

MEMORANDO

20202000076383

No. 20202000076383

Bogotá, 24-12-2020

Para: **Camilo Pabón Almanza**
Superintendente de Transporte

De: Jefe Oficina de Control Interno

Asunto: Informe de Auditoría Proceso Gestión Talento Humano (Vigencia 2020, corte 31 de julio).

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías aprobado para la vigencia 2020 mediante acta No. 01 del 10 de marzo de 2020, del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICC, lo establecido en el Decreto 648 de 2017 “Artículo 2.2.21.5.3 De las oficinas de control interno las Unidades u oficinas de control interno o quien haga sus veces, desarrollaran sus labor a través de los siguientes roles: Liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control” y lo contemplado en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Primera Dimensión: Talento Humano, la Oficina de Control Interno realizará auditoría al proceso Gestión del Talento Humano de la Superintendencia de Transporte.

Implementar las recomendaciones realizadas en el presente informe, para prevenir la posible materialización de eventos de riesgo.

Se hace la salvedad, que las recomendaciones se hacen con el propósito de aportar a la mejora continua de los procesos; y estas se acogen y se implementan, por decisión del líder del proceso.

No obstante, la Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones” art. 12 - Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: *literal k) indica “Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas”.*

Y en el Artículo 3º.- *Características del Control Interno. Son características del Control Interno las siguientes:*

- a. *“El Sistema de Control Interno forma parte integrante de los sistemas contables, financieros, de planeación, de información y operacionales de la respectiva entidad;*

En cada área de la organización, el funcionario encargado de dirigirla es responsable por control interno ante su jefe inmediato de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos en cada entidad”.

Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Cordial saludo,



Alba Enidia Villamil Muñoz
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno: Camilo Pabón Almanza - Superintendente de Transporte; María Pierina González Falla - Secretaria General, María Fernanda Serna Quiroga - Jefe Oficina Jurídica; Álvaro Ceballos Suárez - Superintendente Delegado de Puertos; Wilmer Arley Salazar Arias - Superintendente Delegado de Concesiones e Infraestructura; Adriana Margarita Urbina Pinedo - Superintendente Delegado de Tránsito y Transporte; Adriana Tapiero Cáceres - Superintendente Delegada para la Protección de Usuarios del Sector Transporte; Javier Pérez Pérez - Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; Diego Felipe Díaz Burgos - Jefe Oficina Planeación; Jaime Rodríguez - Director Financiero.

Elaboró y Verificó: José Ignacio Ramírez Ríos – Auditor - Profesional Especializado OCI auditor OCI 
C:\Users\JoseRamirez\Desktop\SPT-OCI\2020-200-CNTROL INTRNO\200-21.03\MEMORANDOS\MemoInfrmeDfntvo-AuditoríaGestiónTH-24122020.docx

Evaluación: _____ Seguimiento: Auditoría X Interna: _____

FECHA: 24/12/2020

NOMBRE DEL INFORME:

Informe de Auditoría Proceso Gestión Talento Humano (Vigencia 2020, corte 31 de julio).

1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el Sistema de Control Interno del proceso Gestión Talento Humano (según selectivo).

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Para el Ingreso

- Verificar el cumplimiento de requisitos con base en el manual de funciones, previo a la vinculación del servidor público a la Entidad.
- Verificar el procedimiento de concurso y criterios implementados, para la selección y provisión de vacantes en provisionalidad y servidores públicos de carrera administrativa.

Para el desarrollo

- Verificar el cumplimiento del plan de incentivos y estímulos.
- Verificar la formulación y ejecución del plan institucional de capacitación aprobado para la vigencia y la evaluación de impacto del PIC 2019.
- Verificar el cumplimiento del procedimiento y normatividad aplicable para el reconocimiento de prima técnica a nivel directivo.
- Verificar la gestión realizada para el cobro de incapacidades de los servidores públicos de planta.
- Revisar el proceso de liquidación de la nómina.
- Verificar el cumplimiento de la entrega de dotación.
- Verificar el cumplimiento normativo para los encargos a que tienen derecho los servidores públicos de carrera administrativa.
- Verificar el cumplimiento, liquidación y pago de sentencias.

Para el retiro

- Revisar el proceso de liquidación.
- Verificar el desarrollo de programas y actividades de preparación para el retiro del servicio.

Riesgos

- Verificar los riesgos del proceso y la efectividad de los controles.

3. ALCANCE

Proceso Gestión Talento Humano según selectivo. (vigencia 2020, corte 31 de julio).

Se hace la salvedad que debió acotar el alcance, acorde con los objetivos propuestos para el desarrollo de la auditoría, según radicados números 20202000056343 del 19 de octubre de 2020 y 20202000062283 del 6 de noviembre de 2020, mediante los cuales se puso en conocimiento la situación a la coordinadora del Grupo de Talento Humano y al Señor Superintendente.

No se abordó la totalidad de los objetivos específicos definidos en el plan de trabajo del Informe Auditoría Proceso Gestión Talento Humano (Vigencia 2020, corte 31 de julio), dado que la auditora de la OCl asignada como parte del equipo auditor no remitió el informe correspondiente, lo que conllevó, a que el líder de la auditoría asumiera el desarrollo de la auditoría y se vio limitado por el tiempo y las demás actividades asignadas.

4. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DE AUDITORÍA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

- Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 01 de la ley 1960 de 2019, de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública *“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la Gerencia publica y se dictan otras Disposiciones.”*
- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- DECRETO 051 DE 2018 *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”*

- DECRETO 760 DE 2005 *“por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.”*
- LEY 1071 DE 2006 (julio 31) *“por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación. “*
- Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”*
- Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*
- Decreto 2409 de 2018 *“Por el cual se modifica y renueva la estructura de la Superintendencia de Transporte y se dictan otras disposiciones.”*
- Decreto 2410 de 2018 *“Por el cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Transporte y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 2402 de 2019 *“Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Transporte y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 2403 de 2019 *“Por el cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Transporte y se dictan otras disposiciones”*
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, V3, diciembre 2019.
- Resolución 14099, del 10 de diciembre de 2019 *“Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Superintendencia de Transporte, se crean algunas instancias administrativa y se dictan otras disposiciones.*
- Demás normatividad que apliquen.

5. METODOLOGÍA

El seguimiento se realizó aplicando las normas de auditoría, técnicas de observación, revisión documental, entre otros.

En el desarrollo del seguimiento se realizó la verificación de la información y análisis para la generación del informe definitivo el cual se comunicará con las situaciones evidenciadas, recomendaciones y conclusiones, que aportarán a la mejora continua.

6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Se realizó la verificación de los soportes allegados y demás fuentes de información contra los criterios, para la generación del presente informe, para desarrollar los objetivos acorde con la salvedad realizada en el alcance de la auditoría.

Verificar el Sistema de Control Interno del proceso Gestión Talento Humano. (según selectivo)

Prueba Realizada

- Se revisó la intranet de la Superintendencia de Transporte en el enlace <http://intranet.supertransporte.gov.co/CadenaValor/EARoot/EA6/EA1/EA3020.htm>
- Se revisó el Proceso Transversal Gestión del Talento Humano – Gestión del Talento Humano respecto al Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG consejo para la Gestión y Desempeño Institucional Versión 3 Diciembre de 2019.

Situación Evidenciada

El auditor evidenció en la cadena de valor de la Superintendencia de Transporte el proceso transversal Gestión de Talento Humano - Gestión del Talento Humano, el objetivo, alcance, dimensión de MIPG relacionada y la política de MIPG relacionada.

“OBJETIVO: Administrar el ciclo del personal al interior de la Entidad mediante, programas y planes que desarrollen integralmente a los servidores públicos en beneficio del cumplimiento de la misión institucional.

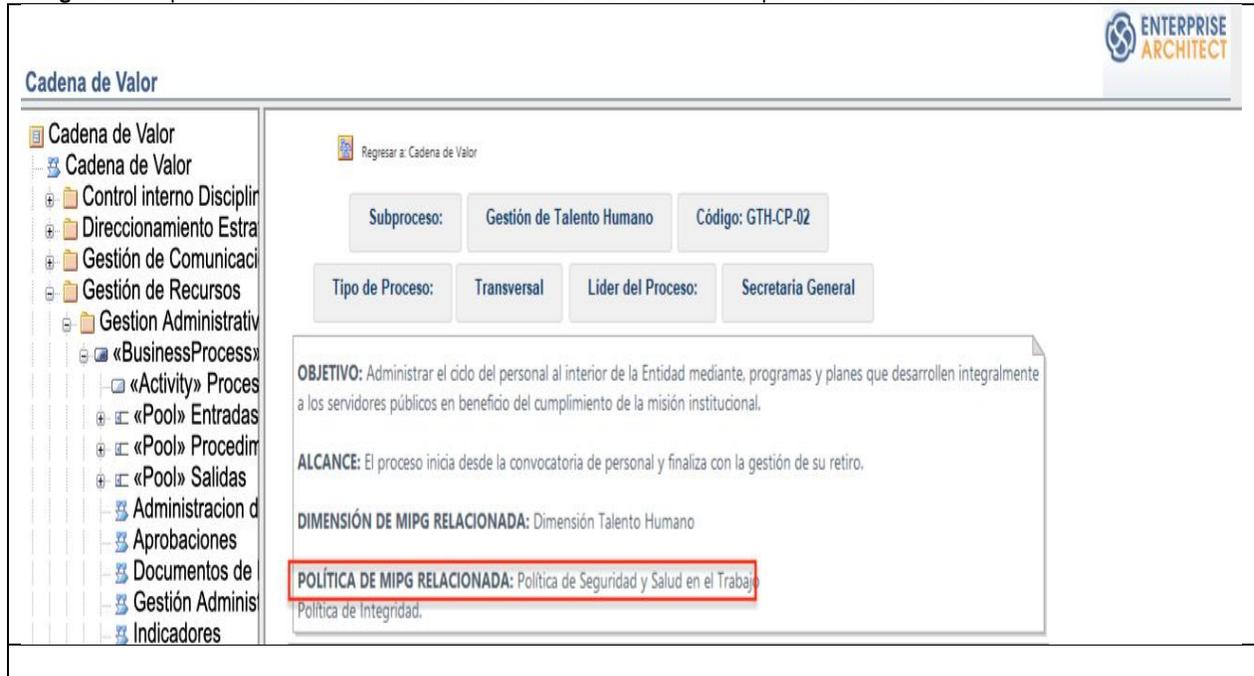
ALCANCE: El proceso inicia desde la convocatoria de personal y finaliza con la gestión de su retiro.

