



Agencia Nacional de Infraestructura



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
Memorando No. 2017-102-015029-3
Fecha: 30/10/2017 14:46:50->102
FUN: MARIA CLARA GARRIDO -400
Anexos: 7 folios - Informe



Bogotá D.C

PARA: **MARÍA CLARA GARRIDO GARRIDO**
Vicepresidente Administrativa y Financiera

DE: **DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO**
Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Informe de seguimiento al plan de bienestar social e incentivos. (PEI 91)

Apreciada María Clara

Comendidamente me permito remitir para su consideración el informe de auditoría "seguimiento al plan de bienestar social e incentivos (PEI 91)", dando cumplimiento al plan de evaluación independiente que viene desarrollando la oficina de control interno.

A continuación se anexa un cuadro, concluyendo lo evidenciado en la evaluación realizada:

Proyecto / Objeto de la auditoría	No Conformidades	Recomendaciones	Observaciones
Seguimiento al plan de bienestar social e incentivos. (PEI 91)	1*	4*	0

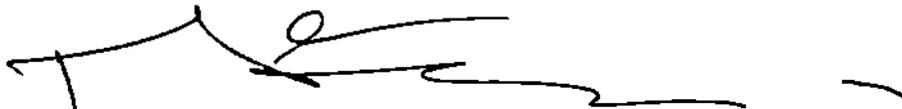
**Estas no conformidades, recomendaciones y observaciones se denotan en el capítulo 7 del informe que se anexa a la presente comunicación.*

Con fundamento en lo anterior, nos dirigimos a esa dependencia, en los términos del literal g., artículo 4; los literales h, j, y k del artículo 12 y el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, y de los Decretos 4165/11 y 1745/11, solicitando atentamente se sirva enviar el plan de mejora sobre el contenido de las no conformidades contenidas en el documento adjunto en consideración a la necesaria documentación de respuesta a través de la adopción de las medidas correctivas o preventivas procedentes o de la oportuna aclaración de las circunstancias de hecho a que haya lugar.

Para contestar cite:
Radicado ANI No.: *RAD_S*
RAD_S
Fecha: *F_RAD_S*

En atención al carácter probatorio del informe proferido y del cumplimiento periódico de seguimiento al contenido de lo comunicado mediante el presente, el termino recomendado para la emisión de respuesta es de treinta (30) días contados a partir de la radicación (Art. 14 CPACA).

Con un muy cordial saludo,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe Oficina de Control Interno

C.C.: Ivonne de la Caridad Prada Medina - G.I.T. de Talento Humano.

Proyectó: Yuly Andrea Ujueta Castillo – Contratista Oficina de Control Interno
Anexo: 7 folios
Nro Borrador: 2017 5020025359



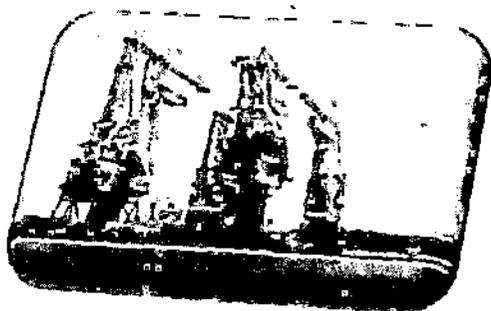
Agencia Nacional de
Infraestructura



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACION

INFORME DE AUDITORÍA

Ministerio de Transporte



Informe de seguimiento al plan de bienestar social e
incentivos.
(PEI 91)

2017



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. METODOLOGÍA.....	3
4. MARCO NORMATIVO.....	4
5. VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES.....	5
5.1 Plan de Mejoramiento Institucional.....	5
5.2 Plan de Mejoramiento por Procesos.....	5
6. DESARROLLO DEL INFORME.....	6
6.1 Plan de bienestar social e incentivos	7
6.2 Plan de incentivos.....	10
6.3 Ejecución y cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos.....	11
6.4 Riesgos asociados al plan de bienestar social e incentivos	12
7. CONCLUSIONES, NO CONFORMIDADES Y RECOMENDACIONES.....	13
7.1 No conformidades.....	13
7.2 Recomendaciones.....	14

1. OBJETIVOS

- ✓ Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente y las políticas aplicables sobre el plan de bienestar social e incentivos.
- ✓ Verificar el cumplimiento del procedimiento interno asociado a la elaboración y ejecución del plan de estímulos (GETH-P-0006).
- ✓ Evaluar el grado de ejecución y cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos.

