GTH-PRC05 “SELECCIÓN, VINCULACIÓN E INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE PERSONAL”, existiendo varios aspectos susceptibles de corrección y/o mejora que deben ser identificados y ajustados de acuerdo con los hallazgos y observaciones establecidos en el presente informe, los cuales han sido objeto de recomendación por parte del equipo auditor.

**7.2** Así mismo, este GIT valora la disponibilidad y oportunidad en la información requerida y la atención prestada al equipo auditor durante la etapa de ejecución.

## 8. RECOMENDACIONES<sup>5</sup>

**8.1.** Se recomienda ajustar el procedimiento GTH-PRC05 en los términos que establece el “Instructivo para Elaboración de Documentos”, aprobado el 12 de septiembre de 2014 con el Código PI04-INS01 versión: 11, según los hallazgos establecidos en el presente informe.

**8.2** Se recomienda incluir el Programa de Inducción y Reinducción en el Plan Institucional de Capacitación de la CGN con el fin de cumplir con la disposición legal y planear adecuadamente los procesos de integración y conocimiento institucional de los servidores públicos vinculados a la Entidad.


**8.3.** Se recomienda fortalecer los Programas de Inducción y de reinducción teniendo en cuenta los objetivos específicos y oportunidad de cada uno de ellos, señalados en la normatividad legal vigente.

**8.4.** Se recomienda fortalecer la Gestión del proceso, con la implementación de estructuras de control, que eviten la probabilidad de ocurrencia y materialización de los diferentes riesgos identificados.

**8.5.** Suscribir Plan de Mejoramiento que incluya los temas que ameritan adoptar acciones correctivas y/o preventivas, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del informe definitivo por medio del trámite de comunicación interna<sup>6</sup>, dando cumplimiento al procedimiento CYE-PRC04 Planes de Mejoramiento.

<sup>5</sup> Se incluye este texto como última recomendación en el informe definitivo

<sup>6</sup> La fecha de recibo hace referencia a la entrega informada al responsable por medio del trámite de comunicación interna de la CGN la cual se verificara en el historial de correspondencia.

 <b>CONTADURÍA</b> <small>GENERAL DE LA NACIÓN</small>	<b>INFORME DE AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN</b>		
	Proceso	CONTROL Y EVALUACIÓN	
	Procedimiento	AUDITORIA INTERNA DE GESTIÓN	
	Fecha de Aprobación: 31-03-2014	Código: CYE03-FOR02	Versión: 03

## 9. MESA DE TRABAJO<sup>7</sup>

En atención a la actividad 10 del procedimiento CYE-PRC03 – Auditorías Internas de Gestión, el líder del proceso, convocó a Mesa de Trabajo el día 10 de junio de 2015 a las 9:30 a.m., en el despacho de la Secretaría General; soportada bajo el formato CYE03-FOR03, la cual contó con la asistencia de los siguientes participantes:

NOMBRE	CARGO
JAIME AGUILAR RODRIGUEZ	Secretario General
JOSE ABAD CÁRDENAS RENDÓN	Coordinador GIT de Talento Humano.
LIRIO EVELIO RAMOS	Coordinador GIT de Nómina y Prestaciones
ADRIANA LUCIA GUARNIZO OROZCO	Contratista GIT de Talento Humano
ELKIN ORLANDO ANGEL	Coordinador GIT de Control Interno
SANDRA MILENA CEPEDA GÓMEZ	Contratista GIT de Control Interno - Auditora

Las aclaraciones y manifestaciones efectuadas por los asistentes, se encuentran relacionadas en el Formato de mesa de trabajo; no obstante, como resultado de la revisión de todos los hallazgos y observaciones presentadas, es preciso anotar que en procedencia de los argumentos sustentados por los asistentes del GIT de Talento Humano, el contenido del hallazgo No. 5.5 se elimina de este numeral y se incluye dentro del relacionado con las observaciones de auditoría.

## 10. ANEXOS

No se consideraron anexos.

Aprobado por:	Elaborado por:	Fecha aprobación
<b>ORIGINAL FIRMADO</b> <b>ELKIN ORLANDO ANGEL MUÑOZ</b> Coordinador GIT de Control Interno	<b>ORIGINAL FIRMADO</b> <b>SANDRA MILENA CEPEDA GÓMEZ</b> Auditora	( 12-06- 2015)

<sup>7</sup> El texto se modifica para el informe final informando los asistentes, fecha y lugar de la realización de la mesa, en su defecto se informa que no se realizó la correspondiente mesa de trabajo