DIMENSIÓN DE MIPG RELACIONADA: Dimensión Talento Humano.

POLÍTICA DE MIPG RELACIONADA: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Política de Integridad”.

Las políticas relacionadas en la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano no se encuentran alineadas con las políticas definidas en el Manual de MIPG para la primera dimensión – Talento Humano, las políticas son: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad. Ver manual de MIPG “Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional – Versión 3 Diciembre de 2019”, página 19 y 24, enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Manual+Operativo+del+Modelo+Integrado+de+Planeación+y+Gestión+MIPG+-+Versión+3+-+Diciembre+2019.pdf/b6f8b53c-91ef-e574-37f1-989fee9dce6b?version=1.5&t=1602207145573>, el Auditor evidenció la caracterización para el Proceso Transversal - Gestión del Talento humano. El documento de caracterización denominado: GTH-CP-002 Caracterización GTH.pdf; en el campo “TIPO DE PROCESO Estratégico y Transversal” que fue definido como un Proceso Estratégico y Transversal y la Gestión del Talento Humano pertenece a los Procesos Transversales. Ver enlace <http://intranet.supertransporte.gov.co/CadenaValor/files/GTH-CP-002%20Caracterización%20GTH.pdf>, no se evidenció que el documento se encuentre firmado por quien revisó y en el campo elaboro no se observó el nombre ni la firma. No se observó publicado los indicadores. Ver Imagen 1.

Imagen 2. Comparación Caracterización Gestión Gestión Talento Humano respecto 1ª Dimensión Talento Humano – MIPG.



The screenshot shows a web interface for 'Cadena de Valor' with the following details:

- Subproceso:** Gestión de Talento Humano
- Código:** GTH-CP-02
- Tipo de Proceso:** Transversal
- Líder del Proceso:** Secretaria General
- OBJETIVO:** Administrar el ciclo del personal al interior de la Entidad mediante programas y planes que desarrollen integralmente a los servidores públicos en beneficio del cumplimiento de la misión institucional.
- ALCANCE:** El proceso inicia desde la convocatoria de personal y finaliza con la gestión de su retiro.
- DIMENSIÓN DE MIPG RELACIONADA:** Dimensión Talento Humano
- POLÍTICA DE MIPG RELACIONADA:** Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (highlighted with a red box in the image)

Fuente: Auditor OCI, tomado de la cadena de valor

Recomendaciones

- Revisar el tipo de proceso de la caracterización aprobada con el que corresponde en la cadena de valor de la Entidad.
- Firmar el documento de la caracterización aprobado.
- Alinear el Proceso Transversal Gestión del Talento Humano – Gestión del Talento Humano con las políticas de MIPG Dimensión 1ª Gestión del Talento Humano.

Para el Ingreso

- 6.1 Verificar el cumplimiento de requisitos con base en el manual de funciones, previo a la vinculación del servidor público a la Entidad.**

Prueba Realizada

Se consultó en la cadena de valor de la Superintendencia de Transporte en el proceso transversal Gestión del Talento Humano, la documentación relacionada con la vinculación del servidor público, manual de funciones de la Entidad y evidencia proporcionada para la verificación de este objetivo específico.

Situación Evidenciada

No se evidenció publicado en la cadena de valor proceso transversal Gestión de Talento Humano los formatos relacionados con la vinculación del servidor público, ni manual de funciones de la Entidad.

Se evidenció documento Excel denominado EVIDENCIA #1 REGISTRO ANALISIS DE REQUISITOS 2020.xlsx “*FORMATO DE ANALISIS CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA NOMBRAMIENTO*”, con las hojas “*IRINA PAOLA DAZA RUEDA, DIEGO ALEXANDER SUAREZ BAUTIST, CINDY TATIANA NAVARRO QUINTERO, MARGARET YARIM FURNIELES, MARTHA EDILIA OVALLE, JENNY PAOLA PEDRAZA, DIANA CAROLINA BOJACA, LUZ VIRGINIA GOMEZ, JEISON DIAZ DUARTE, ELIANA QUINTERO BARRERA, NANCY TORRES LEAL, MARGARET URBANO ACEVEDO, YULY ANDREA GUTIERREZ, RUBY MARCELA CARRASCAL, ANA MARIA TORRES, JANA MARIA PIMIENTO MURILLO, RICARDO ANDRES RICO, LAURA CAMILA GALEANO, ESTEFANÍA PISCIOTTI BLANCO, JAVIER PEREZ PEREZ, DIEGO FELIPE DIAZ BURGOS, ADRIANA MARGARITA URBINA, ALVARO ENRIQUE GALVEZ MORA, ANDRES PALACIOS LLERAS, MARIA FERNANDA SERNA QUIROG, DOMINIQUE BEHAR, CLAUDIA RODRIGUEZ ALVAREZ, FELIPE CARDENAS QUINTERO, HERNAN DARIO OTALORA*”.

No se evidenció documentación con la que se diligenció el Registro análisis de requisitos 2020.xlsx (Cédula, Tarjeta profesional, certificad laborales, título profesional, todos la documentación requerida).

Se identificó en la hoja Excel JAVIER PEREZ PEREZ y DIEGO FELIPE DIAZ BURGOS en el campo de CÉDULA DE CIUDADANÍA tienen el mismo número de documento y además este no corresponde a un número de cédula real “78102110667”, igualmente se identificó que el cálculo de los tiempos de servicio están mal realizados, saca valores negativos o que no corresponden al tiempo laborado por la persona, en algunos casos no se encuentra diligenciada la información laborar y los tiempos. Ver Imagen 1.

Imagen1. FORMATO DE ANALISIS CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA NOMBRAMIENTO

Autoguardado        EVIDENCIA #1 REGISTRO ANALIS

Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista  

Pegar Arial 11                           

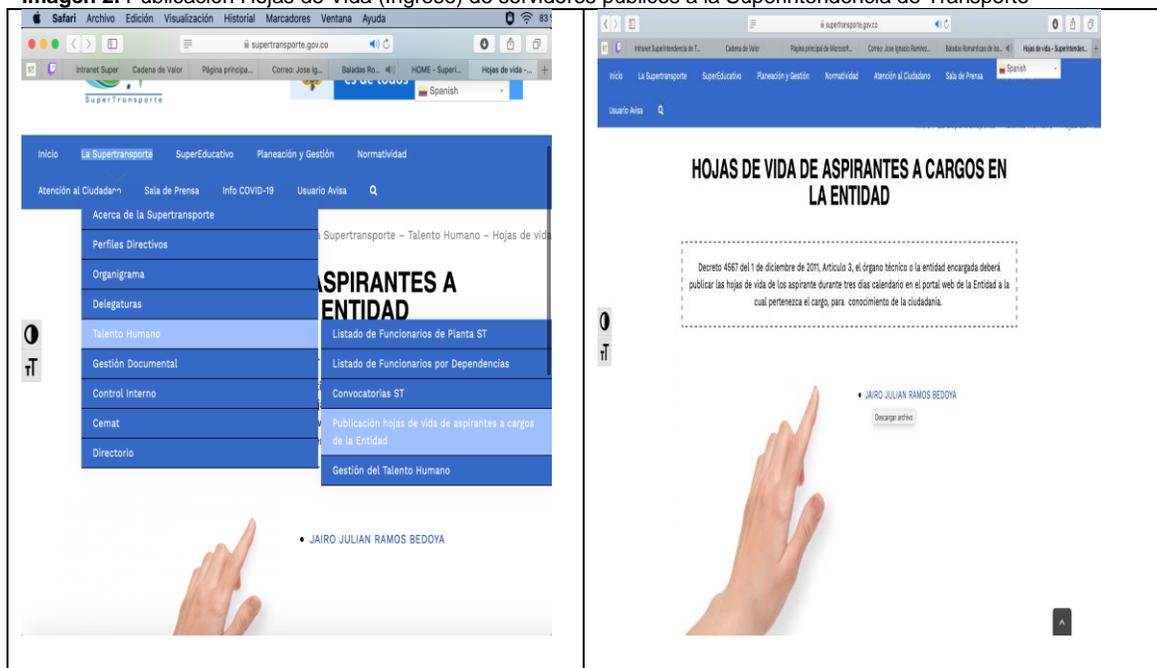
Provisión de Empleos de Carrera Administrativa (Manual y Modelo de Notación de Proceso de Negocios – BPMN).