2. ALCANCE

En esta auditoría se realizó el seguimiento al cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos de la Agencia Nacional de Infraestructura, entre el 1 de enero y el 30 de septiembre del año 2017.

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada por la Oficina de Control Interno, es la usualmente implementada para la elaboración de este tipo de informes de acuerdo a los procedimientos, formatos y alcances dispuestos para tal fin. En este sentido, la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta al interior del sistema integrado de gestión con el procedimiento de Auditoría (EVCI-P-002) incluido en el programa de Evaluación y Control Institucional.

Para el presente informe se consideraron los siguientes criterios:

Revisión de registros y documentos: Para efectos de abordar la evaluación referente al cumplimiento de las normas y de las políticas asociadas a la generación del plan de bienestar social e incentivos, se tuvieron en cuenta: la aprobación del plan de bienestar social e incentivos para el año 2017, sus avances, indicadores, dificultades y actualizaciones realizadas a la gestión documental asociadas al plan.

A través de correo electrónico se solicitó al grupo interno de trabajo de Talento Humano, dicha información, la cual fue remitida el 9 de octubre de 2017 por este mismo medio.

De esta manera, se procedió a realizar la comparación del plan suministrado por correo electrónico y el que se encontraba en la página web de la entidad. De acuerdo al procedimiento interno que se denomina "elaboración y ejecución del plan de estímulos" (GETH-P-0006), se verificó el cumplimiento en materia de identificación de necesidades

de los funcionarios de la entidad, incorporación de estas necesidades en las actividades programadas para el plan y su debida aprobación por la comisión de personal.

Para efectos de evaluar el cumplimiento de las políticas, normas y avance del plan de bienestar e incentivos, se tuvo en cuenta la resolución 415 del 24 de abril de 2013.

Por otra parte, se verificó el porcentaje de avance asociado al plan de bienestar social e incentivos a través del indicador que se encuentra en el aplicativo ITS, el cual da lugar a una recomendación para el próximo año.

Finalmente, se realizó la evaluación del riesgo asociado al plan de bienestar social e incentivos y se generaron las conclusiones y recomendaciones al respecto.

Muestra del informe: Para evaluar el enfoque de la asignación de incentivos, se tuvo en cuenta el método de muestreo. Para ello, se eligió una muestra aleatoria de tres (3) de un total de dieciocho (18) funcionarios, a quienes se les otorgaron estos incentivos.

Esta muestra es representativa, si se tiene en cuenta que, corresponde al 16,6% del total de los empleados que gozan de tal asignación.

Con lo anterior, se evidenció el cumplimiento de los requisitos para participar de los incentivos institucionales de acuerdo a lo establecido en la resolución 415 del 23 de abril de 2013. Esta información fue verificada a través de la hoja de vida de los funcionarios y la Procuraduría General de la Nación.

Entrevistas: El día 18 de octubre de 2017, se llevó a cabo la entrevista de auditoría con el funcionario Diego Fernando Ramírez Sepulveda, quien fue designado a través de correo electrónico del 3 de octubre de 2017 por la líder del proceso la Dra. Ivonne de la Caridad Prada Medina.

Para esta entrevista se aplicó una check list, la cual tenía como objetivo, verificar el cumplimiento de la normatividad, evidenciar la ejecución del plan y las mejoras que se han implementado a partir de las no conformidades generadas en el informe de auditoría del año anterior.

Análisis y conclusiones: Como resultado de los anteriores puntos se generaron recomendaciones y no conformidades. Esta información se ampliará en el capítulo 7 del presente informe.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998: *"Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado"*

Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*.

Decreto 1227 de 2005: *"Por el cual se reglamente parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998"*.

Resolución 415 del 24/04/2013: *"Por el cual se establece el plan estratégico de recursos humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones"*.

Ley 489 de 1998 Art. 26, *"por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones"*

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"*.

Procedimientos internos que apliquen al objeto de esta auditoría y se encuentren en el Sistema de Gestión de Calidad.

5. VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

5.1 Plan de Mejoramiento Institucional - PMI

Al realizar el seguimiento al plan de mejoramiento institucional, se evidencia que no hay hallazgos relacionados con el plan de bienestar social e incentivos.