Situación Evidenciada

- Procedimiento Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: No se evidenció en el documento GTH-PR-07 Procedimiento Provision LNYR.pdf y Modelo de Notación de Proceso de Negocios – BPMN denominado A3173.png, cual es el criterio de búsqueda de candidatos que se ajusten a los perfiles requeridos (Actividad 1. Buscar candidatos).

Actividad 6. Solicitar publicación en página de la ST. Se evidenció en la página web de la Entidad la publicación de las hojas de vida de los servidores públicos que ingresan, como se observó en el siguiente enlace <https://www.supertransporte.gov.co/index.php/talento-humano/hojas-de-vida-de-aspirantes-a-cargos-en-la-entidad/>. Ver Imagen 2.

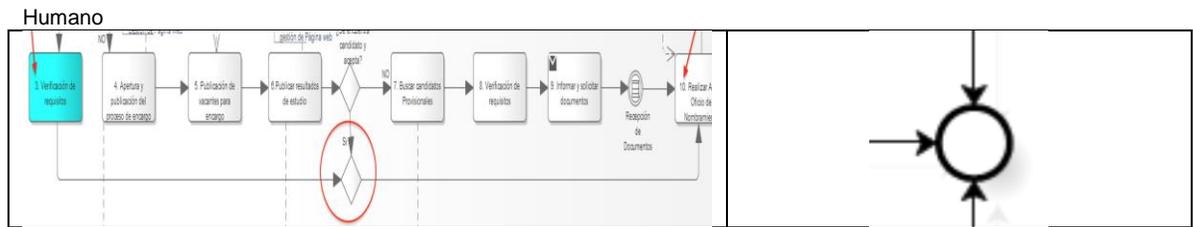
Imagen 2. Publicación Hojas de Vida (Ingreso) de servidores públicos a la Superintendencia de Transporte



Fuente: Página web de la Superintendencia de Transporte

- Procedimiento Provisional de Empleos de Carrera Administrativa: Se evidenció en el Modelo de Notación de Proceso de Negocios – BPMN entre la Actividad 3 y la 10 existe una condición exclusiva para unir dos flujos de secuencia de actividad y sale uno para la actividad 10, este condicional esta mal utilizado en el diagrama, en ese punto se debe remplazar por un evento intermedio básico. Ver Imagen 3.

Imagen 3. Procedimiento Provisional de Empleos de Carrera Administrativa del Proceso Transversal Gestión de Talento



Fuente: Cadena de valor de la Superintendencia de Transporte

Recomendaciones

- Revisar el Procedimiento Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.
- Revisar notación del Procedimiento Provisional de Empleos de Carrera Administrativa. (Oficina Asesora de Planeación – OAP).
- Asegurar los recursos y adelantar la gestión respectiva para proveer las vacantes y empleos que actualmente desempeñan en provisionalidad, a través de concurso de méritos (carrera administrativa) en cumplimiento de la Circular de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Para el desarrollo

6.3 Verificar el cumplimiento del plan de incentivos y estímulos.

Prueba Realizada

Se verificó el cumplimiento del Plan de bienestar e incentivos 2020 de la Entidad, el Decreto Ley 1567 de 1998, el cumplimiento de los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, las evidencias allegadas por el Grupo de Talento Humano y las publicadas en el correo institucional comunicaciones@supertransporte.gov.co.

Situación Evidenciada

Se evidenció memorando número de radicado 20205020034943 de 27 de mayo de 2020, con asunto “*Inscripciones para estímulos educativos (educación formal 2020)*”. (Según selectivo) y se observó la publicación de la convocaría a través del correo institucional.

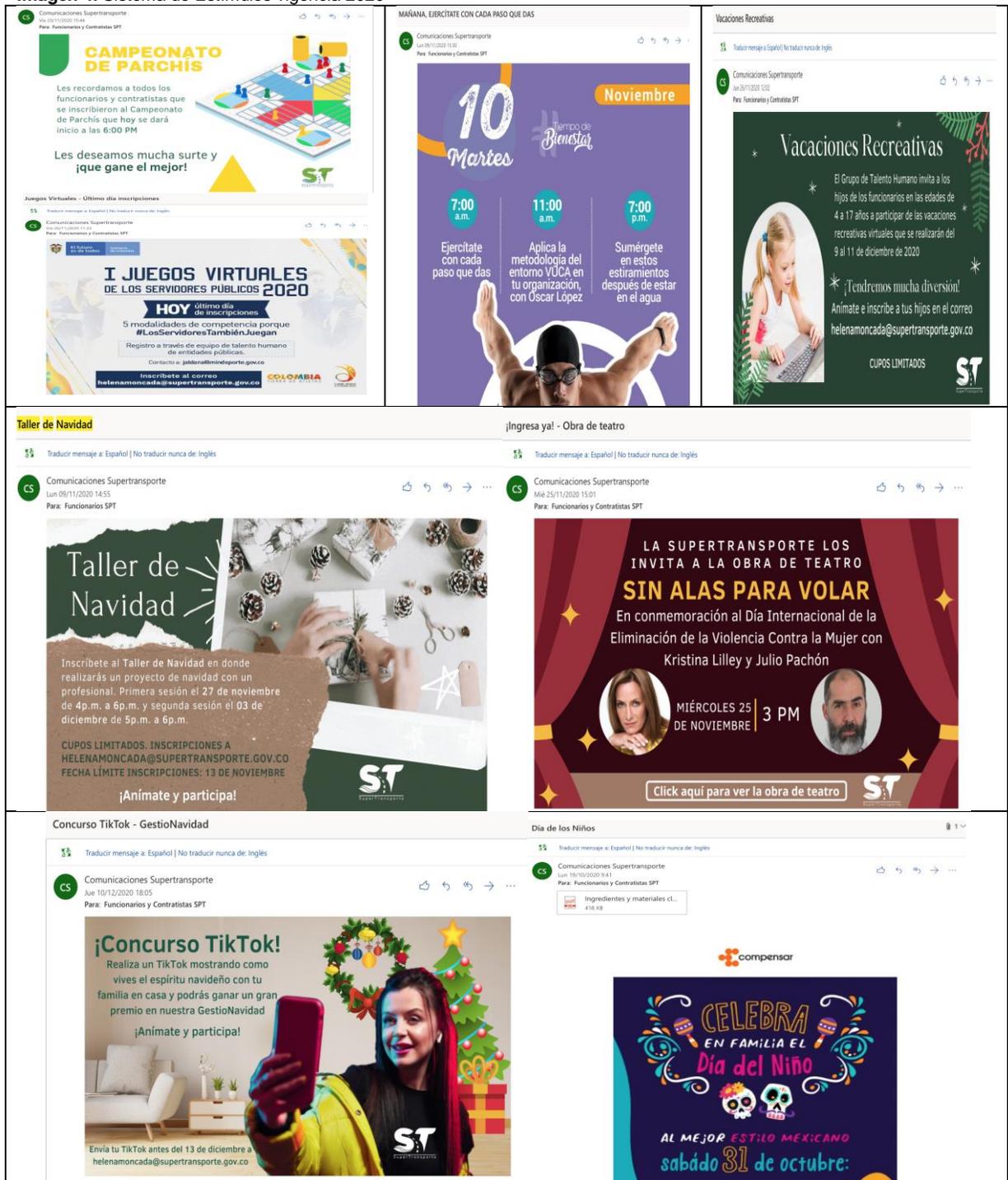
Cumplimiento de estímulos

Se evidenció gestión realizada por la Coordinación de Talento Humano en la ejecución del cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos realizado en la Entidad para la vigencia 2020, de los componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Sociales y de Integración
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud

Como se observó en el correo institucional comunicaciones@supertransporte.gov.co en las comunicaciones realizadas en la vigencia 2020. Ver Imagen 4.

Imagen 4. Sistema de Estímulos vigencia 2020





Fuente: Correo institucional de la Superintendencia de Transporte

Cumplimiento de incentivos

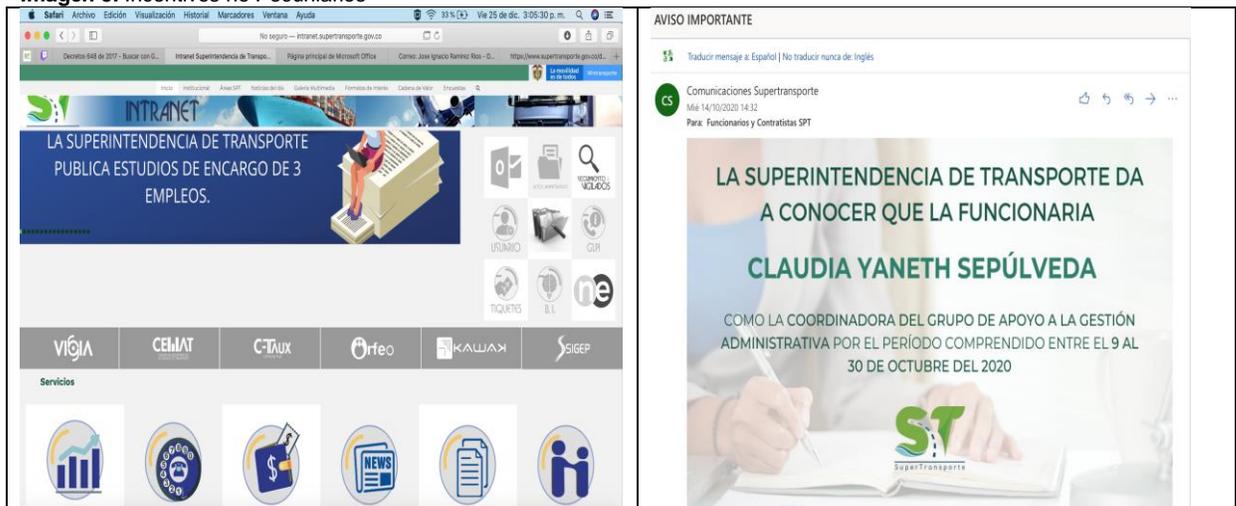
- **Pecuniarios**

No se observó documentación que evidencie proyectos que respalden los incentivos pecuniarios.

- **No Pecuniarios**

Se evidenció cumplimiento a los programas flexibles definidos en el plan de bienestar e incentivos vigencia 2020 a incentivos no pecuniarios, se publicó en la intranet de la Entidad los estudios de tres empleos para ser encargados a servidores públicos de carrera “*LA SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE PUBLICA ESTUDIOS DE ENCARGO DE 3 EMPLEOS.*” y se encarga a servidora pública de la coordinación del grupo AGA por el periodo comprendido entre el 9 al 30 de octubre de 2020.

Imagen 5. Incentivos no Pecuniarios



Fuente: Grupo de Talento Humano

6.4 Verificar la formulación y ejecución del plan institucional de capacitación aprobado para la vigencia y la evaluación de impacto del PIC 2019.

Prueba Realizada

Se verificó la formulación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020 de la Entidad con base en la Guía de Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), y su ejecución con respecto a las evidencias allegadas del PAI y la convocatoria de las capacitaciones en el correo institucional de la Entidad.

Situación Evidenciada

Se evidenció para la vigencia 2020 el Plan Institucional de Capacitación alineado con el enfoque pedagógico utilizado en el proceso de aprendizaje organizacional Andragogía “*Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.*” y la formulación en la *Guía de Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)*”, Plan de Acción Institucional – PAI (objetivo estratégico de la Entidad: OE5 Fortalecimiento Institucional, actividad “*Realizar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.*”

Se observó en la formulación del desarrollo de las etapas del Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2020, el cumplimiento y ejecución de las etapas por parte del Grupo de Talento Humano:

“10.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación”: Allegando a las Dependencias de la Entidad el documento Excel denominado NECESIDADES CAPACITACION 2020.xlsx allegado a cada dependencia de la Entidad, en el cual las Dependencias diligenciaron el documento con las necesidades de conocimiento, habilidades y actitudes que requieren los servidores públicos de las dependencias.

“10.2 Consolidación”: Esta función se encuentra a cargo del Grupo de Talento Humano quienes, una vez consolidado el Plan Institucional de Capacitaciones, envió a los directivos para su aprobación y publicación en la página web de la Entidad. No se evidenció resolución que lo adopto.

“10.3 Divulgación y Sensibilización”: El Plan de Formación y Capacitación vigencia 2020 se encuentra publicado en la página Web de la Superintendencia de Transporte en el enlace <https://www.supertransporte.gov.co/documentos/2020/Enero/Talentohumanoo31/Plan-Estrategico-de-Talento-Humano-2020.pdf> y se evidenció el

cronograma de las capacitaciones documento Excel denominado Evidencia #10 Cronograma cursos PIC Supertransporte Univ. Nacional.xlsx

“10.4 Desarrollo o Ejecución del PIC”: Se evidenció invitación por el correo institucional comunicaciones@supertransporte.gov.co a los servidores públicos de la Entidad para que se inscribieran a las diferentes capacitaciones programadas en el PIC de la vigencia 2020 y la ejecución del cronograma de capacitaciones se evidenció por los informes de los resultados de las capacitaciones realizados por el proveedor que dicta las capacitaciones. (Según selectivo) Ver Imagen 6.

Imagen 6. Plan Institucional de Capacitaciones Vigencia 2020 - PIC

																															
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="321 1102 454 1213">  </td> <td data-bbox="454 1102 803 1213"> UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA FACULTAD DE INGENIERIA UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 263 - 2019 Informe Curso No. 14 </td> <td data-bbox="803 1102 901 1213">  </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="321 1222 901 1260" style="text-align: center;"> INFORME CURSO No.14 MODELAMIENTO DE PROCESOS EN NOTACIÓN BPMN </td> </tr> <tr> <td data-bbox="321 1291 454 1396"> Nombre de los Docentes: Fecha de Inicio: Fecha de Finalización: No. de Sesiones: Intensidad Horaria: Horario: </td> <td colspan="2" data-bbox="454 1291 901 1396"> Juan Pablo Loaiza Ramírez 20 de septiembre 2019 02 de octubre 2019 4 (3 sesiones de 4 horas y 1 de 2 horas) 14 horas 2.00 p.m. a 6:00 am </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="321 1428 901 1459" style="text-align: center;"> 1. Información General del Curso </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="321 1480 901 1543"> El curso de Modelamiento de Procesos en Notación BPMN tiene como principal objetivo el Desarrollar en los participantes las habilidades de diseño, modelado, automatizado, análisis, además de la mejora en los procesos de negocio de las organizaciones. Esto con el fin de mejorar la satisfacción de los consumidores y la </td> </tr> </table>		UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA FACULTAD DE INGENIERIA UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 263 - 2019 Informe Curso No. 14		INFORME CURSO No.14 MODELAMIENTO DE PROCESOS EN NOTACIÓN BPMN			Nombre de los Docentes: Fecha de Inicio: Fecha de Finalización: No. de Sesiones: Intensidad Horaria: Horario:	Juan Pablo Loaiza Ramírez 20 de septiembre 2019 02 de octubre 2019 4 (3 sesiones de 4 horas y 1 de 2 horas) 14 horas 2.00 p.m. a 6:00 am		1. Información General del Curso			El curso de Modelamiento de Procesos en Notación BPMN tiene como principal objetivo el Desarrollar en los participantes las habilidades de diseño, modelado, automatizado, análisis, además de la mejora en los procesos de negocio de las organizaciones. Esto con el fin de mejorar la satisfacción de los consumidores y la			<table border="1"> <tr> <td data-bbox="933 1102 1055 1213">  </td> <td data-bbox="1055 1102 1315 1213"> UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA FACULTAD DE INGENIERIA UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 263 - 2019 Informe Curso No. 7 </td> <td data-bbox="1315 1102 1445 1213">  </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="933 1222 1445 1260" style="text-align: center;"> INFORME CURSO No. 7 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL </td> </tr> <tr> <td data-bbox="933 1291 1055 1396"> Nombre del Docente: Fecha de Inicio: Fecha de Finalización: No. de Sesiones: Intensidad Horaria: Horario: </td> <td colspan="2" data-bbox="1055 1291 1445 1396"> Jimmy Alejandro Escobar 6 de agosto de 2019 15 de agosto de 2019 4 sesiones 16 horas 2.00 p.m. a 6:00 pm </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="933 1428 1445 1459" style="text-align: center;"> 1. Información General del Curso </td> </tr> <tr> <td colspan="3" data-bbox="933 1470 1445 1543"> La planeación estratégica busca que los servidores públicos encargados de la toma de decisiones en la gestión pública, realicen una correcta descripción y balance apropiado con respecto a las necesidades de la población, la cual deberá ser traducida en la consolidación de unos objetivos claros que aglutinen las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. </td> </tr> </table>		UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA FACULTAD DE INGENIERIA UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 263 - 2019 Informe Curso No. 7		INFORME CURSO No. 7 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL			Nombre del Docente: Fecha de Inicio: Fecha de Finalización: No. de Sesiones: Intensidad Horaria: Horario:	Jimmy Alejandro Escobar 6 de agosto de 2019 15 de agosto de 2019 4 sesiones 16 horas 2.00 p.m. a 6:00 pm		1. Información General del Curso			La planeación estratégica busca que los servidores públicos encargados de la toma de decisiones en la gestión pública, realicen una correcta descripción y balance apropiado con respecto a las necesidades de la población, la cual deberá ser traducida en la consolidación de unos objetivos claros que aglutinen las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.		
	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA FACULTAD DE INGENIERIA UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 263 - 2019 Informe Curso No. 14																														
INFORME CURSO No.14 MODELAMIENTO DE PROCESOS EN NOTACIÓN BPMN																															
Nombre de los Docentes: Fecha de Inicio: Fecha de Finalización: No. de Sesiones: Intensidad Horaria: Horario:	Juan Pablo Loaiza Ramírez 20 de septiembre 2019 02 de octubre 2019 4 (3 sesiones de 4 horas y 1 de 2 horas) 14 horas 2.00 p.m. a 6:00 am																														
1. Información General del Curso																															
El curso de Modelamiento de Procesos en Notación BPMN tiene como principal objetivo el Desarrollar en los participantes las habilidades de diseño, modelado, automatizado, análisis, además de la mejora en los procesos de negocio de las organizaciones. Esto con el fin de mejorar la satisfacción de los consumidores y la																															
	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA FACULTAD DE INGENIERIA UNIDAD DE EDUCACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 263 - 2019 Informe Curso No. 7																														
INFORME CURSO No. 7 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL																															
Nombre del Docente: Fecha de Inicio: Fecha de Finalización: No. de Sesiones: Intensidad Horaria: Horario:	Jimmy Alejandro Escobar 6 de agosto de 2019 15 de agosto de 2019 4 sesiones 16 horas 2.00 p.m. a 6:00 pm																														
1. Información General del Curso																															
La planeación estratégica busca que los servidores públicos encargados de la toma de decisiones en la gestión pública, realicen una correcta descripción y balance apropiado con respecto a las necesidades de la población, la cual deberá ser traducida en la consolidación de unos objetivos claros que aglutinen las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.																															