5.2 Plan de Mejoramiento por Procesos - PMP

Al realizar el seguimiento al plan de mejoramiento por procesos, formato EVCI-F-004, se evidenció que: se encuentran tres no conformidades las cuales se relacionan a continuación con las observaciones de esta auditoría:

N° NC	DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDAD	OBSERVACIONES OCI	AVANCE
3211	<p>7.1.1 A pesar de haber presentado la solicitud de necesidades de la coordinación de talento humano en los años 2015 y 2016, se evidencia que, no hay presupuesto asignado para el PIC y el programa de bienestar social e incentivos para estos años. Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento al art. 11 literal d y art. 37 del Decreto Ley 1567 de 1998.</p>	<p>13/10/2017: De acuerdo al memorando interno radicado bajo el número 20164030030723 del 01 de marzo de 2016, el GIT de Talento Humano solicitó a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera el presupuesto para el plan de bienestar e incentivos para el año 2017. El presupuesto solicitado fue de \$805.316.000.</p> <p>De acuerdo al reporte de ejecución presupuestal emitido por el SIIF Nación, se evidencia que para este año la entidad tiene una apropiación de recursos por \$200.672.300,00.</p> <p>Como acción de mejora, el grupo interno de trabajo de Talento Humano, envía un memorando interno a finalizar el año para realizar la solicitud de este presupuesto.</p> <p>Sin embargo, se solicitará al grupo interno de trabajo administrativo y financiero las acciones que se tomaran al respecto para asegurar el recurso asociado al plan de bienestar e incentivos.</p> <p>Por lo anterior, no se realizara el cierre de esta no conformidad.</p>	PERMANECE ABIERTA
3213	<p>7.1.3 En el año 2015 se identificaron adecuadamente las necesidades de los funcionarios para de esta manera generar el programa de bienestar social e incentivos; sin embargo, en el año 2016 estas no fueron identificadas. Esta auditoría considera importante identificar las necesidades de los funcionarios, así no se cuente con un presupuesto para realizarlas. Se resalta que, a pesar de no haber cumplido con el procedimiento interno "elaboración y ejecución del plan de estímulos" - GETH-P-0006, el programa de bienestar social e incentivos de 2016, se encuentra publicado en la página web de la ANI.</p> <p>Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento en el art. 25 literal a del Decreto Ley 1567 de 1998, al igual que el incumplimiento del procedimiento interno, mencionado anteriormente.</p>	<p>13/10/2017: Con el fin de identificar las necesidades de los funcionarios para generar el plan de bienestar e incentivos para el año 2017, la coordinación de talento humano envió a los funcionarios una encuesta electrónica, la cual ha permitido obtener con prontitud los resultados y presentar el plan a la comisión de personal para su aprobación.</p> <p>Esta encuesta se realiza a través de la aplicación google drive. Esta herramienta es empleada cada año a mediados de enero para de esta manera generar el plan de bienestar e incentivos.</p> <p>Debido a la acción tomada, se realiza el cierre de esta no conformidad.</p>	CERRADA

N° NC	DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDAD	OBSERVACIONES OCI	AVANCE
3214	7.1.4 En cuanto a la presentación del programa de bienestar social e incentivos a la comisión de personal correspondiente al año 2016, el señor Diego Fernando Ramírez envía el acta del día 12 de agosto de 2016, donde se encuentra relacionado en el punto 4 y 5, la presentación y aprobación del plan de bienestar 2016. Esta acta no ha sido firmada y tampoco se encuentra numerada. Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento al procedimiento Interno GETH-P-0006, elaboración y ejecución del plan de estímulos.	13/10/2017: El plan de bienestar e incentivos fue presentado a la comisión de personal para su aprobación el pasado 24 de mayo de 2017. Se observó que el acta N° 15, se encuentra debidamente firmada por cada uno de los integrantes de la comisión de personal. Para asegurar que las actas se encuentren debidamente firmadas y organizadas, se asignó una persona para que realice el respectivo seguimiento y de lugar al cumplimiento permanente y orden de estas actas. La acción de mejora planteada, se considera pertinente y da lugar al cierre de esta no conformidad.	CERRADA

6. DESARROLLO DEL INFORME

Para la elaboración de este informe, se desarrolló esta auditoría con base en la metodología que se describe en el capítulo tres. Por lo anterior, se toman los siguientes lineamientos para evidenciar su cumplimiento:

6.1 Plan de bienestar social e incentivos 2017:

Estudio de las necesidades de los funcionarios: En entrevista realizada al grupo interno de trabajo de talento humano, atendida por el funcionario Diego Fernando Ramírez, el pasado 18 de octubre del presente año, se observó que la entidad aplicó una encuesta digital con la aplicación de google. Se envió un vínculo a través de correo electrónico al funcionario que le permitía descargar el formulario y diligenciarlo. De igual manera, se tuvieron en cuenta para la elaboración del plan de bienestar e incentivos del año 2017, los resultados obtenidos de la evaluación correspondiente a las actividades asociadas al plan de bienestar e incentivos del año anterior y los resultados de la medición arrojados por la encuesta del clima laboral. De este último insumo, no se identificó una debilidad correspondiente al plan mencionado.