Fuente: Elaboración del auditor con base en la información remitida por el Grupo de Talento Humano y Correo Institucional de la Entidad

“10.5 Evaluación y Seguimiento”: No se evidenció información, el período de la vigencia se encuentra en ejecución.

No se evidenció la evaluación de impacto del PIC 2019.

Recomendaciones

Entregar las evidencias completas cuando se soliciten y debidamente relacionadas.

Realizar la evaluación de impacto del PIC 2019, para prevenir incumplimientos.

6.5 Verificar el cumplimiento del procedimiento y normatividad aplicable para el reconocimiento de prima técnica a nivel directivo.

Prueba Realizada

Se verificó el cumplimiento de la resolución 11830 de 31 de octubre de 2019 para la asignación de las primas técnicas salariales a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, las resoluciones que otorgaron la prima técnica para servidores de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Transporte, las nóminas de marzo a julio de 2020, el manual de funciones, las hojas de vida de los servidores públicos que tienen la prima técnica.

Situación Evidenciada

El auditor verificó en las nóminas de los meses de marzo a julio de 2020 allegadas por el grupo de Talento Humano, los registros de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que debengaron prima técnica con base en los conceptos: a. Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada; b. Evaluación de desempeño y los directivos que tienen derecho de la evaluación por desempeño, la consistencia de los valores pagos por nómina de acuerdo al empleo y tipo de prima técnica otorgada. Ver Imagen 7.

Se verificó el cumplimiento de los requisitos para la prima técnica salarial en la resolución 11830 de 31 de octubre de 2019 a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, se revisó la documentación y requisitos del manual de funciones en la resolución 2000 de 3 de febrero de 2020 con respecto a la documentación de la historia laboral y estudios realizados. En este análisis se observó el cumplimiento de los requisitos de los servidores públicos que han adquirido el derecho a la prima técnica salarial. Ver Imagen 8.

Igualmente, se sugiere que para delimitar el concepto de experiencia altamente calificada, se realice el análisis para cada rol que pueda aplicar, donde se defina cual es la experiencia que se crea valida para acceder a la prima técnica salarial, artículo cuatro. *“Requisitos: Para efectos del otorgamiento de la prima técnica*

por título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada, se requiere que el empleado público acredite requisitos que excedan los mínimos establecidos para el empleo que desempeñe. (...)

La experiencia “altamente calificada”, es aquella adquirida por un empleado en el ejercicio profesional, en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo, que lo han capacitado para realizar un trabajo excelente. Dicha experiencia será calificada por el Jefe del Organismo o su delegado, con base en la documentación que el empleado acredite.”.

Imagen 7. Seguimiento liquidación prima técnica marzo – julio de 2020 – Grupo Talento Humano Superintendencia de Transporte

Resolución número 11830 de 31 oct 2019															
"Por la cual se establecen los lineamientos para el otorgamiento de la prima técnica para servidores de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Transporte"															
Nombre del Servidor Público	CARGOS	PRIMA TECNICA	SALARIO	SALARIO RETRO	ENE	RETO ENE	FEB	RETO FEB	MAR	ABR	AJUSTE ABRIL PTS	MAY	AJUSTE MAYO PTS	JUN	JUL
María Pierina González Falla Secretaría General	3. Secretario(a) General	Prima Tecnica Salarial	10.653.109	518.873	Sin Datos	259.437	Sin Datos	259.437	5.326.555	5.326.555	0	5.326.555	0	5.997.700	6.285.334
LINARES DIAZ, MARINE	9. Asesores de despacho	Prima Tecnica Salarial	8.135.506	396.250	Sin Datos	198.125	Sin Datos	198.125	4.067.753	4.067.753	0	4.067.753	0	4.067.753	4.067.753
OVEDO ROJAS, MARIA DEL ROSARIO	7. Jefe Oficina Asesora de Planeación - OAP	Prima Tecnica Salarial	7.064.828	344.102	Sin Datos	172.051	Sin Datos	172.051	3.532.414	3.532.414	0	3.532.414	0	3.532.414	3.532.414
Camilo Pabón Almanza Superintendente de Transporte	1. Superintendente de Transporte	Prima tecnica nsal	10653109 636.245	518.873	Sin Datos	259.437	Sin Datos	259.437	5.326.555	5.326.555	0	6.519.515	318.123	1.521.220	0
		Prima Tecnica Salarial	13.039.029	0	Sin Datos	0	Sin Datos	0	0	0	0	0	0	0	4.998.295
VILLAMIL MUÑOZ, ALBA ENIDIA	5. Jefe Oficina de Control Interno - OCI	Prima Tecnica Salarial	6.392.791	311369 280.232	Sin Datos	155.685	Sin Datos	145.306	3.196.396	3.196.396	0	3.196.396	108.677	3.388.179	3.388.179
Adriana del Pilar Tapiero Cáceres Superintendente Delegada de para la Protección de Usuarios del Sector Transporte	2. Superintendente Delegado(a)	Prima tecnica nsal	10.653.109	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	5.326.555	5.326.555	0	5.326.555	0	5.326.555	5.326.555
HERNÁN DARÍO OTÁLORA GUEVARA - DIR INV TTTA	6. Directores	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
BENDEK RICO, JENNIFER DEL ROSARIO	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	132.634	Sin Datos	132.634	2.723.136	2.723.136	0	2.723.136	0	2.723.136	2.723.136
CASTRO ESTRADA, HERMES JOSE	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	132.634	Sin Datos	132.634	2.723.136	2.723.136	0	2.723.136	0	2.723.136	2.723.136
FURNIELES CHIPAGRA, MARGARET YARIM	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	N.A.	Sin Datos	N.A.	Sin Datos	N.A.	0	0	0	1.543.111	0	2.723.136	2.723.136
GALVEZ MORA, ALVARO ENRIQUE	6. Directores	Director periodo prueba	5.446.272	N.A.	Sin Datos	N.A.	Sin Datos	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	0	0
GUARIN VILLABON, DIEGO ANDRES	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	132.634	Sin Datos	132.634	2.723.136	2.723.136	0	2.723.136	0	2.723.136	2.723.136
HERNANDEZ ARIZA, JENNY ALEXANDRA	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	132.634	Sin Datos	132.634	0	2.723.136	0	2.723.136	0	1.361.568	N.A.
JARAMILLO HERRERA, PAULA ANDREA	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	132.634	Sin Datos	132.634	2.723.136	2.723.136	0	2.723.136	0	2.723.136	2.723.136
JIMENEZ CASTRO, ANA ISABEL	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	132.634	Sin Datos	132.634	2.723.136	2.723.136	0	2.723.136	0	2.723.136	2.723.136
OTERO MARQUEZ, ADRIANA LUCIA	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	30.948	Sin Datos	132.634	2.723.136	2.723.136	0	2.723.136	0	2.723.136	90.771
RAYO BARON, PAOLA ANDREA	6. Directores		5.446.272	265.268	Sin Datos	N.A.	Sin Datos	0	0	2.723.136	635.398	1.633.882	0	N.A.	N.A.
RODRIGUEZ MARIN, JAIME ALBERTO	6. Directores	Prima tecnica nsal	5.446.272	265.268	Sin Datos	132.634	Sin Datos	132.634	2.723.136	2.178.509	0	2.723.136	0	2.723.136	2.723.136
Andrea Portillo Orostegui	9. Asesores de despacho	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
Cindy Tatiana Navarro Quintero	9. Asesores de despacho	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A

Fuente: Grupo Talento Humano - Nóminas de marzo a julio de 2020

Imagen 8. Confrontación de la norma con la liquidación prima técnica marzo – julio de 2020 – Grupo Talento Humano Superintendencia de Transporte

Resolución número 11830 de 31 oct 2019 "Por la cual se establecen los lineamientos para el otorgamiento de la prima técnica para servidores de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia de Transporte"									
Nombre del Servidor Público	CARGOS	MANUAL FUNCIONES	EXPERIENCIA	TÍTULOS DE ESTUDIOS UNIVERSIDAD	REQUIERE HOMOLOGACIÓN - HOMOLOGO	5 AÑOS EXPERIENCIA ALTAMENTE CALIFICADA	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO >= 90%	RESOLUCIÓN	PORCENTAJE
María Pierina González Falla Secretaría General	3. Secretario(a) General	Título profesional en Administración Pública, Administración de empresas, Economía, Contaduría Pública, Ingeniería industrial o Derecho, Título de postgrado en la modalidad de maestría Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada.	- U. Externado - Abogado - 2003 - Acta 6551 - U. Externado - Especialista D. Económico - 2005 - Acta 6826 - U. Sabana (INALDE Business School) - Maestría Dirección Empresas - U. Externado - Magister Gobierno y Política Pública - 2015 - Acta 067	NO	DIAN - 02sep2014 01mayo2017 - 23 may 2018 - Directora de Gestión MINCOMERCIO 17ago2010 - 31ago2014 Partido de la U 16abr2010 Servicios Postales Nacionales S.A. - Secretaría General - 22oct2007a 15abr2010 Alcaldía Bogotá - Secretaría de Gobierno - 25ene2007 a 13dic2007 COOPTEL - 12dic2006 a 3sep2007 Alcaldía de Bogotá 9ago2006 a 22dic2006 / 12ene2006 a 02oct2006	No se evidenció	13119 de 25 nov 2019 06453 de 10 jun 2020	50% 9%
LINARES DIAZ, MARINE	9. Asesores de despacho						No se evidenció		
OVIEDO ROJAS, MARIA DEL ROSARIO	7. Jefe Oficina Asesora de Planeación - OAP	Título profesional en Derecho. Título de postgrado en la modalidad de especialización. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley	Veintiséis (26) meses de experiencia profesional relacionada				No se evidenció		
Camilo Pabón Almanza Superintendente de Transporte	1. Superintendente de Transporte	Título profesional en cualquier disciplina académica. Título de postgrado en cualquier modalidad	Experiencia profesional relacionada.	U.Externado - Abogado - 2012 - Acta 8316 U. Externado - Especialista - 2014 - Acta 13841 U. Andes - Especialista	NO	- Archila 2009 jun-jul - Adriana Margarita Urbina Pinedo Oct2009-ago2010 - Contrato IDU - ago0210 abr2011 - dic2011 - Archila Abogados: Alexandra Aponte Beleño oct2011 - dic2015 - ene2016 - nov2017 - ANI dic2017 - ago2018	No se evidenció No se evidenció	06449 de 08de jun 2020	50%
VILLAMIL MUÑOZ, ALBA ENIDIA	5. Jefe Oficina de Control Interno - OCI	Formación profesional en asuntos del control interno	Experiencia mínima de tres (3) años en asuntos del control interno	U. PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA - CONTADOR PÚBLICO U. PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA - PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL U. MILITAR - ESPECIALISTA CONTROL INTERNO ESAP - ESPECIALISTA GESTIÓN PÚBLICA	SI - SI		No se evidenció	13121 26 noviembre 2019 06338 14 mayo 2020	50% 3%
Adriana del Pilar Tapiero Cáceres Superintendente Delegada de para la Protección de Usuarios del Sector Transporte	2. Superintendente Delegado(a)	Título profesional en Título profesional Título profesional en Derecho, Economía, Administración de Empresas, Administración Pública, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil o Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Aeronáutica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Ambiental o Contaduría Pública. Título de postgrado en la modalidad de maestría. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada	U. de Ibagué - Abogada - 2003 U. Externado - Especialista D. Económico - 2010 U. Konrad Lorenz - Especialista Psicología del Consumidor - 2014.	NO	Industria y Comercio - 09jun2009 a 11ago2013 Técnico Adm. 09 jun 2009 a 18may2010 Profesional Universitario 19 de mayo de 2010 hasta el 08 de agosto del 2011 Profesional Universitario 09 de agosto de 2011 hasta el 05 de febrero del 2012 Coordinadora Grupo Trabajo Inv. Adm. 30ago2011 - ??? Dirección de Investigaciones de Protección al Consumidor - 25ene2012 - ??? Director de Superintendencia 06 de febrero de 2012 hasta el 11 de agosto de 2013 Superintendente Delegado para la Protección del Consumidor (E) - 13 de noviembre al 30 de noviembre del 2012 / 21-22 mar2013 / 26abr2013 Contrato 2feb2009-oct2009 Contrato 13nov2008-31dic2008 DoraSalazarOviedo - 11ene-18sep 2008 CONSEJO de ESTAAADO 18ene-18oct 2006 CENTRO NAL MEMORIA HISTORICA - 0901-1912 2019 SUPRSALUD 29ene - 30may 2018 AERONAUTICA Asesor 10jun2015 - 07jul2017 SuperSalud - Prof. Especializado 8ago2014	No se evidenció	8308 de 28oct2020	50%
HERNÁN DARIO OTÁLORA GUEVARA - DIR INV TTTA	6. Directores	Título profesional en Administración, Economía, Contaduría Pública, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Transportes y Vías o Derecho.	Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional I, relacionada con las funciones del cargo.	U. Externado - Especialización en Derecho Contractual y Relaciones Jurídico Negociales - 2011	NO	Dharma Esthetic - Gerente - 15mar2019 - ??? (Bogotá, 1 julio de 2020) "detenta la calidad de socio y Gerente de la sociedad en mención desde el 15 de marzo de 2019, según consta en los estatutos y en el certificado de existencia y representación, asesorando en asuntos administrativos y de mercadeo a la sociedad que represento." CENTRO NAL MEMORIA HISTORICA - CNMH - 25sep2012 a 6mar2019 (J-OAJ 18ene2018 - 6 mar2019) FISCALIA - Prof. Universitario - 08abr2011 a 15ago2012 Super Ind. y Comercio - contrato - Judicatura - 15jul a 31dic 2008 / 19ene - 6abr2011 Prof. Universitario - 21ago a 23 sep de 2012	No se evidenció	7612 DE 18 SEPTIEMBRE DE 2020	50%

Fuente: Grupo Talento Humano - Nóminas de marzo a julio de 2020

Recomendaciones

Realizar el análisis para cada rol donde se defina cual es la experiencia altamente calificada que se crea valida para acceder la prima técnica salarial.

Establecer cuáles son los requisitos y soportes puntuales que deberán allegar para acceder a los porcentajes adicionales al 50% de la prima técnica por formación avanzada en la cual indican que se podrá acceder hasta un 20% adicional (Resolución 11830 de 2019).

6.6 Verificar la gestión realizada para el cobro de incapacidades de los servidores públicos de planta.

Prueba Realizada

Se evidenció en las nómina liquidada las incapacidades que ocurrieron en los meses de marzo a julio de 2020.

Situación Evidenciada

El auditor evidenció en las nóminas de los meses de enero, febrero y marzo de 2020, que el número de días para el concepto de incapacidad 100%, no se esta aplicando con base en la normatividad vigente:

- Nómina de enero, el servidor público Castellanos Giraldo Julio Vicente se le liquidaron 4 días con el 100%.
- Nómina febrero, el servidor público Portilla Villamizar Flor Viviana se le liquidaron 3 días con el 100%.
- Nómina de marzo, el servidor público Cobo Urrutia Jhon Hair se le liquidaron 4 días con el 100%.

La norma establece que los 2 primeros días de la incapacidad le corresponde reconocerlos al empleador y a partir del tercer día le corresponde a la EPS reconocer las dos terceras parte del valor un día de salario del funcionario público (2/3). Ver Imagen 9.

Por su parte, el Decreto 780 de 2016 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social*”, dispone: “**ARTÍCULO 3.2.1.10. Ingreso Base de Cotización durante las incapacidades o la licencia de maternidad.** Durante los períodos de incapacidad por riesgo común o de (...)”

PARÁGRAFO 1º. *En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente.*

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública, **ARTÍCULO 2.2.5.5.13 Prestaciones económicas derivadas de las licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad.** (...). “*Cuando la licencia por enfermedad general sea igual o inferior a dos (2) días se remunerará con el 100% del salario que perciba el servidor. A partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud. (...)*”.

Recomendación

Revisar la parametrización del concepto de incapacidades de los días que le corresponden al patrón.