De acuerdo a la información anterior, esta auditoría solicitó la documentación correspondiente a los resultados de la encuesta para identificar las necesidades de los funcionarios y se encontró lo siguiente:

- a) En las actividades asociadas al deporte, los funcionarios tienen mayor interés en gimnasio, natación, bolos, futbol y escuela deportiva.

- b) En las actividades relacionadas con recreación y vacaciones, se destacan actividades culturales, aniversario de la entidad, Halloween, caminatas ecológicas y día del niño.
- c) Por último, las actividades culturales señaladas por los funcionarios de la entidad se encuentran asociadas a la feria del libro, teatro, feria artesanal, semana cultural y danzas.

Una vez se observaron los resultados de esta encuesta, se verificó en el plan de bienestar e incentivos del año 2017, suministrada través de correo electrónico por el grupo interno de trabajo de talento humano, la inclusión de la mayoría de las necesidades identificadas de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta. Es decir, para las actividades deportivas se encuentran todas relacionadas en el plan de bienestar social e incentivos.

En el caso de las actividades recreativas y vacacionales se encontró que la actividad asociada a las caminatas ecológicas esta cancelada debido a la ausencia de presupuesto.

De lo anterior, se concluye que para el año 2017, la entidad identificó las necesidades de los funcionarios y las incorporó en el plan de bienestar social e incentivos.

Ahora bien, en la resolución 415 del 24 de abril de 2013, se estipula que, los programas que hacen parte del plan de bienestar social serán los siguientes: Deportivos, recreativos, vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes o artesanías; promoción de programas de vivienda; calidad de vida laboral y educación formal.

Esta auditoría observó que el plan contiene dichos programas en el plan de bienestar social e incentivos para el año 2017 de la siguiente manera:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	
Protección y servicios sociales	DEPORTIVOS RECREATIVOS Y VACACIONALES	Prácticas deportivas
		Actividades vacacionales
		Día del niño (Fiesta de Halloween)
	PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Implementación SG-SST
ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Evento de Integración fin de año.	

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDAD	
	CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES O ARTESANÍAS	Programa de educación de la Caja de Compensación
	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Promotoras, Entidades Bancarias y FNA
Calidad de Vida Laboral	Medición del Clima Laboral	Aplicación Encuesta Clima Laboral
	Adaptación al Cambio Organizacional. Desvinculación Asistida	Talleres y Seminarios
	Cultura Organizacional	Talleres y Seminarios
		Descanso Compensado para Semana Santa, Navidad y fin de año
		Celebraciones especiales
	Trabajo en equipo	Talleres y Seminarios
Planes de Incentivos	Mejores Funcionarios	

Esta información se verificó en el plan de bienestar social e incentivos publicado en la página web de la entidad en el siguiente vínculo: <http://www.ani.gov.co/planes/plan-de-gestion-del-talento-humano-21721>.

Aprobación del plan de bienestar e incentivos: Una vez se verificó la estructura adecuada del plan, esta auditoría procedió a confirmar su debida aprobación, tal como lo señala el procedimiento interno asociado a la elaboración y ejecución del plan de estímulos (GETH-P-0006), el cual debe ser aprobado por la comisión de personal. Por lo anterior, se solicitó al grupo interno de talento humano, el acta de presentación y aprobación del plan de bienestar social e incentivos. Esta información fue suministrada a través de correo electrónico el pasado 9 de octubre del presente año. Se evidenció que el plan fue presentado y aprobado por la comisión de personal el 24 de mayo de 2017, a través del acta N-15.

Por otra parte, esta auditoría quiso verificar el plan de bienestar aprobado por la comisión, debido a que el plan de bienestar social e incentivos publicado en la página web de la entidad, presenta diferencias al enviado por correo electrónico por el grupo interno de trabajo de talento humano. Para este fin, en la entrevista realizada el pasado 18 de octubre del presente año, se solicitó la carpeta física donde reposa dicha acta y no se encontró evidencia del plan aprobado por la comisión de personal.

Por lo anterior, se evidenció una inconsistencia en la información suministrada a esta auditoría, dando lugar al incumplimiento de la ley 87 art.4 literal J, el cual señala que:

“...toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno: j. organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión...”

Finalmente, esta auditoría recomienda que los planes y programas que apruebe la comisión de personal se deben encontrar anexos al acta correspondiente.

Cabe resaltar que, el grupo interno de trabajo de talento humano, asignó a un funcionario con el fin de realizar el seguimiento, obtención de firmas e incorporación de los anexos a las actas de la comisión de personal.

6.2 Plan de incentivos

Para confirmar la adecuada asignación de los incentivos que tiene como política la entidad y que se encuentran descritos en la resolución 415 del 24 de abril de 2013, se solicitó en la entrevista realizada el pasado 18 de octubre de 2017 al grupo interno de trabajo de talento humano, el listado de las personas que han recibido incentivos por parte de la entidad.

El funcionario Diego Fernando Ramírez confirmó a esta auditoría, que sólo se otorgan incentivos no pecuniarios. Estos se encuentran asociados a encargos y comisiones y el reconocimiento al mejor empleado del año. Este año se han otorgado 18 encargos.

Por otra parte, los incentivos pecuniarios no son entregados debido a la falta de presupuesto.

La resolución mencionada anteriormente, describe que los funcionarios deben cumplir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- a. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Agencia Nacional de Infraestructura no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

De acuerdo a la información anterior, de los dieciocho (18) encargos otorgados confirmados en la entrevista, se eligieron tres (3) funcionarios a quienes se les otorgó el incentivo de encargo y se verificó el cumplimiento de los requisitos asociados al resultado de la evaluación de desempeño y las sanciones disciplinarias, donde se observó la siguiente información en la hoja de vida de los funcionarios:

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		SANCIONES DISCIPLINARIAS
	NIVEL	CALIFICACIÓN	
Jesús María Caballero Marín	Sobresaliente	99%	No aplica
Luis Enrique Moreno Barbosa	Sobresaliente	100%	No aplica
Carmen Janeth Rodríguez Mora	Sobresaliente	100%	No aplica

Para efectos de confirmar el cumplimiento del requisito correspondiente a no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior, se realizó la consulta ante la Procuraduría General de la Nación, donde se evidenció que ninguno de los funcionarios presenta sanciones disciplinarias.

Por lo anterior, se observó que para otorgar el incentivo correspondiente a traslados, encargos y comisiones, los funcionarios cumplen con los requisitos que la entidad estableció en la resolución 415 del 24 de abril de 2013.

Finalmente, el plan de bienestar social e incentivos tiene programado para el mes de noviembre del presente año, otorgar el reconocimiento al mejor funcionario de carrera por nivel y mejor funcionario de LNR por nivel, correspondiente al periodo 2016.

6.3 Ejecución y cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos.

Indicador asociado al plan de bienestar social e incentivos: De acuerdo a la información registrada en el aplicativo ITS, esta auditoría encuentra que hay un indicador asociado a la ejecución del programa de bienestar y estímulos.

Se observó en el aplicativo ITS, que la meta mensual del indicador “Definir y ejecutar el programa de bienestar y estímulos” se expresa en valores porcentuales y no en número de unidades de medida, reflejando una meta anual de 1200%; bajo esta perspectiva, el avance de este indicador es del 88,89%.

Adicionalmente, se verificó la ejecución y cumplimiento de las actividades relacionadas en el programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo a la información enviada a través de correo electrónico, el 9 de octubre de 2017, por el grupo interno de talento humano, se observó que de 18 actividades programadas se han ejecutado 10 de ellas. Es decir que el cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos ha avanzado en un 61.11%.

Por lo anterior, se recomienda que el indicador que se encuentra en el aplicativo ITS, se ajuste a la cantidad de actividades que se ejecutan mes a mes, de acuerdo al plan de bienestar programado. Lo anterior con el fin de entregar información confiable y verídica correspondiente al cumplimiento de dicho plan.

6.4 Riesgos asociados al plan de bienestar social e incentivos

Esta auditoría realizó la verificación y evaluación de los controles asociados al riesgo “plan estratégico de recursos humanos elaborado de manera inadecuada” el cual se encuentra asociado al plan de bienestar social e incentivos.