Imagen 9. Listado de nómina mes de abril de 2020 de la Superintendencia de Transporte

ID RH: M661901 - 1	Nombre: CASTELLANOS GIRALDO, JULIO VICENTE	Tipo y Nro. Doc.: CC-1019061334	
Centro Cto.: C1	Unidad Org.: 1382		
Cargo: Profesional Especializado 24		Sueldo Diario: 108.048	
Metodo Retencion : 1	% Retencion : 0,00	Deducible : 0,00	
EPS: 0.00000000	AFP : 0.00000000		
Concepto	Unidades	Devengos	Descuentos
Sueldo	26	2.809.258	
Incapacidad al 100%	4	432.194	
Aporte Salud	4		129.700
Aporte Pension	4		129.700
Total Neto		3.241.452	259.400
Total Neto		2.982.052	
Pagina 13			
  Departamento Administrativo de la Función Pública PLANILLA DE NOMINA Fecha de impresion: 21/01/2020 Hora de impresion: 13:08:13 Moneda: COP Periodo: 01/01/2020 - 31/01/2020			
ID RH: M661875 - 1	Nombre: PORTILLA VILLAMIZAR, FLOR VIVIANA	Tipo y Nro. Doc.: CC-1094243820	
Centro Cto.: C1	Unidad Org.: 1382		
Cargo: Profesional Especializado 7		Sueldo Diario: 125.277	
Metodo Retencion : 1	% Retencion : 0,00	Deducible : 0,00	
EPS: 0.00000000	AFP : 0.00000000		
Concepto	Unidades	Devengos	Descuentos
Sueldo	26	3.257.197	
Incapacidad al 100%	3	375.830	
Incapacidad al 67%	1	83.518	
Aporte Salud	4		148.700
Aporte Pension	4		148.700
Aporte Fondo Solidaridad	0,5		18.600
Aporte Fondo Subsistencia	0,5		18.600
Total Neto		3.716.545	334.600
Total Neto		3.381.945	
Pagina 56			
  Departamento Administrativo de la Función Pública PLANILLA DE NOMINA Fecha de impresion: 19/02/2020 Hora de impresion: 14:14:59 Moneda: COP Periodo: 01/02/2020 - 29/02/2020			
ID RH: M661872 - 1	Nombre: COBO URRUTIA, JHON HAIR	Tipo y Nro. Doc.: CC-76316172	
Centro Cto.: C1	Unidad Org.: 1382		
Cargo: Profesional Especializado 6		Sueldo Diario: 131.691	
Metodo Retencion : 1	% Retencion : 0,00	Deducible : 0,00	
EPS: 0.00000000	AFP : 0.00000000		
Concepto	Unidades	Devengos	Descuentos
Sueldo	21	2.765.511	
Incapacidad al 100%	4	526.764	
Incapacidad al 67%	5	438.970	
Aporte Salud	4		149.300
Fondo empleados SUPERTRANSPORTE			79.015
Aporte Pension	4		149.300
Aporte Fondo Solidaridad	0,5		18.900
Aporte Fondo Subsistencia	0,5		18.900
Aportes cooperativa COOMINOBRAS			162.179
Total Neto		3.731.245	577.594
Total Neto		3.153.651	
Pagina 18			
  Departamento Administrativo de la Función Pública PLANILLA DE NOMINA Fecha de impresion: 18/03/2020 Hora de impresion: 11:46:21 Moneda: COP Periodo: 01/03/2020 - 31/03/2020			

Fuente: Grupo Talento Humano

El auditor realizó análisis de las nóminas en el período enero – julio de 2020 y clasifico las incapacidades por mes – Servidor público – días y valor de la incapacidad, conciliando con el libro diario los valores mensuales se obtuvo:

1. Mes de enero 2020, el valor total de las incapacidades liquidadas en la nómina corresponde al monto de cinco millones trecientos treinta y nueve mil novecientos setenta y tres pesos (\$5.339.973) que corresponde con el valor del libro diario número 462, fecha 22/01/2020, str pci 24-17-00, documento 462, tipo de registro EPG066, número documento 68320, código de cuenta 251125001, descripción: Incapacidades, en el debe: 0 y en el haber cinco millones trecientos treinta y nueve mil novecientos setenta y tres pesos \$5.339.973 quedando conciliado con financiera.
2. Mes de febrero de 2020, el valor total de las incapacidades liquidadas en la nómina corresponde al monto de nueve millones setecientos sesenta y siete mil cuatrocientos setenta y un pesos (\$9.767.471) que corresponde con el valor del libro diario número 1502, fecha 19/02/2020, str pci 24-17-00, documento 1502, tipo de registro EPG066, número documento 20020, código de cuenta 251125001, descripción: Incapacidades, en el debe: 0 y en el haber nueve millones setecientos sesenta y siete mil cuatrocientos setenta y un pesos \$9.767.471 quedando conciliado con financiera.
3. Mes de marzo de 2020, el valor total de las incapacidades liquidadas en la nómina corresponde al monto de cuatro millones novecientos cincuenta y cuatro mil doscientos treinta y nueve pesos (\$4.954.239) que corresponde con el valor del libro diario número 4628, fecha 18/03/2020, str pci 24-17-00, documento 4626, tipo de registro EPG066, número documento 116120, código de cuenta 251125001, descripción: Incapacidades, en el debe: 0 y en el haber cuatro millones novecientos cincuenta y cuatro mil doscientos treinta y nueve pesos \$4.954.239 quedando conciliado con financiera.
4. Mes de abril de 2020, el valor total de las incapacidades liquidadas en la nómina corresponde al monto de un millón ochenta y siete mil un pesos (\$1.087.001) que corresponde con el valor del libro diario número 5567, fecha 16/04/2020, str pci 24-17-00, documento 5547, tipo de registro EPG066, número documento 152620, código de cuenta 251125001, descripción: Incapacidades, en el debe: 0 y en el haber un millón ochenta y siete mil un pesos \$1.087.001 quedando conciliado con financiera.
5. Mes de mayo de 2020, no se registraron incapacidades.
6. Mes de junio de 2020, el valor total de las incapacidades liquidadas en la nómina corresponde al monto de un millón ciento diez mil doscientos veintiséis pesos (\$1.110.226) que corresponde con el valor del libro diario número 10525, fecha 18/06/2020, str pci 24-17-00, documento 216220, tipo de registro EPG066, número documento 152620, código de cuenta 251125001, descripción: Incapacidades, en el debe: 0 y en el haber un millón ciento diez mil doscientos veintiséis pesos \$1.110.226 quedando conciliado con financiera.
7. Mes de julio de 2020, el valor total de las incapacidades liquidadas en la nómina corresponde al monto de novecientos noventa y cuatro mil cuatrocientos y cuatro pesos (\$994.044) que corresponde con el valor del libro diario número 12584, fecha 21/07/2020, str pci 24-17-00, documento 12399, tipo de registro EPG066, número documento 245520, código de cuenta 251125001, descripción: Incapacidades, en el debe: 0 y en el haber novecientos noventa y cuatro mil cuatrocientos y cuatro pesos \$994.044 quedando conciliado con financiera.

Ver Imagen 10.

El auditor evaluó la evidencia allegada por el Grupo de Talento Humano relacionada con las incapacidades y observó que de las 55 incapacidades que ocurrieron en el período comprendido entre enero y julio de 2020, solo se radicaron 9 incapacidades ante las EPS, equivalente al 16,36%.

Recomendación

Allegar la totalidad de las evidencias solicitadas en el Plan de Trabajo de la Auditoría. Ver Imagen 11.

Imagen 11. Estado de gestión del cobro de las incapacidades en las EPS para el período enero a julio de 2020