RIESGO	CONTROLES
plan estratégico de recursos humanos elaborado de manera inadecuada	Evaluación de programas
	El diseño del plan se hace a partir de la alineación con el Plan Estratégico de la entidad.
	Análisis y mecanismos para identificar necesidades individuales y colectivas.

De lo anterior, se observó lo siguiente:

- a) En la actualización de riesgos para el año 2017, no se presentaron ajustes. Se observó que desde el año 2015 no se encuentran evidencias que eventualmente hubieran podido generar ajustes.
- b) No todos los controles establecidos se diseñaron adecuadamente. Lo anterior, obedece a que en la fase de diseño de los controles no son claras las acciones que se

tomarían en los casos de desviaciones y/o excepciones si el control falla, las frecuencias no se encuentran definidas y lo que se busca hacer con el control no se evidencia. Se recomienda, realizar la revisión de los controles, ajustar la valoración riesgo y generar nuevos controles para evitar la materialización del riesgo.

- c) Los controles 2 y 3 se encuentran inmersos en la evaluación de los programas (primer control).
- d) Los controles 2 y 3 son actividades que se encuentran relacionadas con acciones de mitigación.
- e) Se recomiendan los siguientes controles para el riesgo “plan estratégico de recursos humanos elaborado de manera inadecuada”: Aprobación de los programas ante la comisión de personal, aplicación de los procedimientos internos correspondientes a la elaboración y ejecución del plan de estímulos (GETH-P-0006) y elaboración y ejecución del plan institucional de capacitación (GETH-P-0005) y tener en cuenta los resultados de las evaluaciones de los planes.
- f) De acuerdo a la información que se observó de los riesgos asociados al proceso de gestión del talento humano se identificaron los siguientes riesgos:
 - Distribución inequitativa de los incentivos.
 - Entrega inadecuada de incentivos.
 - No obtención de los recursos para la ejecución del plan.

7. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y NO CONFORMIDADES

7.1 No conformidades:

El plan de bienestar social e incentivos que monitorea el grupo interno de trabajo de talento humano, no es el documento idóneo para el efecto, teniendo bajo consideración que no corresponde al plan aprobado por la comisión de personal, circunstancia que pueda llevar a una ejecución atípica o incorrecta de dicho plan. Por lo anterior, se evidenció que no se adoptan métodos confiables para la evaluación de la gestión, dando lugar al incumplimiento de la ley 87 art.4 literal J, el cual señala que:

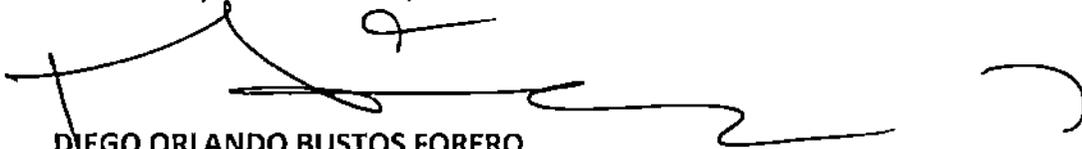
“...toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la

aplicación del control interno: j. organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión...”

7.2 Recomendaciones:

- 7.2.1** Se recomienda realizar el ajuste al procedimiento “elaboración y ejecución del plan de estímulos” (GETH-P-0006), en la actividad que se encuentra asociada a la aplicación de la encuesta de bienestar social, debido a que el registro (GETH-F-011), ha cambiado por la encuesta electrónica.
- 7.2.2** Para generar el plan de bienestar social e incentivos, se tuvieron en cuenta varios insumos como los resultados del clima laboral, la identificación de las necesidades de los funcionarios y los resultados de la evaluación de cada una de las actividades realizadas. Sin embargo, se recomienda tener en cuenta las historias ocupacionales de los funcionarios.
- 7.2.3** Se recomienda que los planes y programas que apruebe la comisión de personal se deben encontrar anexos al acta correspondiente.
- 7.2.4** Se recomienda realizar la revisión de los riesgos del proceso correspondiente a la gestión de talento humano. Para esta revisión es importante que se cuente con la asesoría de la Vicepresidencia de planeación riesgos y entorno a través de mesas de trabajo.

Con un muy cordial saludo,



DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO
Jefe de Oficina de Control Interno

Proyecta: Yuly Andrea Ujueta Castillo – Contratista Oficina de Control Interno.