Incapacidades reportadas en los informes de la nómina de enero a julio de 2020												GESTIÓN RADICAR Y COBRAR INCAPACIDAD EN EPS					
MES	Cantidad	Cédula	Servidor Público	Salario	Días 100%	Valor 100%	Días 67%	Valor 67%	Incapacidad Accidente Trabajo	Ajuste	TOTAL	RADICADO EPS	Días	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	FECHA RADICADO EPS	
Enero	1	1.019.006.788	BUSTAMANTE CAMACHO, MARIA ALEJA	1.664.922	0	0	25	879.905	0	0	879.905						
	2	1.019.061.334	CASTELLANOS GIRALDO, JULIO VICENTE	3.407.415	4	432.194	0	0	0	0	432.194						
	3	1.113.634.746	DUQUE DAVALOS, LINA MARCELA	3.950.730	2	250.554	1	83.518	0	0	334.072						
	4	1.030.578.469	GALINDO NIETO, ANGELA PAOLA	3.950.730	2	250.554	0	0	0	0	250.554						
	5	52.501.608	GARCIA BOCANEGRA, DIANA CAROLINA	2.037.767	0	0	7	301.547	0	0	301.547		14				
	6	1.012.417.164	HOYOS SEMANATE, NATALIA	1.384.634	2	87.813	0	0	0	0	87.813		7	16-ene-2020	29-ene-2020	16-ene-2020	05-feb-2020
	7	51.667.095	LEAL RINCON, MARTHA CONSUELO	3.950.730	2	250.554	0	0	0	0	250.554						
	8	1.052.394.496	LEON TORRES, LEIDY NATALY	3.407.415	2	216.097	0	0	0	0	216.097						
	9	9.739.726	MOLANO DROZCO, JULIAN ENRIQUE	3.691.789	2	234.132	0	0	0	0	234.132						
	10	1.030.597.287	MORENO PINZON, MONICA MARIA	3.950.730	0	0	20	1.670.357	0	0	1.670.357	56.195.096	5	15-ene-2020	19-ene-2020	24-ene-2020	
	11	1.085.303.528	PAZ MORENO, CARMEN ELENA	3.407.415	2	216.097	0	0	0	0	216.097						
	12	80.931.890	RIVERA VANEZ, JONATAN	3.950.730	2	250.554	0	0	0	0	250.554						
	13	53.073.623	SILVA DUARTE, SONIA MILENA	3.407.415	2	216.097	0	0	0	0	216.097						
TOTAL INCAPACIDADES ENERO												5.339.974					
Febrero	1	1.136.882.735	CARDENAS HINCAPIE, LAURA LUCIA	3.211.673	2	203.683	3	203.683	0	0	407.366	100.968.008.372	1				24-feb-2020
	2	64.542.309	CASTILLO BUENO, CECILIA CONCEPCION	2.077.050	2	131.726	0	0	0	0	131.726						
	3	79.445.721	CEBALLOS SUAREZ, ALVARO	10.653.109	2	675.616	0	0	0	0	675.616						
	4	63.366.630	DIAZ MEDINA, SANDRA PATRICIA	3.081.918	2	195.454	0	0	0	0	195.454						
	5	80.092.126	DIAZ VILLEGAS, ESTEBAN	3.691.789	2	234.132	0	0	78.044	0	312.176						
	6	1.036.023.127	GAMBONA JEREZ, EDGAR ANDRES	3.593.046	2	301.094	0	0	0	0	301.094						
	7	52.501.608	GARCIA BOCANEGRA, DIANA CAROLINA	2.037.767	2	129.234	28	1.206.188	0	0	1.335.422		8	06-feb-2020	13-feb-2020	21-feb-2020	
	8	35.328.323	MARTIN CRUZ, GLORIA ASTRID	2.721.555	2	172.600	1	57.533	0	0	230.133						
	9	1.030.597.287	MORENO PINZON, MONICA MARIA	3.950.730	0	0	15	1.252.768	0	0	1.252.768						
	10	80.016.837	PABON CAPACHO, ALEXANDER ANTONIO	2.980.227	2	189.005	5	315.008	0	0	504.013	WEBT202009069158		25-ene-2020	31-ene-2020	10-sept-2020	
	11	1.085.303.528	PAZ MORENO, CARMEN ELENA	3.407.415	2	216.097	0	0	0	0	216.097						
	12	1.094.243.820	PORTILLA VILLANIZAR, FLOR VIVIANA	3.950.730	3	375.830	1	83.518	0	0	459.348						
	13	30.565.042	RODRIGUEZ ANDRADE, ISABEL DEL CAR	4.367.944	2	277.013	0	0	0	0	277.013	100.968.008.372	2				24-feb-2020
	14	51.988.155	RODRIGUEZ BUITRAGO, ELIZABETH	1.384.634	2	87.813	0	0	0	0	87.813						
	15	1.047.444.045	SANCHEZ THERAN, BELSY SUSSA	3.758.304	2	250.554	0	0	0	0	250.554						
	16	53.073.623	SILVA DUARTE, SONIA MILENA	3.407.415	2	216.097	0	0	324.145	0	540.242						
	17	1.097.721.005	SUAREZ MONTOYA, LEIDY YAZMIN	1.664.922	2	105.589	1	35.196	0	0	140.785						
	18	35.457.002	VARON MANCERA, LUZ MARINA	3.950.730	2	250.554	16	1.336.286	0	0	1.586.840	56.264.315	8				05-feb-2020
	19	52.153.437	VILLAMIL MUÑOZ, ALBA ENIDIA	6.392.791	2	608.142	1	273.664	0	0	881.806	100.968.008.372	1				24-feb-2020
	20	1.049.643.807	VILLEGAS MOLINA, SANTIAGO	2.857.236	2	181.205	0	0	0	0	181.205						
TOTAL INCAPACIDADES FEBRERO												9.767.471					
Marzo	1	76.316.172	COBO URRUTIA, JHON HAIR	3.950.730	4	526.764	5	438.970	0	0	965.734						
	2	64.547.429	DIAZ BOHORQUEZ, ODALIS MARIA	4.709.262	2	313.951	3	298.660	0	0	612.611						
	3	1.026.876.399	DIAZ GONZALEZ, SANTIAGO	1.947.688	2	129.846	0	0	0	0	129.846						
	4	52.501.608	GARCIA BOCANEGRA, DIANA CAROLINA	1.562.288	0	0	30	1.033.875	0	0	1.033.875						
	5	79.945.793	HAGGI VALOYES, OMAR ENRIQUE	6.461.400	1	215.380	0	0	0	0	215.380						
	6	13.438.483	LATIFE GOMEZ, MIGUEL EDUARD	6.148.245	2	409.883	1	136.628	0	0	546.511						
	7	1.015.466.247	MARTINEZ GOMEZ, MARIA ALEJANDRA	1.947.688	2	129.846	5	216.410	0	0	346.256						
	8	1.015.997.202	OSORIO GOMEZ, NATHALIA ANDREA	3.211.673	2	214.112	0	0	0	0	214.112						
	9	1.094.243.820	PORTILLA VILLANIZAR, FLOR VIVIANA	3.950.730	2	263.382	1	86.819	0	0	350.201						
	10	79.474.019	RAMIREZ RIOS, JOSE IGNACIO	4.367.944	1	145.599	0	0	0	0	145.599						
	11	1.073.153.923	RINCON PRIETO, DIEGO FERNANDO	3.691.789	2	246.120	0	0	0	0	246.120						
	12	79.925.189	SUAREZ BAUTISTA, DIEGO ALEXANDER	1.664.922	2	110.995	1	36.999	0	0	147.994						
TOTAL INCAPACIDADES MARZO												4.354.648					
Abril	1	7.172.371	BLANCO DUARTE, LUIS MIGUEL	3.950.730	2	263.382	0	0	0	0	263.382						
	2	1.026.566.862	RODRIGUEZ MARIN, JAIME ALBERTO	5.446.272	2	363.085	4	460.534	0	0	823.619	56.398.584	6	23-mar-2020	28-mar-2020	23-mar-2020	
TOTAL INCAPACIDADES ABRIL												1.087.001					
Mayo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
Junio	1	7.172.371	BLANCO DUARTE, LUIS MIGUEL	3.950.730	2	263.382	1	87.794	0	0	351.176						
	2	51.912.809	FLOREZ AVILA, LUZ YANET	3.407.415	2	227.161	1	72.033	0	0	299.194						
	3	1.015.421.387	PIMIENTO MURILLO, JANA MARIA	1.947.688	2	129.846	0	0	0	0	129.846						
	4	23.197.486	RODRIGUEZ SANCHEZ, LEIDYS MARIA	2.037.767	2	135.852	3	129.235	0	0	265.087						
	5	1.015.458.653	TORRES CANO, ANA MARI	1.947.688	1	64.923	0	0	0	0	64.923						
TOTAL INCAPACIDADES JUNIO												1.110.226					
Julio	1	52.728.124	CASTILLO RUIZ, INGRID JOHANNA	1.947.688	2	129.846	1	43.282	646.171	0	819.299						
	2	52.501.608	GARCIA BOCANEGRA, DIANA CAROLINA	1.562.288	0	0	0	0	0	0	646.171						
	3	1.015.466.247	MARTINEZ GOMEZ, MARIA ALEJANDRA	1.947.688	0	0	0	0	0	0	174.745						
TOTAL INCAPACIDADES JULIO												1.640.215					
TOTAL DE LAS INCAPACIDADES CORTE ENERO - JULIO Vigencia 2020					98	11.289.439	181	10.818.454	970.316	820.916	23.899.125						

Fuente: Análisis del Auditor de la Oficina de Control Interno - OCI

7. CONCLUSIONES

El Sistema de Control Interno del Proceso de Gestión de Talento Humano, es susceptible de mejora acorde con las recomendaciones realizadas por parte de la Oficina de Control Interno.

Los resultados de este informe y las evidencias obtenidas de acuerdo con los criterios definidos se refieren a los documentos aportados, consultados en la cadena de valor y verificados, no se hacen extensibles a otros soportes.

8. RECOMENDACIONES

Implementar las recomendaciones realizadas en el presente informe, para prevenir la posible materialización de eventos de riesgo.

Se hace la salvedad, que las recomendaciones se hacen con el propósito de aportar a la mejora continua de los procesos; y estas se acogen y se implementan, por decisión del líder del proceso.

No obstante, la Ley 87 de 1993 “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*” art. 12 - Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: *literal k) indica “Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas”.*

Y en el Artículo 3º.- *Características del Control Interno. Son características del Control Interno las siguientes:*

- a. *“El Sistema de Control Interno forma parte integrante de los sistemas contables, financieros, de planeación, de información y operacionales de la respectiva entidad;*

En cada área de la organización, el funcionario encargado de dirigirla es responsable por control interno ante su jefe inmediato de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos en cada entidad”.

Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Alba Enidia Villamil Muñoz
Jefe Oficina de Control Interno
Coordinadora Plan Anual de Auditoría

José Ignacio Ramírez Ríos
Profesional Especializado -OCI
Auditor responsable de la verificación

Proyectó y verificó: José Ignacio Ramírez Ríos Profesional Especializada- Auditor Oficina Control Interno – OCI.

C:\\\OCI_2020\200_21 INFORMES PAA\200_21_05 INFORMES DE AUDITORÍA\2. GESTIÓN TALENTO HUMANO \Informe de Auditoria GstiónTH-24dic2020.docx